

Indlæg fra

Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)

på møde med Arbejdsmarkedskommissionen 15. maj 2008

Arbejdsmarkedskommissionens opgave er at komme med forslag til, hvordan man kan få danskerne til at arbejde mere, end de gør i dag. FA har nogle gode bud på, hvad der kan bidrage til, at vi rykker i den rigtige retning – hen imod flere arbejdstimer på arbejdsmarkedet.

Fleksibel arbejdstid skaber tid

Først vil vi fremhæve finanssektorens egen model for fleksibel arbejdstid, som FA og Finansforbundet blev enige om under overenskomstforhandlingerne her i 2008. Den fleksible arbejdstidsmodel giver de lokale parter i virksomhederne mulighed for at fravige nogle af overenskomstens almindelige arbejdstidsregler. Det centrale er, at der kan aftales en forøget arbejdstid, der som udgangspunkt honoreres med almindelig timeløn. Den kan enten udbetales løbende til medarbejderen eller opspares i virksomhedens såkaldte timebank.

Når arbejdsgiveren og den faglige repræsentant i virksomheden er blevet enige om at indføre fleksibel arbejdstid i virksomheden, skal der indgås individuelle frivillige aftaler med hver enkelt af de medarbejdere, som vil benytte sig af muligheden. Den individuelle aftale definerer, hvor meget medarbejderens nye arbejdstid udgør om ugen og for hvilken periode. Aftalen kan maksimalt gælde for et år ad gangen. For en medarbejder med 37 arbejdstimer om ugen kan der højst aftales at arbejdstiden øges med 5,5 timer om ugen, da den almindelige arbejdstid højst kan udgøre 42,5 timer om ugen.

Vælger medarbejderen at sætte de overskydende timer i timebank, registrerer virksomheden dette. Timerne kan herefter "hæves" senere med den aktuelle løn på tidspunktet hvor de afholdes. Det aftales i den individuelle aftale, hvornår timerne skal holdes. Saldoen i timebanken kan maksimalt udgøre 143 timer, medmindre andet er aftalt. Ved fratræden får medarbejderen udbetalt saldoen i timebanken kontant.

Senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet

Finanssektoren oplever, ligesom det øvrige arbejdsmarked, en ændring i alderssammensætningen blandt medarbejderne. De ældre årgange fylder mere og mere, og denne forskydning

tilskynder til initiativer, der kan få seniorerne til at blive længere i jobbet.

En udskydning af efterlønsalder og seniortiltag i overenskomster kan få flere til at blive på arbejdspladsen i længere tid. Finanssektoren har selv gode erfaringer med seniorordninger. Seniordeltid blev indført i finanssektorens overenskomster i 2003. Siden da har tendensen været, at flere og flere ældre medarbejdere benytter sig af ordningen. Erfaringerne viser, at det er medvirkende til, at flere ældre bliver længere i jobbet.

Målgruppen for seniordeltid er de 58+ årige. Der er 6.500 medarbejdere i denne aldersgruppe i finanssektoren, og de udgør dermed ca. 10% af de ansatte.

Afhængigt af deres alder kan medarbejderen skære arbejdstiden ned og samtidig bevare fuld pension som hidtil.

I dag har 9,1% af de ældre medarbejdere i landets penge- og realkreditinstitutter valgt at benytte sig af muligheden for at gå på seniordeltid. Af dem er 18% 62 år eller derover.

I forsikringssekskaberne har 8,7% af de ældre medarbejdere valgt seniordeltid. Men her er ordningen langt mere populær blandt de ældste medarbejdere. Her er 30% af brugerne af seniorordningen 62 år eller derover. Det tyder på, at ordningen navnlig i forsikringsbranchen lige nu er med til at forlænge medarbejdernes tid på arbejdsmarkedet.

Tal for afgangsalder i finanssektoren viser, at seniordeltid i kombination med den senere efterlønsalder ser ud til at holde folk længere på arbejdsmarkedet. Overenskomsterne kan bidrage til at trække udviklingen i den rigtige retning, men det der for alvor kan rykke ved noget, er en højere efterlønsalder.

Efterlønsalderen skal efter de nuværende planer gradvist optrappes over en lang årrække. Men hvis vi for alvor vil ændre ved tilbagetrækningsmønstrene, er der ingen tid at spille. Det skal gå meget hurtigere.

Vi kommer ikke udenom topskatten

Selvom det skattemæssige ikke ligger på Arbejdsmarkedskommissionens bord, mener FA, at det hænger uløseligt sammen med udbuddet af arbejdskraft. Det er ganske enkelt nødvendigt at gøre "noget" ved topskatten, hvis Danmark for alvor skal øge udbuddet af arbejdskraft. Det er derfor temmelig uheldigt, at Arbejdsmarkedskommissionens og Skattekommisionens sideløbende indsatser tilsyneladende ikke koordineres bedre.

I virksomhederne og hos individet hænger skat og lysten til at arbejde mere meget nært sammen. Derfor er der stort behov for samarbejde om disse ting, hvis man for alvor vil opnå forandring, på arbejdsmarkedet.

Finanssektoren oplever, at de højtuddannede unge mennesker i dag ikke regner afstande for noget. At rejse til udlandet for at arbejde er en helt naturlig ting for dem. Og hvis forholdene herhjemme ikke er attraktive nok bliver de derude. Vi får svært ved at få disse unge mennesker til at vende hjem igen efter nogle år, hvis Danmarks beskatning skiller sig væsentligt ud fra landene omkring os - sådan som det er tilfældet i dag. Det er et stort problem, da det jo netop er disse dygtige unge mennesker, der skal skabe velfærd og flere penge i statskassen i fremtiden. I Det Økonomiske Råds rapport om dansk økonomi i foråret 2007 pegede Finansrådet i øvrigt på, at den høje topskat modvirker, at folk bruger deres kompetencer, hvor de kommer til størst gavn. Finansrådet påpegede samtidig, at en sænkning af marginalsatserne er et langt mere effektivt instrument end et beskæftigelsesfradrag.

FA er enig i disse betragtninger og mener derfor, at det er afgørende vigtigt, at Skattekommissionen kommer på banen – også i forbindelse med spørgsmålet om, hvordan vi øger udbuddet af arbejdskraft.

På tide med nye øjne på dagpengemodellen

FA har tidligere udtalt, at også den nuværende dagpengemodel bør genovervejes. Det er på tide med en gennemgribende revision af systemet set i lyset af, at situationen på arbejdsmarkedet er en helt anden i dag, end den var, da dagpengesystemet blev skabt. Her vil man passende kunne lade sig inspirere af de danske modeller for arbejdsmarkedspension samt spejle til udenlandske erfaringer på området fx fra Sverige.