
AC's indspil til trepartsforhand- lingerne

Juni 2012

Indholdsfortegnelse:

- 1.0 Bedre psykisk arbejdsmiljø
- 2.0 Forstærket dimittendindsats
- 3.0 Højere vækst
- 4.0 En tidssvarende funktionærlov

Forord

Regeringen inviterede i maj 2012 arbejdsmarkedets parter til trepartsforhandlinger med henblik på at finde en langsigtet løsning, der kunne øge arbejdsudbuddet med 20.000 personer samt styrke de offentlige finanser varigt med 4 mia. kr.

Foruden sættemødet blev der afholdt ét temamøde i trepartskredsen, før forhandlingerne blev afbrudt.

AC samler i dette kompendium de forslag og ideer, som AC indsendte i forbindelse med afholdelse af temamødet d. 4. juni 2012. Dagsordenen omhandlede: Øget arbejdstid, vækst og OPP, arbejdsmiljø og forebyggelse samt bekæmpelse af ungdomsarbejdsløshed.

Selvom trepartsforhandlingerne efterfølgende blev aflyst, så er AC's forslag stadig lige relevante. Dimittendledigheden er fortsat historisk høj. Vækstprognoserne er stadig nedslående læsning. Stigningen i antallet af akademikerarbejdspladser, som belastes af dårligt psykisk arbejdsmiljø, er lige alarmerende, trepartsforhandlinger eller ej.

AC vil aktivt bringe forslagene videre i relevante politiske fora i den kommende tid, så udfordringerne på det akademiske arbejdsmarked bliver adresseret.

Erik Jylling
Formand for AC
11. juni 2012

1.0

**BEDRE PSYKISK
ARBEJDSMILJØ**

Forslag om styrket indsats målrettet psykisk arbejdsmiljø

Den 4. juni 2012
Dok.nr.

0. Principiel ligestilling af fysisk og psykisk arbejdsmiljø

- a. Psykisk arbejdsmiljø skal prioriteres ligeværdigt med det fysiske arbejdsmiljø i Arbejdsmiljølovens formålsparagraf
- b. Der bør indgå krav om at skabe trivsel og godt arbejdsmiljø som metode til at modvirke fysisk og psykisk nedslidning på langt sigt
- c. Lovgivningen gennemgås systematisk for at konsekvensrette lovgivningen i overensstemmelse med hovedprincippet om ligestilling.

1. Metoder og kriterier vedr. psykisk arbejdsmiljø

- a. Ændring fra branchetilgang til arbejdspladstilgang, når der vurderes nedslidningsrisiko inden for det psykiske arbejdsmiljø
- b. Inddragelse af nye kriterier som relevante for at vurdere risikoen for psykisk nedslidning i tillæg til de eksisterende kriterier, der stammer fra den traditionelle tilgang til arbejdsmiljøet, men som ikke opfanger psykisk nedslidning eller jobgrupper spredt over mange brancher og evt. med få i hver virksomhed:
 - i. *Nye*: Bl.a. personaleomsætning og trivselsmålinger
 - ii. *Eksisterende*: Antal anmeldte skader, antal anerkendte skader, antal personer på førtidspension og niveauet for sygefraværet

- c. Her kan overvejes et bredere udredningsarbejde, da det kan bidrage til en ensartet terminologi, som vil være et nødvendigt afsæt for udviklingen af en mere tidssvarende arbejdsmiljøpolitik, herunder med inddragelse af de indefra kommende belastningsfaktorer: Fx mobning, dårlig ledelse, lav social kapital mv. Der er den fornødne viden, men der mangler en systematisk stillingstagen og fastlæggelse af terminologien.

2. Ændring af grundlaget for Forebyggelsesfondens aktiviteter

- a. Midler ud over generelle midler til arbejdsmiljørådgivning skal fordeles ligeligt mellem indsats mod fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- b. Fordelingen af midler inden for det psykiske arbejdsmiljøområde skal ske på baggrund af dokumentation af særlige udfordringer på arbejdspladsen, og ikke efter såkaldte nedslidningstruede brancher, jf. pkt. 1. Som en mellemløsning kan videnarbejdere blive identificeret som en jobgruppe med adgang til initiativerne
- c. Behov for en samlet afhandling af hele fonden, så den ikke stykkevis tappes for midler til fx seniorformål.

3. Psykisk arbejdsmiljø som obligatorisk element i lederuddannelser

Da ledelsen er afgørende for indsatsen imod dårligt psykisk arbejdsmiljø, er det nødvendigt at styrke lederes kendskab til at forebygge og håndtere udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø – med både viden og værktøjer. Derfor bør psykisk arbejdsmiljø indgå som obligatorisk modul i de lederuddannelser, der udbydes på grundlag af bekendtgørelser fra Uddannelsesministeriet, herunder længerevarende lederuddannelser på diplom- og masterniveau.

2.0

**FORSTÆRKET DIMIT-
TENDINDSATS**

AC forslag til initiativer, som styrker indsatsen mod dimittendledigheden

Den 31. maj 2012
Dok.nr.
Jm/av

Ledigheden for nyuddannede akademikere har nu nået et historisk højdepunkt i april 2012, hvor mere end 3.300 dimittender var uden job, samtidig med at antallet af langtidsledige dimittender var steget til 1.600. (Se i den sammenhæng AC-notat af 30. maj 2012 om udviklingen i dimittendledigheden). Det vil sige at ca. 5.000 nyuddannede akademikere i øjeblikket venter på at få mulighed for at bruge de kompetencer, som de har erhvervet gennem deres uddannelse.

Vi har ikke råd til at have dem siddende på bænken til konjunkturerne bliver bedre. Dels taber dem, der sidder på bænken kompetencer i ventetiden og dels er der flere, som udsætter afslutningen af studierne for at undgå at havne på bænken. Heldigvis findes der alternative løsninger – nemlig at få hjulpet flere akademikere i beskæftigelse i den private sektor – herunder især i de små og mellemstore virksomheder, som ønsker at vækste.

Der findes allerede velafprøvede initiativer, som kan hjælpe med at få skabt flere akademikerjobs i små og mellemstore virksomheder nemlig Akademikerkampagner og Videnpilotordningen.

A. Videnpilotordning

Videnpilotordningen - forankret i Uddannelsesministeriet - har dokumenterede positive effekter på virksomhedernes bundlinje.

Videnpilotordningen er et oplagt politisk virkemiddel til at stimulere produktiviteten i virksomhederne. Samtidig er Videnpilotordningen et meget væsentligt og helt uundværligt redskab i Akademikerkampagnens bestræbelser på at skabe nye jobs til akademikere i små- og mellemstore virksomheder.

Videnpilotordningen har et betydeligt opskaleringsbehov. Videnpilotordningens udbredelse hæmmes af, at ordningen flere gange er løbet tør for penge (2 gange i løbet af 2011). Status i april i 2012 er, at knap tredjedele af de øremærkede midler(26 mio. kr.) allerede er anvendt for i år. Da vi i Akademikerkampagnen har opskaleret besøgsaktiviteterne voldsomt i maj-juni måned, hvor godt 80 konsulenter besøger 1.500 SMV'ere for at afdække deres behov for akademisk arbejdskraft, er det forventningen at efterspørgslen efter Videnpilotordningen stiger så meget, at puljen i løbet af meget kort tid er tømt.

AC foreslår, at Videnpilotordningen gøres permanent for perioden 2013-2016 og at der afsættes 50 mio. kr. ekstra til puljen i 2012

samt et beløb på FFL 2013 i samme størrelsesorden, således, at der i 2013 er afsat ca. 75 mio. kr. til ordningen

Opskaleringen skal realiseres via en målrettet markedsføring, så mange flere SMV'ere får kendskab til ordningen og støtte til at anvende den. Akademikerkampagnen står for markedsføringen, som bl.a. gennemføres gennem yderligere 2.500 virksomhedsbesøg i efteråret 2012 og 5.000 virksomhedsbesøg i 2013.

Samtidig bør administrative begrænsninger, som løbende er blevet tilføjet ordningen for at få pengene til at strække længere, tilbagerulles. Endvidere skal man overveje at ændre kravet om, at virksomheden i forvejen højst må have to højtuddannede ansat foruden ejeren. Der er mindre virksomheder med fx flere ingeniører ansat, som kunne få gavn af at anvende en hel anden type højtuddannet med helt andre kompetencer, fx en humanist eller en DJØF'er.

B. Akademikerkampagner

AC har siden 2004 gennemført akademikerkampagner, når der har været behov for det.

Kampagnerne har haft en dokumenteret effekt på jobskabelsen for akademikere i små og mellemstore virksomheder, ligesom det også er dokumenteret, at ansættelse af akademikere bidrager til øget produktivitet og vækst i disse virksomheder.

Aktuelt har AC netop i gangsat en akademikerkampagnen, hvor man bl.a. i løbet af 2012-13 kommer i direkte dialog med ca. 9.000 små og mellemstore virksomheder om deres behov for højtuddannet arbejdskraft.

Akademikerkampagnen er forankret i AC og finansieret via en bevilling fra Beskæftigelsesministeriet. AC forestår bl.a. metodeudvikling, kursusaktivitet, netværksopbygning, organisering af udbudssiden samt iværksættelse af phonerkampagner, som skal identificere virksomheder uden forudgående kendskab til akademisk arbejdskraft, der kunne have interesse i at få besøg af en virksomhedskonsulent.

Selve virksomhedsbesøgene gennemføres ved hjælp af et kludetæppe af aktører (jobcentre, a-kasser, andre aktører, erhvervscentre mv.), som frivilligt bidrager til Akademikerkampagnen uden beregning.

Det er særdeles positivt, at mange gode kræfter hjælper til med at gennemføre virksomhedsbesøgene, men det er ikke tilstrækkeligt til at nå ud til alle virksomheder, som har behov for erfarne virksomhedskonsulenter, som kan give konkret sparring til virksomhederne vedrørende akademisk arbejdskraft.

AC foreslår, at der afsættes en pulje på 10 mio. kr. til kapacitetsopbygning af den virksomhedsopsøgende indsats 2012-2013.

Puljen skal gå til betaling af uddannelse og løn (frikøb) af konsulenter, så Akademikerkampagnen – ud over dem som af egne interesse deltager uden betaling -kan trække på et fast korps af specialiserede virksomhedskonsulenter.

Puljen videreføres efter 2013 og afstemmes efter det forventede behov i 2014 og frem.

C. Ny isbryderordning for SMV'ere

Med udgangspunkt i erfaringerne fra Isbryderordningen og Videnpilotordningen udvikles der et forsøgsprojekt, som kan tilgodese og afdække behovet for et sådant initiativ hos målgrupper, som i dag ikke kan komme i betragtning til Videnpilotordningen.

Disse målgrupper er på udbudssiden primært personer med en MVU-uddannelse og på virksomhedssiden:

1. Virksomheder med mindre end 2 ansatte, som er en meget stor gruppe og rummer mange nystartede virksomheder og næsten alle iværksættere
2. Virksomheder, som har mange større eller mindre opgaver, som med fordel kunne løses af en højtuddannet, men som ikke har kunnet beskrive en udviklingsopgave, som kan imødekomme kravene i Videnpilotordningen.

AC foreslår at der afsættes 10. mio. kr. i 2012-13 til etablering og afprøvning af en ny isbryderordning

Forsøgsprojektet foreslås administreret af samme myndighed, som i dag administrerer Videnpilotordningen for at sikre størst mulig synergieffekt og koordinering af markedsføringen af ordningerne.

Hovedkrav til beskæftigelses-/ungeindsatsen

Den 31. maj 2012
Dok.nr.
rc/ka

Grundlæggende præmis: Kontinuitet i indsatsen

Der skal tages hensyn til kontinuitet og progression i den indsats, som gives til dimittenderne.

Det nuværende system opleves kaotisk og uden rød tråd, da indsatsen er delt mellem jobcenter, A-kasse og anden aktør. Der er tale om et to – og til tider tre-dobbelt - samtalsystem med svag videndeling instanserne imellem. Den ledige oplever ikke tilstrækkelig kontinuitet og flow i beskæftigelsesindsatsen.

Et kaotisk beskæftigelsessystem skal ikke skiftes ud med et andet system, der opleves lige så kaotisk. I trepartsforhandlingerne drøftes muligheden for, at A-kasserne overtager indsatsen i de første 6 måneder for dagpengemodtagere. Derefter er der udsigt til, at de ledige overgår til de kommunale jobcentre. Hvis en sådan konstruktion bliver til virkelighed, skal det prioriteres, at de ledige oplever et sammenhængende forløb uanset aktør. Progressionen må ikke gå tabt i forbindelse med et myndighedsskifte.

Derfor er det afgørende, at iværksatte tilbud og etablerede aftaler om kommende tilbud står ved magt også ved overgang til ny aktør i beskæftigelsesindsatsen, og at de ledige ikke oplever aktører med forskelle økonomiske logikker og tilgange til ledighedsindsatsen. Dette opnås der bedst sikkerhed for ved at løfte udgifterne til tilbud ud af A-kassernes og kommunernes økonomi.

Hvad skal a-kasserne levere?

A-kasserne skal sikre, at en individuelt tilrettelagt indsats bliver sat på skinner tidligt i ledighedsforløbet. Det skal ske via tidlig coaching og sparring med hver enkelt ledig. Screeningsværktøjer kan anvendes til at identificere behov for særlig intensiv indsats. A-kasserne skal samtidig være forpligtet til at have en tæt virksomhedsopsøgende indsats, så der sker en veludbygget afdækning af virksomhedernes behov for arbejdskraft. Virksomhedskontakten er samtidig en forudsætning for kvalitet i tilbudsgivningen.

Det skal sikres, at akasserne kan iværksætte tilbud, hvor der er belæg for, at det vil styrke den lediges vej i job. Fx formidle en videnpilot, finde et offentlig løntilskudsstilling med beskæftigelsesperspektiv, tilbyde et nødvendigt opkvalificerende kursus, facilitere jobrotation osv. A-kasserne skal have dispositionsret til statsligt fuldt finansierede tilbud mod til gengæld at have en intensiv dialog med ledige og virksomhederne.

Ret og pligt til første aktiveringstilbud skal harmoniseres, således at unge med videregående uddannelse har samme ret og pligt som ledige over 30 år. Der opnås ikke en veltilrettelagt indsats ved at opstille rigide krav om tidlig aktivering. Indsatsen bliver mere effektiv ved at sikre adgang til en bred redskabsvifte tidligt i forløbet sammenkoblet med resultatkrav om hurtigst muligt i job.

Krav til jobcentrene

Det skal sikres, at jobcentrene tager over, hvor A-kasserne slap. Den ledige må ikke opleve, at "man starter forfra", hvis man overgår fra A-kasse til jobcenter. Jobplaner, iværksatte tilbud og etablerede aftaler om kommende tilbud står ved magt også ved overgang til ny aktør i beskæftigelsesindsatsen. Jobcentrene kan selvfølgelig godt lægge nyt ovenpå den iværksatte indsats i de perioder, hvor der ikke ligger aftalte aktiviteter. Det forudsætter, at der etableres en generel konsensus mellem A-kasser og jobcentre i forhold til, hvad der udgør en effektiv beskæftigelsesindsats.

A-kasser og jobcentre skal bidrage med at udbrede de nye landsdækkende redskaber

AC foreslår en række landsdækkende redskaber, som skal øge udbredelse af akademisk arbejdskraft blandt små og mellemstore virksomheder - se separat notat.

Det er afgørende for disse redskabers succes, at A-kasser og jobcentre bidrager med at udbrede disse redskaber og aktivt deltager i Akademi-kampagnens aktiviteter.

3.0

HØJERE VÆKST

A. Forslag om ny iværksætterstøtte

AC foreslår, at der etableres en særlig støtteordning for iværksættere i en afgrænset periode

I Sverige, Norge, Finland og Tyskland eksisterer en iværksætterydelse, dvs. en minimums-indkomstdækning i en afgrænset periode til de, som vælger at starte egen virksomhed. I en tid, hvor antallet af nystartede virksomheder falder i Danmark, er der behov for at få udviklet et system, der kan understøtte de, som vælger at blive selvstændige.

I 80'erne eksisterede der i dagpengesystemet en mulighed for at få dagpenge i en begrænset periode i.f.m. opbygning af en virksomhed. Denne ordning blev afviklet med den begrundelse, at den havde været genstand for misbrug. De negative erfaringer fra den gang skal ikke anvendes som argument for, at Danmark i dag går enegang uden støtteydelse til iværksættere. I stedet skal de erfaringer kvalificere en ny iværksætterordning med eksplicite adgangskriterier.

Iværksætterstøtten skal ikke tænkes ind i dagpengesystemet, men som ordning forankres i fx Erhvervs- og vækstministeriet, og kan være en ydelse af op til 2 års varighed.

B. Justering af dagpengesystemet til iværksættere

AC foreslår,

- ***at selvbeskæftigede – som vi kender det fra efterlønsordningen ved svigtende omsætning kan foretage en driftsomlægning fra selvstændig hovedbeskæftigelse til selvstændig bibeskæftigelse og så modtage supplerende dagpenge hertil i en afgrænset periode***
- ***at loven ændres, så både A-indkomst og B-indkomst tæller med, når man opgør beskæftigelsesgraden og dermed tabet i forbindelse med ledighed.***

En ny iværksætterstøtte bør suppleres med justeringer af dagpengesystemet. En række af de selvbeskæftigede vil over en årrække opleve perioder, hvor deres omsætning pludselig falder – fx som følge af en international finanskrise. I dag er det sådan, at disse personer er nødt til helt at lukke deres virksomhed for at kunne få dagpenge, selv om de har betalt til ordningen og i øvrigt opfylder indtægtskravene.

Det, at man mister retten til supplerende dagpenge som selvstændig, opleves som en stor barriere for de arbejdstagere, der egentlig gerne vil skabe deres egne job, men i stedet takker nej til opgaver, fordi springet opleves som for usikkert.

For dem, der allerede har taget springet og er blevet selvstændige, opleves det som en stor barriere, at man skal lukke helt ned og melde sig fuldtidsledig for at have ret til dagpenge. Ofte er der tale om en midlertidig nedgang i omsætning, men er virksomheden først lukket, kan det blive vanskeligt at komme i gang igen.

Ved årsskiftet blev den såkaldte kombinationsforsikring afskaffet. Det betyder, at A-kassesystemet kun kan se på enten lønmodtagerindkomst eller indkomst som selvstændig. Har man skabt sig et arbejdsliv med en deltidsansættelse kombineret med selvbeskæftigelse, vil systemet altså kun tælle den ene indkomst med. Dette er ude af trit med virkeligheden på det danske arbejdsmarked.

Forslag om en "kreditforening" for iværksættere

Den 7. juni 2012
Dok.nr.
ks/ks

AC foreslår, at der oprettes en statslig "kreditforening", der kan bidrage med risikovillig kapital til iværksættere.

Der er brug for bedre adgang til risikovillig kapital for de iværksættere, som ikke umiddelbart kan opnå lån hos bankerne. Den statslige "kreditforening" skal foretage sin egen vurdering af iværksætternes projekt, forretningsplan og rentabilitet uafhængigt af bankernes vurdering. Vurderingen skal foretages af et vurderingspanel med bl.a. serieiværksættere, andre erfarne iværksættere og revisorer. Kreditforeningen skal have mulighed for at understøtte nye virksomheder med særligt favorable lånevilkår i en periode.

Finanskrisen har skærpet bankernes krav til virksomhedernes soliditet, og derfor har unødvendigt mange iværksættere svært ved at finansiere opstart og udvikling af deres virksomhed. De eksisterende ordninger for iværksættere (kom-i-gang-lån og vækstkaution) er fortsat baseret på bankernes parathed og vilje til at yde lånet. Først med bankens godkendelse opnås statsgaranti via Vækstfonden, og uden tilstrækkeligt sikkerhed ydes lånet ikke, uanset hvor lovende projekt og forretningsplan er.¹

¹ Vækstfondens hjemmeside om kom-i-gang-lån og vækstkaution

Forslag om et vækstprogram for gazellevirksomheder

Den 7. juni 2012
Dok.nr.
ks/ks

AC foreslår, at der etableres et særligt vækstprogram for gazellevirksomheder i samarbejde med de øvrige nordiske lande.

Det nordiske vækstprogram skal tilbyde konkrete aktiviteter for de deltagende virksomheder med det formål at styrke deres vækstmuligheder på det globale marked. Der kan eksempelvis være tale om fælles virksomhedstrænings "camps", coaching fra erfarne iværksættere og industriledere, udvikling af internationalt netværk og matchmaking med førende venture kapitalister.

Der skal også være mulighed for, at det nordiske program tilbyder investeringer/tilskud til de deltagende virksomheder i forbindelse med specifikke aktiviteter eller milepæle.

Gazellevirksomhederne bidrager forholdsmæssigt mere til økonomisk vækst og beskæftigelse end andre virksomheder. Et fælles vækstprogram i samarbejde med de øvrige nordiske lande kan styrke de nationale og regionale vækstprogrammer og bidrage både til konkrete danske virksomheders vækst og til en positiv udvikling i den danske iværksætterstruktur.¹

¹ Jf. Nordic Entrepreneurship Monitor 2010 -Dansk sammenfatning, Nordisk ministerråd/FORA, 2010, s. 17-19.

Forslag om styrkelse af videnpilotordningen

Den 7. juni 2012
Dok.nr.
rc/

AC foreslår, at der fra 2013 afsættes 75 mio. kr. årligt til videnpilotordningen - adgangskriterier justeres så flere akademiske kompetencer kan komme i spil på den enkelte virksomhed

Videnpilotordningen er et effektivt redskab til at bekæmpe dimittendledighed jf. tidligere fremsendte AC-forslag. Men videnpilotordningen er i sin grundessens først og fremmest et vækst- og innovationsinitiativ, som stimulerer de små virksomheders ambitioner om øget produktivitet, profitabilitet etc. Der ydes støtte til at iværksætte konkrete udviklingsprojekter, som skal bringe virksomhederne videre i deres udvikling. Som ønskværdig "sideeffekt" er det også en løntilskudsordning, som stimulerer (netto)jobskabelse, både for akademikere og andre faggrupper – tilmed uden nævneværdigt dødvægtstab/fortrængning.

AC foreslår derfor, at markant styrket videnpilotordning bliver et hovedelement i en vækstpakke tilknyttet trepartsaftalen. Opskaleringen skal realiseres via en målrettet markedsføring, så mange flere SMV'ere får kendskab til ordningen.

Samtidig bør administrative begrænsninger, som løbende er blevet tilføjet ordningen for at få pengene til at strække længere, tilbagerulles. Endvidere bør kravet om, at virksomheden i forvejen højst må have to højtuddannede ansat foruden ejeren, justeres. Der er mindre virksomheder med fx flere ingeniører ansat, som kunne få gavn af at anvende en hel anden type højtuddannet med helt andre kompetencer, fx en humanist eller en DJØF'er.

4.0



EN TIDSSVARENDE FUNKTIONÆRLOV

Forslag om modernisering af Funktionærloven

Den 4. juli 2012
Dok.nr.
rc /jdj

AC foreslår, at Funktionærloven moderniseres, så mobiliteten i arbejdsstyrken øges med henblik på at forbedre konkurrenceevnen i dansk økonomi.

Mobiliteten på arbejdsmarkedet er en vigtig komponent i et lands konkurrenceevne og således også en central vækstfaktor. Arbejdskraftens bevægelighed hænger nøje sammen med virksomhedernes muligheder for at tilpasse deres kapacitet og imødegå nye kompetencebehov. Jo færre barrierer for mobilitet desto større fleksibilitet i arbejdsstyrken og dermed mere smidig allokering af ressourcerne derhen, hvor disse kan skabe størst værdi.

To ud af tre lønmodtagere er i dag funktionærer, men den regulatoriske ramme for funktionærer i forbindelse med jobskifte er fra industrisamfundets tid. Når en funktionær skifter job i den private sektor, står personen uden beskyttelse mod fyring på et urimeligt grundlag i det første år af deres ansættelse. Funktionærlovens § 2b indeholder hjemmel til, at domstolene kan tilkende en godtgørelse for urimelig afskedigelse, men først når funktionæren har været ansat i mindst 1 år.

En funktionæransat påtager sig altså en betydelig risiko ved jobskifte, som kan afholde mange fra at søge nyt job. En forældet funktionærlov er i dag en hæmsko for den frivillige mobilitet i arbejdsstyrken og dermed også en bremse for vækst. Det er særligt problematisk, når Danmark har behov for at stimulere højtuddannede og andre funktionærgrupper til at søge ud i de små og mellemstore virksomheder.

I international sammenligning halter vi bag efter Sverige og Norge, som har skabt væsentlige bedre vilkår for funktionærers mobilitet.

Dertil kommer, at offentligt ansatte har sikkerhed mod fyring på urimeligt grundlag. Dels sikrer de forvaltningsretlige regler, at de offentlige myndigheder ikke må tillægge usaglige hensyn vægt, når der skal træffes en forvaltningsretlig afgørelse, herunder også ansættelse og afskedigelse.

Desuden sikrer overenskomsterne på det offentlige område mod vilkårlig afskedigelse, da organisationen har mulighed for at få prøvet afskedigelses rimelighed ved et afskedigelsesnævn/faglig voldgift, som kan underkende afskedigelsen eller tilkende en godtgørelse, når den ansatte har mindst 5 måneders anciennitet. Særligt beskyttelsen mod urimelig afskedigelse kombineret med et langt opsigelsesvarsel, kan være det, som i sidste ende får en offentligt ansat medarbejder til at forblive offentligt ansat. Dermed hæmmes mobiliteten mellem den offentlige og den private sektor.

Baggrundspapir – Modernisering af Funktionærloven

Side 2 af 5

Funktionærloven som blev vedtaget i 1938, er i dag helt utidssvarende på en række punkter, når der sammenlignes med det overenskomstdækkede arbejdsmarked, der for længst har overhalet minimumsvilkårene i funktionærloven – selv for grupper af ikke-funktionærer.

Mens flertallet af lønmodtagere tidligere var arbejdere, er situationen i dag, at 2 ud af 3 lønmodtagere er funktionærer. Den begrænsede overenskomstdækning skyldes bl.a. den danske virksomhedsstruktur, som er kendetegnet ved mange små og mellemstore virksomheder, hvor der typisk kun er ansat enkelte akademikere/funktionærer, som det derfor ikke er muligt opnå kollektiv overenskomst for. For en stor del af disse privatansatte, er det funktionærloven, som sætter rammerne for ansættelsesforholdet.

Der er derfor en voksende gruppe af funktionærer i den private sektor, som har ringere ansættelsesvilkår i forhold til bl.a. løn under barsel samt værn mod urimelig afskedigelse for nyansatte, end hvad der gælder på de store overenskomstområder.

De ringere vilkår i funktionærloven bliver særligt udstillet, når der skelnes til de generelle ansættelsesvilkår på det offentlige arbejdsmarked. Dette kan derfor virke mobilitetsdæmpende for arbejdsstyrken på tværs af den offentlige og private sektor.

Da man i 1964 indførte bestemmelsen i Funktionærloven om godtgørelse for urimelig afskedigelse, blev dette fra lovgivningsmagtens side begrundet med, at man ønskede overensstemmelse med den udvikling, der havde fundet sted på de store overenskomstområder, hvor der var blevet indgået aftaler om værn mod usaglig afskedigelse.

Tiden er derfor inde til, at funktionærloven atter bliver gjort tidssvarende.

Akademikerorganisationerne har omkring 75.000 medlemmer, som er ansat på det private arbejdsmarked. Heraf har AC-organisationerne indgået kollektive overenskomster der omfatter ca. 5000 medlemmer. Det skønnes at 100.000-vis af lønmodtagere er ansat som funktionærer uden kollektiv overenskomst. Samlet set er der over 1,2 mil. Funktionærer på det samlede danske arbejdsmarked.

Karensbestemmelser i funktionærloven gør de nyansatte retsløse

Det er alment kendt, at funktionærloven sikrer funktionærer mod vilkårlighed i forbindelse med afskedigelser. Funktionærlovens § 2b fastsætter, at der skal betales en godtgørelse, såfremt en afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold. De færreste ved dog, at det er en betingelse, at funktionæren har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år. Dette har som konsekvens, at funktionærer i det første ansættelsesår kan afskediges på et usagligt grundlag, uden at der er hjemmel til at tilkende dem en godtgø-

relse efter funktionærloven ved domstolene. Nyansatte funktionærer er således i princippet retsløse i det første ansættelsesår.

Funktionærlovens § 2, stk. 5 giver mulighed for, at der konkret kan aftales prøvetid for op til 3 måneder. Prøvetiden sammenholdt med det ofte langstrakte rekrutteringsforløb må være tilstrækkelig til, at en arbejdsgiver kan se en ny medarbejder an. Derfor forekommer det helt forældet, at det ikke kan udløse en godtgørelse, hvis funktionæren afskediges inden for det første år på et usagligt grundlag.

Netop risikoen for at kunne blive afskediget på et usagligt grundlag kan virke hæmmende for mobiliteten på arbejdsmarkedet for den funktionær, der allerede har opnået en anciennitet, der sikrer et værn mod urimelig afskedigelse samt et længere opsigelsesvarsel.

AC-organisationerne oplever jævnligt, at medlemmer bliver afskediget inden for det første ansættelsesår på et usagligt grundlag, som ville kunne udløse en godtgørelse, såfremt funktionæren havde været ansat i mere end et år.

På det overenskomstdækkede arbejdsmarked er denne karensbetingelse helt afskaffet eller væsentligt nedbragt. Tilsvarende gælder der ikke nogen karensbestemmelser for at kunne få en godtgørelse for overtrædelse af ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven. AC-organisationerne har op i mod 100 sager om året, hvor et medlem på det private område afskediges inden for det første år efter tiltrædelsen.

I Sverige sikrer "loven om ansættelsesbeskyttelse" samtlige svenske lønmodtagere mod usaglige afskedigelser fra første ansættelsesdag. I Norge gælder beskyttelsen også fra første ansættelsesdag i kraft af Arbejdsmiljøloven.

Forældede godtgørelsesniveauer ved urimelig afskedigelse

Funktionærer med op til 10 års anciennitet kan maksimalt få tilkendt en godtgørelse på 3 måneders løn ved usaglig afskedigelse. Er den afskedigede under 30 år, vil godtgørelsen kun kunne fastsættes til højst 1 måneders løn.

Godtgørelsesrammerne i funktionærloven for urimelig afskedigelse er forældede, når der sammenlignes med anden ansættelsesretlig beskyttelseslovgivning samt vores nabolande. I hverken ligebehandlingsloven eller forskelsbehandlingsloven, er der fastsat et maksimum for godtgørelsesniveauet for overtrædelse af disse love. Dette er overladt til retspraksis.

På det overenskomstdækkede arbejdsmarked er der for hovedparten aftalt godtgørelsesrammer på 52 ugers løn eller godtgørelse svarende til "det dobbelte opsigelsesvarsel".

En forhøjelse af godtgørelsesrammerne i funktionærloven vil have en præventiv effekt i forhold til at foretage urimelige afskedigelser. Dette vil bidrage til en større mobilitet i arbejdsstyrken. I dag kan der for mange være en vis reservation i forhold til risiciene ved skift til et nyt job i den private sektor. Eksempelvis vil funktionærer fra den offentlige sektor i højere grad turde søge ny ansættelse i det private erhvervsliv uden væsentlig frygt for afskedigelse på et usagligt grundlag.

Det er kun når der er tale om afskedigelse på et usagligt grundlag, at det udløser en godtgørelse. Arbejdsgiverens afskedigelsesret på grund af forhold begrundet i virksomhedens drift eller den ansattes forhold er fortsat fri, og skal alene iagttage de almindelige varslingsregler. Dette er en vigtig del af den danske flexicurity-model, og det skal der ikke ændres på.

I Sverige udgør godtgørelsesrammen for urimelig afskedigelse op til 32 måneders løn. I Norge er der intet maksimalt godtgørelsesniveau ved urimelig afskedigelse.

Funktionærlovens barselsbestemmelser diskriminerer mellem mænd og kvinder

Funktionærlovens § 7, stk. 2 giver kvinder ret til halv løn under fravær på grund af barsel i op til 14 uger efter fødslen. Funktionærloven giver *ingen* ret til fravær med løn til mænd.

På det overenskomstdækkede arbejdsmarked har man for længst indført barselsrettigheder med fuld løn til både kvinder og mænd til stor gavn for ligestillingen. Typisk er der i de kollektive overenskomster aftalt ret til fuld løn under graviditetsorlov, barselorlov samt forældreorlov fra 26 til 52 uger til kvinder og fra 10 til 14 uger med fuld løn til mænd. Hertil kommer frihed med løn ved barns første sygedag samt særlige omsorgsdage.

Det er et ligestillingsproblem, at funktionærloven ikke sikrer mænd barselsrettigheder med løn. Det påvirker unge kvinders muligheder for at opnå ansættelse på arbejdspladser, som ikke er omfattet af en overenskomst. Hensynet til virksomhedens udgifter til kvinder under barsel, gør det mere attraktivt at ansætte en mand. Og når manden ikke har barselsrettigheder med løn vil det føre til en fastholdelse af gamle kønsroller, hvor manden går på arbejde og kvinden bliver hjemme og passer børn. Dette er ikke fremmende for mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Derfor skal funktionærloven ændres, så der sikres barselorlov med fuld løn til både mænd og kvinder.

Også på en række andre punkter trænger funktionærloven til at blive gjort tidssvarende. Dette gælder bl.a. i forhold til § 2a –godtgørelse, uberettiget bortvisning, indførelse af krav om advarsel samt bevisbyrde-regler og omplaceringspligt, 120-dages reglen, konkurrence- og kunde-klausuler.

AC indgår gerne i et arbejde med at revidere funktionærloven.

Faktaark:

Tidligere gennemførte ændringer af Funktionærloven:

Funktionærloven blev vedtaget på grundlag af et forslag fremsat i 1938 fra konservative Folkeparti om indførelse af en lov om individuelle arbejdsaftaler.

Side 5 af 5

Funktionærloven er dog blevet ændret et par gange igennem årene, bl.a.:

1964: Her indførtes bl.a. mulighed for at tilkende en godtgørelse for urimelig afskedigelse. Dette blev fra lovgivningsmagtens side begrundet med, at man ønskede overensstemmelse med den udvikling, der havde fundet sted på de store overenskomstområder, hvor der var blevet indgået aftaler om værn mod usaglig afskedigelse.

1971: Her indførtes bl.a. afskedigelsesløn jf. § 2a og adgang til efterløn for mandlige efterladte.

1976: Her blev aldersgrænsen for værn mod usaglige afskedigelser sat ned til 18 år.

1999: her indførtes ret til fuld løn til gravide under sygdom samt regler om konkurrence- og kundeklausuler.

2001: her ændredes timegrænsen, således at funktionærloven omfattede ansættelsesforhold med gennemsnitligt 8 timer/ugen i stedet for 15 timer/ugen. Ændringen skete bl.a. for at gøre loven tidssvarende samt bringe den i overensstemmelse med EU-retten.

2004: her ophævedes 18 års grænsen for værnet mod usaglig afskedigelse.

Igennem 1970'erne var der nedsat en kommission under Arbejdsministeriet og med deltagelse af repræsentanter fra arbejdsmarkedets parter som havde til formål at overveje revision af funktionærloven. Udvalgsarbejdet førte til betænkning 1984 1022 om revision af funktionærloven. På grund af stor uenighed blandt arbejdsgiversiden og lønmodtagersiden førte udvalgsarbejdet ikke til fremsættelse af væsentlige ændringsforslag.

Pt. arbejder en arbejdsgruppe under Implementeringsudvalget med at gennemføre en konsekvensændring af § 2a efter afsigelsen af EU-Domstolens dom C-499/08.

For yderligere information:



Kontakt:

Afdelingschef Niels Lykke Jensen på tlf. 22 49 58 59 eller mail nl@ac.dk
Chefkonsulent Rasmus Conradsen på tlf. 22 49 58 67 eller mail rc@ac.dk
Chefkonsulent Karen Skytte på tlf. 22 49 58 65 eller mail ks@ac.dk
Chefkonsulent Kätthe Munk Ryom på tlf. 22 49 58 66 eller mail kmr@ac.dk