

Den 11. september 2019
Sagsnr. S-2019-351
Dok.nr. D-2019-15576
sst/mab

Temaer og tendenser for OK20 i den private sektor

Indledning

I dette notat gennemgås de tendenser, der forventes at påvirke OK20 i den private sektor, og herefter gennemgås en række temaer, der anbefales drøftet lokalt under forhandlingerne.

Notatet er **måletrettet det politiske niveau**, og beskriver hvilke temaer, der ligger inden for akademikernes interessefællesskab, og derfor bør prioriteres i de lokale overenskomstforhandlinger. Temaerne er klare politiske dagsordener, som Akademikerne arbejder for, og som skal fremhæves, så medlemmerne kan understøtte en udvikling på områderne ved at koble med de lokale behov i overenskomsterne i 2020.

Dette notat beskriver ikke, hvorledes de nye medlemsorganisationer med generelle overenskomster skal håndteres. Dette behandles selvstændigt i FHP-s over de kommende måneder således, at FHP orienteres herom på det næstkommende møde.

Til sagsbehandlere i organisationerne og forhandlere lokalt på virksomhederne er udarbejdet et uddybende kravsnote, der giver konkrete bud på og inspiration til kravformulering under de anbefalede temaer.

OK20 - de store retningsgivende forlig på DA-FH-området

Forhandlingerne i 2020 er kendetegnet ved, at et antal af de største akademikeroverenskomster i den private sektor skal fornyes, og at det sker under markant påvirkning fra de store forhandlinger på DA-FH-området. Industriens Overenskomst er den største overenskomst (gennembrudsoverenskomsten), og baner vejen for resten af forhandlingerne på det private arbejdsmarked. Parallelt med forhandlingerne på DA-FH-området forhandles der på en række andre større områder. Det gælder f.eks. i Finanssektoren, hvor Finanssektorens Arbejdsgiverforening forhandler overenskomster med Finansforbundet, som omfatter alle overenskomstansatte i den finansielle sektor (forsikring, realkredit, banker og pengeinstitutter mm). Samlet set skal ca. 600.000 privatansattes overenskomstvilkår fornyes i 2020. Disse forhandlinger er en del af bagtæppet for akademikerforhandlingerne ved OK20.

Akademikerforhandlingerne i 2020 kan opdeles i to kategorier:

1. Overenskomster, der skal fornyes pr. 1. marts 2020, og derfor falder sammen med de store forhandlinger mellem DA og FH. Her sker der efter praksis en sammenkædning ved, at Forligsinstitutionen fremsætter et mæglingsforslag på DA-FH-området, som også vil omfatte akademikerresultaterne. Dette gælder for nogle af de større akademikeroverenskomster hos bl.a. TDC, DXC samt Københavns Lufthavne A/S, men også for et par mindre områder som f.eks. Eurofins A/S og Dansk Firmaidræt.

2. Overenskomster, der skal fornyes efter 1. marts 2020. Det drejer sig bl.a. om DR-overenskomsten, BL og Pensam.

Forventninger til forhandlingsmodparterne på akademikerområdet

Perioden fra finanskrisen indtil nu har været præget af, at arbejdsgiverne er gået til forhandlingsbordet med et krav om, at overenskomstresultatet skulle være omkostningsneutralt og et princip om noget-for-noget. Det har været vanskeligt at opnå forbedringer af overenskomsterne uden samtidig at skulle sælge ud af allerede erhvervede rettigheder. I takt med den fortsat gunstige udvikling i dansk økonomi er der dog ved de seneste overenskomstforhandlinger set en tendens til, at det kan lade sig gøre at opnå forbedringer af overenskomsterne uden samtidig at miste allerede erhvervede rettigheder. Bl.a. er det flere steder lykkedes at opnå mere betalt frihed, herunder betalte fridage. Dette momentum skal søges udnyttet. Det er således forhåbningen, at arbejdsgiversiden kan presses væk fra tendensen "noget-for-noget".

Forhandlingsmodparterne på akademikerområdet vil skele kraftigt til resultatet af Industri-, Transport og Finansforliget, hvilket vil gøre det vanskeligt at komme igennem med et resultat med en bedre økonomi end i disse forlig. Der er dog enkelte virksomheder, som har særlige udfordringer; f.eks. skal TDC opsplittes i to selskaber og DXC er hårdt presset i forhold til fortsatte effektiviseringer.

I brancher/virksomheder, hvor der er mangel på arbejdskraft, må det desuden forventes, at arbejdsgiver vil være lettere at forhandle gode aftaler med. Det kan derfor være en idé at tale forhandlingerne ind i den aktuelle fastholdelses-/rekrutteringsdagsorden på området, f.eks. i forhold til fastansættelser, tillæg og kompetenceudvikling.

Når virksomheden er medlem af en arbejdsgiverorganisation

Forhandlingsdelegationerne oplever, at arbejdsgiversiden er blevet mere koordinerende på tværs af de enkelte virksomheder/overenskomster igennem arbejdsgiverorganisationer. Dette medfører typisk, at arbejdsgiverne lader sig begrænse i, hvilke muligheder de har for at lave nye løsninger i deres overenskomst. Det gælder særligt overenskomster, der skal fornyes pr. 1. marts 2020, og hvor modparten er medlem hos en arbejdsgiverforening tilsluttet DA (DI eller DE). Erfaringerne viser en modpart, som er underlagt strenge mandater fra DA om, hvad der kan lade sig gøre, og navnlig hvad der ikke kan lade sig gøre i forhandlingerne. Dette vil kunne mærkes i forhandlingerne hos bl.a. TDC, DXC og

Københavns Lufthavn. Det må også forventes, at disse overenskomster bliver sammenkædet med resultaterne på FH-området, når DA efter sædvanlig praksis anmoder Forligsinstitutionen om at fremsætte et samlet mæglingsforslag (som FH normalt ikke modsætter sig). Resultaterne af de nævnte overenskomster vil derfor i sidste ende blive underlagt det samlede afstemningsresultat blandt FH's medlemsorganisationer.

Erfaringen fra tidligere overenskomstrunder er, at DI er mere medgørlige i forhold til at lave særlige virksomhedsløsninger end DE. F.eks. accepterede DI ved OK17, at der blev givet øget frihed og honorering hos Københavns Lufthavn og TDC, mens DE blankt afviste samme krav i DXC-forhandlingerne med henvisning til, at DA ville afvise et sådant overenskomstresultat. Denne argumentation er oplevet flere gange hos DE, hvorfor det formodes, at det blot er en "let løsning" for DE at bruge DA som stopklods. Det er derfor vigtigt at have for øje, at det ikke nødvendigvis er retvisende, når det oplyses, at DA vil afvise et bestemt overenskomstresultat, og det anbefales, at forhandlingsdelegationen udfordrer dette i endnu højere grad ved de kommende forhandlinger.

Akademikerne anbefaler, at 12 temaer kan være relevante i overenskomstforhandlingerne på det private område ved OK20. Temaerne er udvalgt med udgangspunkt i dokumentation af - og erfaringer med - udfordringer for privatansatte akademikere, og fordi temaerne er højaktuelle som følge af sidste års forhandlinger på det private område eller som udslag af mange sager på områderne.

Fire af temaerne er desuden en del af et særligt fælles-strategisk fokus på tværs af områderne for privatansatte akademikere, jf. Akademikerne's "Strategi for akademikernes interessevaretagelse på det private område 2021" fra 2019 (herefter benævnt "Akademikerne's privatstrategi"). Det betyder, at Akademikerne og medlemsorganisationerne arbejder intenst over de næste par år med at skabe reelle politiske-, lovgivningsmæssige- og strategiske forandringer for privatansatte akademikere inden for de fire temaer. Denne indsats vil få langt større gennemslagskraft, hvis de ønskede forandringer implementeres i overenskomsterne samtidig.

De 12 temaer er inddelt i tre kategorier for prioritering. Organisationer og forhandlere skal naturligvis se på de specifikke behov og ønsker hos medlemmerne i kravudvælgelsen, og prioriteringen er således alene vejledende.

De 12 temaer er som følger:

1. Lønforbedringer

Fire temaer er særligt udvalgt i forlængelse af Akademikerne's Privatstrategi

2. Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø
3. Varetagelse af atypisk ansatte og selvbeskæftigedes vilkår
4. Seniorers muligheder og fokus på det hele arbejdsliv
5. Investering i akademikernes læring livet igennem

Syv temaer er yderligere udvalgt (ikke prioriteret rækkefølge)

6. Ligestilling og løn under barsel til fædre
 7. Bedre rammer for tillidsvalgte
 8. Arbejdstid
 9. Øget valgfrihed i overenskomsten
 10. Ferie og implementering af den nye ferielov
 11. Beskyttelse ved afskedigelse
 12. Globalisering og udstationering
-

1. Løn

Løn er et centralt tema ved enhver overenskomstforhandling. Ved de forestående overenskomstforhandlinger er førsteprioriteten at sikre real-lønsfremgang for medlemmerne, medmindre de er ansat i virksomheder i en særlig vanskelig økonomisk situation.

Ved lønfastsættelsen er de vigtigste faktorer forholdet mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, branchens lønudvikling og virksomhedens markedssituation. Det gælder både ved nyansættelser, indgåelse af kollektive overenskomster eller individuelle forhandlinger.

Ved udarbejdelsen af lønkrav til OK20 er akademikerorganisationernes lønstatistikker, sammenholdt med de af Akademikerne udsendte økonomiske pejlemærker - samt opnåede økonomiske resultater fra andre områder ved OK20 - en god baggrund for, hvad der kan stilles af samlede lønkrav til forhandlingerne.

Udfordringer

Prognoserne for dansk økonomi tegner et billede af moderat fremgang.

Beskæftigelsen vil øges og arbejdsløsheden falde yderligere, hvorfor lønudviklingen frem mod 2021 skønnes at tage til. I 2020 og 2021 ventes en lønstigningstakst på godt 3 pct., og at reallønnen vokser med ca. 1½ pct. Denne reallønsudvikling skønnes at flugte nogenlunde med produktivitetsudviklingen i danske virksomheder, hvorfor dette ikke umiddelbart vil gøre virksomhederne mindre konkurrencedygtige på det internationale marked. Med andre ord, at der vil være tale om en bæredygtig lønudvikling.

Udsigterne for verdensøkonomien er dog på det seneste blevet nedjusteret, og prognoserne peger på, at usikkerheden i verdensøkonomien er taget til, og at der er en risiko for, at den økonomiske udvikling på de danske eksportmarkeder vil overraske negativt til skade for den økonomiske udvikling i Danmark.

Dette skal ses i lyset af bl.a. handelskrigen mellem USA og Kina, uklarheden om BREXIT samt den finanspolitiske situation i en række sydeuropæiske lande.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

- Reallønsfremgang
- Forhøjelse af dimittendløn og tilpasninger af lønstrukturen, så den bedre favner bachelorarbejdsmarkedet
- At der for de arbejdspladser, hvor der ikke allerede eksisterer en pensionsordning, etableres en arbejdsmarkedspension – gerne hos de faglige pensionskasser - som alle medarbejderne omfattet af overenskomsten, bliver omfattet af

- Sikring af de sædvanlige pensionsindbetalinger til medlemmer, som afholder barsel - og nyuddannede, der afholder ferie
- Sikring af, at de studerendes løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i overenskomsten, når de udfører akademisk arbejde

Side 6 af 27

Inspiration og dokumentation:

- Akademikernes notat om økonomiske pejlemærker (2019)
- Organisationernes lønstatistikker
- TDC-aftale om bonusordninger (marts 2019)

2. Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Akademikerne har særligt strategisk fokus på forbedringer af det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø på privatområdet. Betegnelsen socialt og organisatorisk arbejdsmiljø anvendes, fremfor terminologien psykisk arbejdsmiljø, for at synliggøre, at arbejdsmiljøproblematikker opstår – og skal løses – i den sociale og organisatoriske kontekst på arbejdspladserne, fremfor at blive betragtet som en individualiseret problematik.

Det er centralt, at det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø forbedres, så man ikke kun prioriterer foranstaltninger til at håndtere skaden, når den er sket.

Udfordringer

Medlemsorganisationerne oplever i stigende grad henvendelser fra medlemmer vedrørende socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. Medlemmerne oplever for lidt indflydelse på egen hverdag, dårlig sammenhæng mellem arbejdsomængden og den tid, der er til rådighed - samt dårlig ledelse og dårligt samarbejde med ledelsen.

Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse fra 2015 med svar fra 28.000 akademikere dokumenterer, at der er væsentlige problemer med det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø. 19 pct. af de privatansatte akademikere oplever, at deres arbejdsplads i høj eller meget høj grad er præget af stress. 42 pct. svarer, at ledelsen kun i lav, meget lav grad eller slet ikke har haft fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen. Dette understøttes af, at 58 pct. af lederne selv mener, at de ikke er fagligt klædt på til at håndtere socialt og organisatorisk arbejdsmiljø samt stress.

Videnscenter for Arbejdsmiljø har desuden i flere rapporter peget på, at især unge under 30 er udsatte på arbejdsmarkedet. De unge oplever flere tilfælde af stress, ligesom de oftere udsættes for sexchikane og rammes af arbejdsulykker.

Samtidig fremgår det af Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse, at akademikere, der oplever et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø, føler sig op til 37 pct. mere produktive end medarbejdere, der har et dårligt arbejdsmiljø. Et godt arbejdsmiljø fører desuden til øget motivation, bedre helbred og større arbejdsglæde.

Der er således både for medarbejderne, arbejdsgiverne og samfundet store gevinster at hente ved at forbedre det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø.

- At alle arbejdsmiljørepræsentanter skal have særlig beskyttelse (bl.a. afskedigelsesbeskyttelse, jf. afsnit om tillidsrepræsentanter)
- Udarbejdelse af en trivselspolitik /social-organisatorisk arbejdsmiljøaftale hos virksomheden
- At der afsættes midler lokalt på arbejdspladserne til udvikling af kursustilbud, herunder hjælp fra eksterne konsulenter til f.eks. stressforebyggelse, konflikthåndtering, trivsels- og sygefraværsamtaler
- Løbende arbejdsmiljøsamtaler, bl.a. om opgaveaflastning, sygeforsikringsordninger, tilbud om anonym psykologkonsultation ved sygdommeldinger, stress- og whistleblowerordninger mv.
- Særlige ungeordninger beskrevet i overenskomsterne, der sikrer, at de unge får vejledning og sparring i de første år af arbejdslivet
- Lederuddannelse i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Inspiration og dokumentation:

- Akademikernes privatstrategi (2019)
- Akademikernes arbejdsmiljøstrategi (2018)
- Den tidligere regerings ekspertudvalg om arbejdsmiljø anbefalinger (september 2018)
- EU-resolution om PSR (Psychosocial risks) i ETUC's (European Trade Union Confederation) (juni 2018)
- EU-direktiv om gennemsigtighed og forudsigelighed på jobbet (maj 2019)
- IDA's studielivsundersøgelse (2019)
- Akademikernes undersøgelse om arbejdsmiljø (pt. under udarbejdelse)

3. Atypisk ansatte og selvbeskæftigedes vilkår

Vi ser ind i et arbejdsmarked med nye ansættelsesformer, platforme der dukker op og en stigning i antallet af løst ansatte. Der er tale om en gruppe med forskelligartede udfordringer og behov. Nogle vælger freelancelivet til, andre kombinerer med en ordinær ansættelse, og gruppen rummer desuden et antal akademikere, der ufrivilligt ansættes tidsbegrænset.

Emnet fylder også meget hos medlemsorganisationerne. Derudover har EU vedtaget direktivet om *gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår*, som giver medarbejdere ret til bibeskæftigelse – hvilket vi ellers normalt ser et forbud mod i ansættelseskontrakterne – samt beskytter mod ugunstig behandling i den forbindelse. Direktivet er endnu ikke implementeret i Danmark, men vedtagelsen understreger en brydning i måden arbejdsmarkedet er skruet sammen på.

Udfordringer

Det er ikke de samme løsninger, der skal til for at hjælpe hele gruppen, ligesom det givetvis ikke er alle, der kan tilgodeses gennem aftalesporet ved overenskomstforhandlingerne.

Nogle medarbejdere oplever det som en fordel, at arbejdsmarkedet fragmenteres, idet de får lettere ved selv at sammenstykke arbejdsopgaver og fremme en karriere, som matcher egne behov. Djøf og IDA oplever, at en stor del af medlemmerne ser positivt på muligheden for at være freelancer som enten hoved- eller bibeskæftigelse.

Andre oplever, at deres sikkerhed, planlægning af privatliv og karrieremuligheder svækkes. Ufrivilligt tidsbegrænsede ansatte oplever ofte en øget usikkerhed, og de opnår ofte ikke de positioner og den anerkendelse, der giver adgang til nye karriereveje og kompetenceudvikling - f.eks. i form af efteruddannelse og særlige arbejdsopgaver. En afledt effekt af dette er tab af viden både for den enkelte og virksomheden. Som eksempel kan nævnes DR, hvor udfordringerne er tydelige grundet mange ufrivilligt tidsbegrænsede ansatte.

Akademikeroverenskomsterne skal således sikre gode vilkår for gruppen af uønskede tidsbegrænsede ansatte således, at de, der falder uden for lovgivningsmæssig beskyttelse, ikke stilles ringere end fastansatte kollegaer, samtidig med, at de fremmer mulighederne for dem, som vælger freelancelivet til. Derudover skal opmærksomheden rettes mod, at øget brug af freelancere ikke kommer til at underminere de overenskomstaftalte løn- og ansættelsesvilkår.

- Dækningsområdet i overenskomsten præciseres til at dække "ansatte" freelancere, svarende til Industriens funktionæroverenskomsts Bilag 5
- Eventuelle karenstider bør udgå i overenskomsterne for at sikre, at tidsbegrænsede ansatte ikke opnår dårligere retstilling end de fastansatte
- Alle medarbejdere omfattes af virksomhedens pensions- og forsikringsordninger
- Tidsbegrænsede ansatte bør tilsikres løbende kompetenceudvikling og fastholdelsessamtaler
- Freelancere og eksterne konsulenter ikke tilbydes kontrakter, hvor honoraret underminerer overenskomsten
- EU-direktivet om *gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår* allerede nu inkorporeres i overenskomsterne således, at gruppen, der ønsker at have bibeskæftigelse, allerede nu har mulighed for det

Inspiration og dokumentation:

- Akademikernes privatstrategi (2019)
- EU-direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår (maj 2019)
- Djøfs analyse af fremtidens arbejdsmarked (2017)

4. Seniorers muligheder og fokus på det hele arbejdsliv

Seniorer udgør en voksende del af det private arbejdsmarked. I takt med, at vi lever længere, og den formelle pensionsalder hæves med tilbagetrækningsreformerne, forlænges den enkeltes arbejdsliv. Gennem de seneste to-tre årtier er der implementeret en række strukturreformer, som har ført til en senere tilbagetrækning og løftet seniorernes beskæftigelsesgrad.

Tiden er kommet til at sikre gode og rettighedsbaserede incitamenter til at blive længere i arbejde. Her bør både ses på tiltag, der kan fastholde seniorernes kompetencer og employability, men også på muligheder for, at seniorer kan indrette deres arbejdsdag efter deres aktuelle situation. Desuden bør fokus rettes mod det hele arbejdsliv, da det er et bæredygtigt arbejdsmiljø livet igennem, der er medvirkende til, at seniorerne kan holde længere på arbejdsmarkedet.

Udfordringer

Det forventes, at arbejdsgiverne vil forsøge at forringe allerede aftalte seniorordninger. Der blev fremsat krav om forringelse af seniorordningen hos DXC og BL i OK17, hos ATP og ved de offentlige forhandlinger i OK18, samt hos Atkins i 2019.

I visse overenskomster findes aftaler om pligtig afgangsalder, f.eks. i TDC, hvor medarbejdere skal fratræde, når de fylder 67 år. En højesteretsafgørelse (ført af Lederne mod TDC) har vist, at sådanne overenskomstregler kan opretholdes til trods for lovændringen. En pligtig afgangsalder er urimelig for den enkelte, og bør afskaffes.

Typisk omfatter seniorordninger for akademikerne en reduktion i arbejdstid, uden at dette medfører en forholdsmæssig nedgang i pensionsindbetaling. Ved OK18 blev det på det kommunale og regionale område samt i ATP aftalt at undersøge, om der kan anbefales yderligere tiltag for at fastholde seniormedarbejdere (pt. ikke offentliggjorte resultater).

Akademikerne og DA har lavet et analysesamarbejde, der viser, at den private sektor er bedre til at fastholde akademiske seniorer end den offentlige sektor. Samtidig er der flere deltidsansatte i den private sektor. Det tyder på, at den private sektors fleksibilitet i forhold til arbejdstid betaler sig ved et større arbejdsudbud for de private arbejdsgivere.

Norge og Sverige har succes med at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Seniortænk tanken har udarbejdet en sammenligning over de nordiske lande og anbefalet initiativer, som kan understøtte et længere seniorarbejdsliv i Danmark. Størstedelen er tiltag, som indarbejdes i lovgivningen, men enkelte tiltag kan inkorporeres i overenskomsterne, herunder en målrettet indsats med at udbrede viden om de økonomiske incitamenter i det danske pensionssystem, og afprøvning af nye måder at få seniorer til at kompetenceudvikle sig på, for eksempel via digitale løsninger såsom micro-learning.

- Mulighed for tilvalg af frihed og fleksibel overgang til pension, herunder betalte seniorfridage, jf. afsnit 9 om øget valgfrihed. Sekundært at der, hvor der konkret opstår behov, forhandles adgang til selvbetalt frihed eller imødekommelse af den enkeltes ønsker
- Fokus på det hele arbejdsliv og adgang til livslang læring, jf. afsnit 5
- Øremærkede midler til kompetenceudvikling for seniorerne
- Tiltag, der mindsker psykisk nedslidning, og fremmer et godt arbejdsmiljø, jf. afsnit 2
- I de overenskomster, som måtte indeholde bestemmelser om en pligtig afgangsalder, bør stilles krav om, at bestemmelsen fjernes. Overenskomstens parter kan udarbejde en seniorpolitik på virksomheden efter, at parterne har afdækket seniorpolitiske behov. En seniorsamtale kan f.eks. blive en rettighed. Desuden bør effekten af de seniorpolitiske tiltag evalueres

Inspiration og dokumentation:

- Akademikernes privatstrategi (2019)
- Anbefalinger fra Seniortænk tanken (2019)
- Beskæftigelse og arbejdstid blandt seniorer med akademisk uddannelse – Analysesamarbejde mellem Akademikerne og DA (2019)

5. Investering i akademikernes læring livet igennem (kompetenceudvikling)

Via Akademikernes privatstrategi arbejdes for en holdningsændring til kompetenceudvikling, som en investering for virksomheden og samfundet – ikke kun som en rettighed. Der skal etableres modeller til sikring af kompetenceudvikling, der rustar Danmark til fremtidens kompetencekrav. For at understøtte udviklingen opfordres til, at kompetenceudvikling tænkes ind i overenskomsterne.

Akademikere i den private sektor er repræsenteret bredt i de forskellige brancher, og har alle det til fælles, at de arbejder med viden. De har også det til fælles, at de i fremtiden vil blive mødt af en øget omskiftelighed, bl.a. i takt med den tiltagende digitale teknologiske udvikling samt de nye brancher, der opstår.

Udfordringer

For at imødekomme et omskifteligt arbejdsmarked med nye forretningsmodeller, stillingstyper og jobfunktioner er det essentielt, at kompetenceudvikling af akademikere sker hele arbejdslivet igennem. Investeringer i medarbejdernes kompetenceudvikling medvirker til at fastholde medarbejdere og brande den enkelte virksomhed som en attraktiv arbejdsplads. Kompetenceudvikling og efteruddannelse af akademikere er en investering i Danmarks samlede vækst og udvikling.

I overenskomsterne findes ofte hensigtserklæringer om kompetenceudvikling, men det er vigtigt, at kompetenceudvikling bliver en egentlig rettighed og tilgængelig for den enkelte. Samtidig er det ligeledes væsentligt at fastholde, at finansieringen i udgangspunktet er et arbejdsgiveransvar – med mindre, at der er tale om en kompetenceudvikling med et employability element, som ligger ud over almindelig udvikling.

Ved OK18 på det statslige område blev parterne enige om at omlægge den fælles kompetenceindsats. Midlerne er nu samlet i en kompetencefond, hvor medarbejdere kan søge midler til individuel kompetenceudvikling. I Industriforliget i OK17 blev der øremærket 200 mio. kr. til kompetenceudvikling. Denne pulje kommer dog ikke akademikere til gode.

Ved OK19 var kompetenceudvikling et tema ved flere overenskomstforhandlinger, og det lykkedes ved Post Danmark at aftale en kompetenceudviklingspulje, som den enkelte akademiker kunne søge midler fra. Ved forhandlingerne hos Atkins lykkedes det ikke at nå frem til en aftale, da Atkins krævede, at medarbejderne skulle afspadsere/holde ferie for at deltage i kompetenceudvikling.

- Konkrete aftaler om kompetenceudvikling – herunder håndgribelige værktøjer - og ikke kun "gode hensigtserklæringer"
- Midler til kompetenceudvikling skal gives som noget ekstra, dvs. udover hvad arbejdsgiver allerede har afsat af midler til kompetenceudvikling i virksomhedens almindelige budget. Disse kan evt. kombineres med et fast antal dage afsat til kompetenceudvikling
- Kompetenceudviklingsmodel, der sikrer den enkelte akademiker og/eller gruppen af akademikere ret til kompetenceudvikling – både den brede og den mere fagspecifikke kompetenceudvikling
- Systematisk planlægning og opfølgning på, hvorledes kompetenceudvikling tilbydes, og hvorledes de afsatte midler bruges

Inspiration og dokumentation:

- Akademikernes privatstrategi (2019)
- ATP-arbejdsgruppe, der skal udvikle værktøjer til kompetenceudvikling (2018)
- Continuing Professional Development as viewed by Nordic Engineers - Undersøgelse om kompetenceudvikling gennemført af Association of Nordic Engineers (ANE) (2018)

6. Ligestilling og løn under barsel til fædre/partner

Ligestilling og løn under barsel er stadig et højaktuelt tema, der fylder for de mandlige medarbejdere/partnere i private virksomheder, og som har stor betydning for samfundet og ligestillingen mellem kønnene på arbejdsmarkedet.

I EU har man nu indgået en aftale, der fremover sikrer to måneders øremærket orlov til hver forælder. Forældreorloven er øremærket, og der er således ikke tale om tvang. Dog kan moren til barnet ikke overtage de to måneders orlov fra faren. Den øremærkede orlov udvider ikke arbejdsgivers lønforpligtelse. Det betyder, at medarbejderen ikke er sikret fuld løn, men alene dagpenge under fraværet. EU-aftalen indeholder også fem årlige omsorgsdage. I modsætning til f.eks. barnets første sygedag, kan omsorgsdagene også anvendes til at passe andre familie-medlemmer, som er aldrende eller alvorligt syge. Disse dage er heller ikke finansieret.

EU-direktivet er vedtaget, og den videre implementeringsproces i dansk lovgivning afventes. Der sigtes mod, at de nye regler træder i kraft inden for tre år.

Udfordringer

Undersøgelsen Balance & Barsel fra 2017 foretaget af LO, FTF, Djøf, IDA og Dansk Magisterforening viste, at stort set alle mandlige lønmodtagere oplever barrierer for at kunne holde orlov i forbindelse med, at de bliver fædre. De væsentligste barrierer er økonomi og manglende opbakning fra arbejdsgiver.

Derfor er der brug for aftaler i overenskomsterne, som i højere grad sikrer fædre ret til orlov med løn. Det giver fædrene et godt fundament for at holde orlov, og kan samtidig understøtte den nødvendige kulturændring på arbejdsmarkedet. EU-aftalen bør bruges som springbræt til, at den øremærkede barsel finansieres fuldt ud.

Under denne overskrift hører også hensynet til at sikre fuld pensionsindbetaling under orlov – også den ulønnede del af orloven. Det gælder på den korte bane især hensynet til at sikre kvinder på ulønnet orlov mod, at deres pensionsordning forringes som følge af de manglende indbetalinger i orlovsperioden.

I TDC er der taget initiativet "fars kram" - som foruden 14 ugers betalt forældreorlov til både kvinder og mænd - har arbejdet med en reel kulturændring til fædres barsel, herunder ledelsens opbakning. Initiativet har resulteret i, at 84 pct. af fædrene benyttede sig af muligheden for at holde orlov i 2018, mod kun 53 pct. i 2004. Virksomhederne har således alle muligheder for selv at ændre kulturen omkring fædre på barsel, mener koncerndirektøren i TDC.

- EU-aftalen implementeres i overenskomsterne således, at den øremærkede orlov kan afholdes med løn, og der sikres ret til afholdelse af omsorgsdagene med løn
- Retningslinjer eller periodeprojekter med fokus på dokumentation af fædrenes oplevelse af evt. barrierer i virksomheden samt synliggørelse af fædrenes rettigheder i forbindelse med barsel. Herunder kan også drøftes fædres muligheder for at gå ned i tid, afholde omsorgsdage og barns sygedage således, at virksomheden bidrager til en kultur- og holdningsændring hos arbejdsgiverne – og i samfundet - på ligestillingsområdet

Inspiration og dokumentation:

- Undersøgelsen "Balance & Barsel" (2017)
- Notat til Ligestillingsudvalget om indholdet af EU's orlovsdirektiv (marts 2019)
- EU-aftale vedr. forældreorlov (2019)

7. Bedre rammer for tillidsvalgte, herunder afskedigelsesbeskyttelse til arbejdsmiljørepræsentanter og sikring af adgang til nødvendige personoplysninger

Akademikerne ser på både det private og offentlige arbejdsmarked en tendens til, at tillidshvervet er under pres. Det ses ved, at det flere steder er en udfordring at få medlemmer til at stille op og påtage sig TR-hvervet. Derfor er det aktuelt, at der arbejdes for ordentlige vilkår og rammer for TR-arbejdet – der gør tillidshvervet i de private virksomheder attraktivt og virkningsfuldt.

Udfordringer

Højesteret har i 2017 fastslået, at arbejdsmiljørepræsentanter har samme afskedigelsesbeskyttelse som tillidsrepræsentanter på det tilsvarende faglige område, jf. arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2. Hvis der på en virksomhed ikke er en akademikeroverenskomst, der sikrer TR-beskyttelsen, vil der derfor heller ikke være en beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter på samme område.

62 pct. af de arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke har den særlige beskyttelse, overvejer i meget høj, høj eller nogen grad at lade være med at genopstille. Samtidig svarer 85 pct. af arbejdsmiljørepræsentanterne, at den særlige beskyttelse er enten meget vigtig, vigtig eller i nogen grad vigtig for dem, hvis de skal tage svære arbejdsmiljøproblemer op med ledelsen.

Det er flere steder en udfordring at rekruttere og fastholde tillidsrepræsentanter. TR-hvervet skal gøres attraktivt ved at sikre tid til tillidshvervet eller økonomisk kompensation for arbejdet. IDA melder om udfordringer i f.eks. TDC og Atkins, hvor tillidsrepræsentanter kun i begrænset omfang må registrere arbejdstid for TR-arbejdet.

Flere tillidsrepræsentanter oplever manglende lokal opbakning og at være for få om arbejdet, hvilket kan afhjælpes ved at få valgt flere TR-kollegaer, særligt når virksomhedens struktur eller geografiske opdeling kan begrunde det.

I det daglige TR-arbejde er det afgørende, at tillidsrepræsentanterne får adgang til lønoplysninger og andre relevante oplysninger. Organisationerne oplever arbejdsgivere, der nægter at udlevere lønoplysninger til TR.

Siden persondataforordningens ikrafttrædelse er der eksempler fra arbejdspladser, hvor forordningen bliver brugt som et værn imod opretholdelse af hidtidig udveksling af data mellem ledelse og TR. Det har dog ikke været hensigten med forordningen at indskrænke muligheden for at kunne udveksle data – tværtimod er indført en udvidet hjemmelsbestemmelse til at lave kollektive overenskomster som lovligt behandlingsgrundlag.

- Arbejdsmiljørepræsentanter skal have særlig beskyttelse
- Sikring af både tillidsrepræsentanter og dermed også arbejdsmiljørepræsentanter via specifikke TR-aftaler
- I akademikeroverenskomsterne kan aftales, at der skal foreligge tvingende årsager, før en tillidsrepræsentant kan afskediges, at det kræver organisationsforhandling først, samt at det vil udløse et forlænget opsigelsesvarsel eller anden kompensation
- Tillidsrepræsentanters tidsforbrug skal registreres som arbejdstid – eller som minimum honoreres med økonomisk kompensation/tillæg
- Tillidsrepræsentanters adgang til oplysninger om løn, årsager til afskedigelse mv.
- Minimumsnormeringer for antallet af tillidsrepræsentanter på den enkelte virksomhed med udgangspunkt i f.eks. flere arbejdssteder, antallet af medarbejdere mv.

Inspiration og dokumentation:

- Akademikernes arbejdsmiljørepræsentantundersøgelse (2019)
- Datatilsynets vejledning om databeskyttelse (november 2018)

8. Arbejdstid

Side 19 af 27

Spørgsmål om arbejdstid fylder meget hos de privatansatte medlemmer. I en stor del af de private virksomheder ansættes medarbejdere på jobløn, dvs. uden højeste arbejdstid. Det stiller krav til det enkelte medlem i forhold til at finde den rigtige balance mellem arbejdstid og fritid, og det kan påvirke det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø.

Udfordringer

Mange privatansatte akademikere er ansat på jobløn, og er ikke berettigede til honorering (afspadsering og/eller udbetaling) af overarbejde. På ikke-overenskomstdækkede områder er der en tendens til, at medarbejderne varsles fra flex- til jobløn. Akademikere ansat uden højeste arbejdstid er selv ansvarlige for, at arbejdet tilrettelægges således, at den gennemsnitlige arbejdstid er på 160,33 timer pr. måned.

Flere steder på det overenskomstdækkede private område har man ret til honorering af overarbejde, men de seneste år ses en tendens til, at arbejdsgiversiden ønsker mere fleksibilitet i arbejdstidsbestemmelserne, hvad der i nogle tilfælde indebærer afledte forringelser. Krav om jobløn er tidligere blevet afværget ved DXC, HOFOR og Orbicon. Det forventes, at arbejdstidsbestemmelserne kan blive udfordret igen i OK20

Det er sædvanligt, at privatansatte akademikere selv betaler deres frokostpause, men på det private overenskomstdækkede område har man nogle steder ret til arbejdsgiverbetalt frokostpause, og det skal man forsøge at bevare. F.eks. er den betalte frokostpause blevet udfordret ved DR og på det offentlige område i OK18.

Medlemmernes arbejdstid er dog enkelte steder lempet, idet der ved de seneste overenskomstforhandlinger er indført ekstra arbejdsgiverbetalte fridage hos TDC og Københavns Lufthavn. Desuden er der ved Københavns Lufthavn blødt lidt op på joblønnen, og ved TDC er der sat et loft for hvor stor en andel af medarbejderne, der kan ansættes på jobløn.

Når privatansatte medlemmer ansættes på jobløn, kan manglende sammenhæng mellem faktisk arbejdstid og lønniveau være en stor udfordring.

EU-domstolen har den 14. maj 2019 i sag C-55/18 fastslået, at arbejdsgiver er forpligtet til at registrere den enkelte medarbejders arbejdstid for hver arbejdsdag. Hidtil har de færreste arbejdsgivere registreret arbejdstiden for de privatansatte medlemmer, hvilket særligt har været tilfældet for medlemmer ansat på jobløn.

- Gode arbejdstidsaftaler i overenskomsterne, afhængig af forholdene og ønskerne på den konkrete virksomhed
- Flexibilitet omkring arbejdstidens længde på et individuelt tilpasset niveau samt omkring, hvornår og hvor arbejdet skal udføres
- Overordnede rammer for joblønspolitikken på arbejdspladsen og regler, der bevirker, at begge parter oplever en hensigtsmæssig flexibilitet
- Såfremt parterne forhandler om en overgang fra flex- til jobløn, kan der udover krav om honorering/frihed, stilles krav om hvor mange i virksomheden, der kan være på jobløn, at tillidsrepræsentanten skal godkende overgangen, og at denne skal være frivillig
- At det klart aftales hvilke stillingstyper, der kan være på jobløn
- At der sikres en mindsteløn for ansatte på jobløn, som overstiger den almindelige honorering
- At der indføres tidsregistreringssystemer, der er i overensstemmelse med EU-domstolens afgørelse fra den 14. maj 2019, og som samtidig ikke skader medarbejdernes fleksible arbejdstidstilrettelæggelse

Inspiration og dokumentation:

- Rockwoolfondens arbejdstidsundersøgelse (2014)
- Akademikernes undersøgelse om balance mellem arbejdsliv og privatliv (2016)

9. Øget valgfrihed i overenskomsten

En tendens på store dele af det private arbejdsmarked er en tiltagende valgfrihed i overenskomsterne. Når der tales om "øget valgfrihed", er det med udgangspunkt i medarbejdernes muligheder for at vælge mellem mere i løn, mere i pension eller mere frihed.

Gennem de sidste godt 10 år er der flere og flere steder blevet introduceret Fritvalgs Lønkonto, som løbende er blevet udbygget. Senest ved OK17 på industriens område, hvor ordningen blev udvidet, så medarbejdere med mindre børn kan tilkøbe 2 ekstra omsorgsdage, ligesom seniorer 5 år fra tilbagetrækningsalderen kan tilkøbe forbedrede seniorvilkår. Dertil blev seniorers mulighed for at bytte pensionsindbetalinger til frihed forbedret, idet de nu kan købe op til 32 seniorfridage.

Udfordringer

Fritvalgs Lønkontoen kan være et middel til, at de unge på arbejdsmarkedet lettere kan få familielivet til at gå op, ligesom seniorerne kan få bedre mulighed for at blive lidt længere på arbejdsmarkedet.

På det offentlige område ved OK18 forhandlingerne forsøgte man uden succes at få indført en fritvalgs-ordning kaldet "Min Konto".

Det kan være vanskeligt at indføre Fritvalgs Lønkonto på arbejdspladser, hvor det ikke allerede eksisterer, grundet arbejdsgivers bekymring om administrative udfordringer.

Forud for forhandlingerne, bør det på de enkelte overenskomstområder afklares, hvor langt organisationerne ønsker at gå for at opnå større valgfrihed. F.eks. var en væsentlig årsag til den udvidede seniorordning på industriens område, at det for mange industriarbejdere ikke kunne betale sig at spare op til pension de sidste 5 år af deres arbejdsliv, da deres pensionsopsparing ville blive modregnet i de offentlige aldersydelse.

For Akademikere kan det godt betale sig at spare op til pension i de sidste år af deres arbejdsliv, hvorfor de i modsætning – til f.eks. industriarbejderne – selv ville skulle betale for en sådan seniorordning.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

Her anbefales i særlig høj grad, at det ved OK20 overvejes, hvorvidt bestemmelser om valgfrihed konkret giver værdi for medlemmerne på den enkelte virksomhed. *Hvis oprettelse af fritvalgsordning giver værdi, kan følgende anbefales:*

- En fritvalgsordning, så medarbejderne får øget indflydelse på løn- og ansættelsesvilkår
- Mulighed for øget pensionsbidrag

- Medarbejdere, der ikke har mulighed for at afholde omsorgsdage eller seniordage, har mulighed for at købe 2 fridage

Side 22 af 27

Inspiration og dokumentation:

- Der kan søges inspiration i OK17 resultatet fra virksomheden Incita og BL, hvor Akademikerorganisationerne bl.a. aftalte indførelse af Frivalgs Lønkonto, ligesom der kan søges inspiration i OK17 forliget på industriens område og TDC's overenskomst

10. Ferie og implementering af den nye ferielov

Den 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft med indførelse af samtidighedsferie, som indebærer nye principper for optjening og afholdelse af ferie. Der er en overgangsperiode fra 1. september 2019 til 31. august 2020, hvor den optjente ferie indefrysnes og først udbetales, når lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet. Den optjente ferie i overgangsperioden, kan afholdes i perioden fra 1. maj 2020 til 30. september 2020. Derefter overgår lønmodtageren til den nye ferielov.

Den nye ferielovs formål er, at alle lønmodtagere – også nyansatte – tidligere i ansættelsesforløbet skal have ret til betalt ferie. Den nye ferielov giver mulighed for at holde ferie på forskud, der kan dog "kun" lånes af fremtidigt optjente feriedage i det aktuelle ferieår, dvs. frem til 31. august. Det betyder f.eks., at hvis man ansættes i foråret og sommeren, og ikke har optjent ferie fra anden arbejdsgiver, vil man kun kunne afholde begrænset ferie med løn i løbet af sommeren det første år.

Der kan derfor stadig være et behov for at fastholde eller aftale overenskomstbestemmelser om supplerende betalt ferie til nyuddannede således, at en nyansat får ret til 3 ugers betalt sommerferie.

Derudover bør ses på tildelingstidspunktet af feriefri fridage/6. ferieuge/særlige fridage, og evt. stilles krav om at flytte tildelingen til ferieårets begyndelse således, at lønmodtageren allerede har 5 dages ferie på kontoen ved ferieårets begyndelse.

Udfordringer

Ved overenskomstforhandlingerne i 2017 og 2018 har det været et højt prioriteret ønske blandt medlemmerne at opnå øget frihed/ferie.

Ved OK20 skal ændringerne i den nye ferielov implementeres i de enkelte overenskomster, hvor dette er relevant. Samtidig kan de lokale klubber overveje at stille krav vedrørende yderligere frihed/ferie i generel forstand.

Under overenskomstforhandlingerne i 2017 lykkedes det at opnå yderligere frihed for medlemmerne. I TDC blev den 27. december gjort til betalt fridag, og i Københavns lufthavn blev medlemmerne tildelt en personlig omsorgsdag. Under overenskomstforhandlingerne i 2018 ved ATP er det lykkedes at sikre, at medlemmerne kan tilkøbe yderligere 2 feriedage til nedsat pris (0,35 % pr. dag, mod markedspris på ca. 0,40 % pr. dag).

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

- Feriefri fridage (også kaldet særlige feriedage eller 6. ferieuge)
- Ekstra fridage (arbejdsgiver betalte fridage - f.eks. den indeklemte dag ved Kristi himmelfartsdag og mellem jul og nytår)

- Forhøjelse af det lovbestemte ferietillæg på 1 %
- Tilkøb af ekstra ferie, eventuelt til nedsat pris

Side 24 af 27

Inspiration og dokumentation:

- Ferieloven (af 1. september 2020)
- Akademikernes vejledning om overgang til ny ferielov (2019)
- Akademikernes vejledning med fokus på, hvad der er nyt i ferieloven (forventes klar foråret 2020)

11. Beskyttelse ved afskedigelse

I en afskedigelsessituation kan medarbejderen i nogen grad via lovgivningen være sikret fratrædelsesvilkår, som giver medarbejderen en vis økonomisk tryghed i overgangsfasen til nyt arbejde. Det gælder f.eks. funktionærloven, hvor § 2a sikrer en fratrædelsesgodtgørelse ved længerevarende ansættelse (12 år), og § 2b sikrer funktionæren mulighed for at få prøvet sagligheden af afskedigelsen og en godtgørelse, såfremt opsigelsen er usaglig. Dog først, hvis opsigelsen falder efter 12 måneders ansættelse (1 års reglen).

Den lovgivningssikrede beskyttelse og kompensationsmuligheder er ikke altid tilstrækkeligt, hvorfor der er behov for, at overenskomsterne udvider beskyttelsen ved afskedigelse.

Udfordringer

Både medarbejdere med anciennitet over og under 12 måneder kan blive mødt med en begrundelse for en afskedigelse, der ikke er til at gennemskue. Nogle modtager slet ikke en begrundelse. Det er kilde til stor frustration hos medarbejdere – i en i forvejen svær situation - hvis der ikke er sammenhæng mellem ordlyden af opsigelsen og virkeligheden på arbejdspladsen. Med de gældende bevisbyrderegler er det medarbejderen, der skal dokumentere en eventuel påstand om usaglig afskedigelse.

Derudover ses ofte, at opsigelser, som er driftsmæssigt begrundet enten ved "strukturændringer" eller "generelle nedskæringer", sker samtidig med, at der er andre ledige stillinger, som medarbejderen kan omplaceres til.

Økonomisk gunstige fratrædelsesvilkår og transparens i opsigelsesgrundlaget er begge vigtige parametre i forhold til at sikre tryghed for medarbejderen.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

- 1 års reglen afskaffes eller nedsættes. I flere private akademi-keroverenskomster er fristen nedsat til 9 måneder, ligesom den i staten er nedsat til 5 måneder og 8 måneder i kommuner og regioner
- Tryghedsaftaler, der sikrer attraktive fratrædelsesvilkår ved afskedigelse begrundet i arbejdsgivers forhold
- Arbejdsgivers begrundelse for afskedigelse er tydelig og saglig

12. Globalisering og udstationering

For mange virksomheder betyder globaliseringen, at der stilles krav til medarbejderne om at arbejde globalt. For nogle betyder dette øget rejseaktivitet, for andre krav om udstationeringer eller ansættelse i udenlandsk ejede virksomheder i en periode. Akademikere rejser fra Danmark til udlandet og vice versa, og en betragtelig del af de privatansatte akademikere arbejder i udenlandsk ejede virksomheder, og endnu flere har udenlandske kolleger.

En stor del af de akademikere, der rejser fra Danmark til udlandet for at arbejde, tager afsted som et led i ansættelsen for en arbejdsgiver i Danmark (udstationering), mens andre prøver lykken på egen hånd (lokal ansættelse).

Udfordringer

Tidligere havde udstationerede medarbejdere som regel danske ansættelsesvilkår. I dag arbejder et støt stigende antal udsendte danske medarbejdere på lokale vilkår, hvilket f.eks. kan betyde andre ferie- og/eller opsigelsesregler. Afhængig af alder og placering på karrierestigen vil man ofte blive sendt ud på nogle nogenlunde færdigsyede løn- og vilkårspakker, som varierer meget efter om man udsendes som 1) Emerging talents, prospects el.lign., 2) Experts eller 3) Managers.

DM melder, at f.eks. medarbejdere i NGO'er ofte har gode muligheder for at blive udstationeret til andre lande, men at der ofte ses særlige problemstillinger ift. arbejdsmiljøet. Her gælder store krav til selvstændigt arbejde, lange arbejdsdage og anderledes arbejdsvilkår. Når medarbejderne vender hjem igen, og burde afspadsere, er medarbejderens arbejdsopgaver hjemme ofte ikke blevet løst i mellemtiden.

Tjenesterejser og udstationeringer kan desuden opleves som udfordrende for medarbejderne, da man f.eks. er adskilt fra familien (i dag er udstationeringer uden familie mere almindelige end for 10-15 år siden). Udsendelsen har indvirkning på den udsendte med hensyn til velbefindende og økonomi (dobbelte husleje, sundhedsmkostninger mv.) og på den tilbageblevne familie (madlavning, tøjvask, rengøring, transport, hjælp ved lektielæsning osv.). Dette bør der kompenseres for gennem et løntillæg under udsendelsen sådan, at familien får råd til at betale for hushjælp, supplerende børnepasning mv.

IDA oplever desuden, at der ofte ydes utilstrækkelig skatte- og pensionsrådgivning i forbindelse med udlandsophold. Dette afstedkommer f.eks., at en medarbejder efter sin hjemkomst præsenteres for et krav om skattebetaling til arbejdslandet, og IDA oplever lejlighedsvis manglende imødekommenhed overfor medarbejderen fra de danske arbejdsgivere i disse sager. Det er vigtigt, at ansvaret og hele den økonomiske risiko for en utilstrækkelig rådgivning og dens følgeskader entydigt påhviler arbejdsgiveren.

- På virksomheder med mange udstationeringer og tjenesterejser udarbejdes en egentlig udstationerings- og hjemrejsepolitik
- Politikken dækker compensation for de øgede arbejdstider og belastning af tilbagebleven familie, samt sikrer medarbejderen mod eventuelle skattemæssige konsekvenser ved tjenesterejsen eller udstationeringen
- Arbejdsgiver stiller kvalificeret skatterådgivning til rådighed i forbindelse med udstationeringer/tjenesterejser, samt påtager sig ansvar for, at eventuelle skattemæssige udeståender bliver betalt
- Fokus på kulturforståelse og trivsel i virksomheder, hvor der er en mangfoldig medarbejder- og/eller ledelsesgruppe, f.eks. fordi virksomheden er udenlandsk ejet eller ansætter mange udenlandske medarbejdere
- Lovforslaget om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring kan tænkes ind i kravene, så medlemmerne i videst muligt omfang omfattes af undtagelsesbestemmelserne i lovforslagets § 53 a, stk. 2