

4

Selvbevidsthed
giver højere løn

6

Akademikere kan skabe
vækst i mindre virksomheder

8

Overenskomster
fejles af bordet

Lønfremsgang til privatansatte

Privatansatte har lagt finanskrisen bag sig. Lønnen stiger markant mere end prisudviklingen, viser DM's nye lønstatistik. Det tyder på stor anerkendelse, påpeger formand for DM Privat.

For nogle år siden kunne privatansatte magistre ikke lægge så meget mælk, brød, kød og grønsager i indkøbskurven som før. Lønstigningen i krisens værste år var nemlig mindre end forbrugerprisudviklingen.

Men udviklingen er vendt. Det viser tallene i den nye årlige lønstatistik for privatansatte medlemmer af DM.

Årets lønstigning viser 3,25 procent, mens forbrugerprisindekset ligger på 0,5 procent. Og sidste år var lønstigningen 4,4 procent med samme forbrugerprisindeks.

Artiklen fortsætter på side 2 >>



>>

Udviklingen i lønnen viser, at DM's privatansatte er tilbage på det niveau, som de oplevede før finanskrisen. Og den real-lønsfremgang glæder formand i DM Privat Camilla Gregersen:

“Vi kan se, at der foregår en udvikling i lønnen både for de unge, der er i gang med starten af deres karriere, og også for de erfarne medlemmer, som ikke bliver spist af med nulstigninger”, siger hun.

Den årlige undersøgelse af lønudviklingen for medlemmer i DM er gennemført af MSI Research i sensommeren 2014. Der er samlet 2.500 svar fra medlemmer i forskellige sektorer.

Den positive udvikling for DM's privatansatte tyder ifølge Camilla Gregersen på, at de privatansatte er ude af finanskrisis skygge. Dette er vigtigt at vide, når man som medlem sætter sig til forhandlingsbordet for at forhandle løn.

“Så har man ikke forhandlet sin løn for nylig, vil jeg råde til, at man gør det – gerne med henvisning til vores lønstatistik”, siger Camilla Gregersen.

Den positive lønudvikling overrasker dog ikke DM's formand for privatsektoren. Hun mener ikke længere, at arbejdsmarkedet er i undtagelsestilstand som under krisen. Og fra DM's forhandlingsområde lyder meldingen, at mange medlemmer skifter job. Det hjælper lønningerne i vejret.

“Der er stadig en alt for høj og trist ledighed særligt blandt nyuddannede, men på trods af det, er lønningerne ikke presede. Inden for enkelte brancher er der dog stadig brug for et lønloft, selv om det generelt går rigtig godt for medlemmerne lønmæssigt”, siger Camilla Gregersen.

Slået døren ind

Ifølge hende skyldes fremgangen, at akademikere er blevet en succes på det private arbejdsmarked. En gang var akademikere primært ansat i det offentlige, men DM's medlemmer har for alvor slået døren ind til det private område.

Camilla Gregersen konstaterer, at medlemmerne ganske enkelt er dygtige til at forhandle løn hjem.

“Vi har mange kurser i lønforhandling, og de ansatte i DM giver individuel rådgivning til alle privatansatte medlemmer før lønforhandling. Det håber jeg, at alle medlemmer vil bruge i endnu højere grad, så de kan blive klædt på til at skabe det bedste forhandlingsklima for løn og andre goder”, siger Camilla Gregersen.

Udviklingen fra 2009 til 2012 viser, at finanskrisen har været hård for lønudviklingen på det private område. I 2010 lå løn og prisindeks stort set på niveau. I årene 2011 og særligt 2012 overhalede prisindekset endda de privatansattes lønudvikling. Her lå prisindekset på 2,5 procent, mens lønudviklingen kun var på henholdsvis 2,3 procent i 2011 og 1,5 procent i 2012.

Pil gennem myter

Med de seneste måneders tilspidsede debat om dimensionering af uddannelserne er akademikere igen kommet i politisk søgelys. Men lønudviklingen for DM's privatansatte viser, at der kan skydes en pil igennem myter om, at akademikere er verdensfjerne teoretikere.

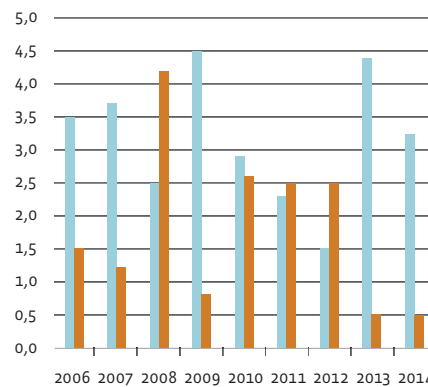
“Vi er en stærk faktor på det private arbejdsmarked, og vores kompetencer bruges bredt og i dybden på såvel store som små arbejdspladser”, siger Camilla Gregersen.

Den gode udvikling tyder på anerkendelse rundt omkring på landets virksomheder.

“Når man får forhandlet en god løn hjem, giver det en grundlæggende tilfredshed, fordi lønningerne på symbolsk plan også indikerer en anerkendelse”, siger Camilla Gregersen.

Det vigtigt at huske på, at der er brancher, hvor lønningerne ikke vokser ind i himlen, men inden for de områder kan medlemmerne bruge de generelle lønstigninger til at lægge pres på, at de også skal have attraktive lønninger, så de ikke smutter til andre brancher.

“Et godt lønniveau betyder, at vi har en god platform at arbejde videre på, både kollektivt og individuelt – og ikke kun omkring løn, men også inden for de øvrige ansættelsesvilkår. Jeg håber, at medlemmerne udnytter de positive vinde i disse år til at sætte nye mål for, hvad de vil forhandle sig til”, siger Camilla Gregersen. <<



— Stigning i % fra år til år
— Forbrugerprisudvikling

TIPS & TRICKS TIL LØNFORHANDLINGERNE

Inden forhandlingen

Fastlæg din markedsværdi

- Brug DM's interaktive lønberegner og statistik.
- Forhør dig i dit netværk.
- Spørg DM.

Aftal med dig selv, hvor din smertegrænse går, og hold den for dig selv.

Selve forhandlingen

Fremlæg dit lønudspil med fokus på to eller tre vinkler:

1. Det, du kan se ift. din markedsværdi.
2. At du skal indplaceres i virksomhedens lønhierarki (du kender det ikke, men kan sige, at for dig er lønnen relativ).
3. Og evt. det, du kommer fra stillings- og lønmæssigt.



Det er slut for de privatansatte med at blive spist af med nulstigninger i løn, påpeger formand for DM Privat Camilla Gregersen oven på DM's nye lønstatistik.

DM · Dansk Magisterforening



DM Privats Nytårskur 2015

DM Privat inviterer dig igen i år til den populære nytårskur.

Bliv en del af en festlig og faglig aften, der i år har temaet: Socialt ansvar – ansvarlig mad.

TID OG STED

København 15. januar i Akademikerhuset, Peter Bangs Vej 30, Frederiksberg

Aarhus 21. januar på Centralværkstedet, Værkmestergade 9, Aarhus C

TILMELDING

Deltagelse er gratis.

Tilmeld dig og læs mere på dm.dk/kalender

PROGRAM

17:00 Velkomst

Formand for DM Privat Camilla Gregersen byder velkommen.

17:10 Bæredygtig produktion

Fairtrade Mærket skaber økonomisk, social og grøn bæredygtighed i produktionen. Direktør for Fairtrade Mærket Jonas Giersing fortæller hvordan.

17:40 Socialt ansvar i køkkenet

Oplæg af mesterkokken Søren Gericke om at indføre socialt ansvar i et køkken.

18:00 Mad

Søren Gericke står for menuen.

19:00 Standup

Komiker Mette Frobenius underholder.

19:30 Debat

Hvordan sikrer man ansvarlig produktion af fødevarer i det danske landbrug? Debatter med Per Kølster, formand for Økologisk Landsforening, og Bjarne Nigaard, adm. direktør i Bæredygtigt Landbrug.

20:15 Afrunding

dm.dk/kalender

Selvbevidsthed giver højere løn

Magisterlønningerne stiger, men der bliver også arbejdet hårdt for pengene, fortæller tillidsrepræsentanter. Husk de årlige lønforhandlinger, og sæt ord på din værdi, når du tager plads over for chefen for at hive en lønstigning hjem, lyder deres bedste råd.

Er du typen, der får urolig søvn og svedige hænder, allerede inden du overvejer at bede chefen om en lønforhandling? Så træk en portion frisk luft, find blyant og papir frem, og sæt ord på lige præcis den værdi, du tilfører din arbejdsplads.

“For det første skal du minde dig selv om, at det bare er en lønforhandling. Du har ikke noget at miste, for du bliver ikke sat ned i løn – du kan kun få noget. Dernæst skal du huske, at det er en forhandling, der i princippet begynder ved én krone og så går opad. Derfor skal du have gjort dig klart, hvilken værdi du mener, dit arbejde har for virksomheden, for så har du nogle rigtigt gode argumenter for at kræve mere i løn”, lyder det gode råd fra Søren Ryom Villadsen, der er kemiker og tillidsrepræsentant hos analyse- og testvirksomheden Eurofins.

Det er fire år siden, han blev ansat, og dengang var der ikke nogen tillidsrepræsentant i hans afdeling og heller ikke nogen struktureret tilgang til lønforhandlinger. I dag er der styr på den første del, men lønnen bliver stadig forhandlet individuelt – dog med udgangspunkt i en fælles overenskomst, der dækker forskellige akademiske faggrupper, herunder DM’ere.

Søren Ryom Villadsen har ikke nogen opgørelse over, hvor mange af kollegerne

der beder om en årlig lønforhandling. Men han er overbevist om, at det er et fåtal, der springer over. Og langt de fleste er ifølge ham bevidste om de konsekvenser, det vil have for deres arbejdsplads, hvis de pludselig søgte job et andet sted og forsvandt sammen med alle deres kompetencer.

“Jeg sidder i et analyseinstitut, og vi er syv kemikere i min afdeling. Den grundlæggende produktion i vores virksomhed er direkte afhængig af fagligt kompetente medarbejdere, for resultaterne kan ikke leveres uden”, siger han.

Selv arbejder Søren Ryom Villadsen med afgasningsprofiler. Han analyserer de lugte og gasser, som byggematerialer udsender, og finder på den måde ud af, om et produkt er sundhedsskadeligt eller er velegnet til brug i eksempelvis boligbyggerier. Det har taget ham flere år at opnå sin specialviden, og det samme gør sig gældende for kollegerne. Hans bud er, at det vil tage ham et års tid at nå op på et tåleligt niveau, hvis han pludselig skulle overtage et andet område i virksomheden. Og det er et rigtigt godt argument i en lønforhandling, at det vil kræve mange ressourcer at oplære en anden medarbejder i et nyt område, mener han.

“Det handler meget om at blive bevidst om sin markedsværdi. Jeg har en specialviden, og det er ikke alle, der bare kan søge mit job, for de kan ikke det, som jeg kan. Og sådan er der faktisk mange ansatte rundt omkring, der har det. Hvis man sætter sig ned og skitserer, hvad det lige præcis er for en specialviden eller særlige kompetencer eller netværk man har i modsætning til andre, er man klædt godt på til en lønforhandling”, siger han.

Overarbejde er normalt

På Eurofins arbejder akademikerne på en gennemsnitlig ugenorm, der hedder 37,5 timer. Gennemsnittet bliver regnet ud på årsbasis. Der er ifølge tillidsrepræsentanten nogle stykker rundtomkring i virksomheden, der prøver at overholde timetallet, men det er mere reglen end undtagelsen,

at normen ikke bliver overholdt. Langt størstedelen arbejder over.

“Det er ikke et emne, der fylder særlig meget hos os, og som tillidsrepræsentant får jeg ikke noglen henvendelser på den baggrund. Men man skal huske, at de timer, man arbejder ekstra, også er et argument i en lønforhandling. Man arbejder jo over, fordi der er nogle opgaver, der skal udføres, og hvad sker der for virksomheden, hvis man ikke gør det? Igen handler det om at være skarp på, hvad værdien for virksomheden er af det arbejde, man leverer”, siger han.

Hos BO-VEST, Boligsamarbejdet på Vestegnen, arbejder Jørgen Bach som projektleder. Han er fællestillidsrepræsentant for arbejdspladsens 43 akademikere, og han kender alt til lange arbejdsdage.

“Vi har en fast tidsramme for vores arbejde, og så må vi selv sørge for at afspadsere, hvis vi går ud over den. Det kan godt lyde attraktivt, at vi selv kan bestemme på den måde, men det er også et faktum, at de bløde værdier har manifesteret sig ude i samfundet, så hvor attraktivt er det i virkeligheden, at du skal arbejde om aftenen eller i weekenden, når alle andre har fri og har tid til at være sammen med familien? Der er nogle ulemper forbundet med at arbejde på de her vilkår, og derfor må den enkelte gøre op, om de goder, der følger med i form af løn, pension, frihed og arbejdsmiljø, overstiger ulemperne, eller det er omvendt”, siger han.

Hjerterne bestemmer

BO-VEST blev etableret i 2006 som et samarbejde mellem Albertslund Boligselskab, Vridsløselille Andelsboligforening og boligselskabet Tranemosegård. Boligselskabet administrerer 10.000 boliger på Vestegnen og beskæftiger i alt 250 mennesker fra mange forskellige faggrupper. Ifølge DM’s lønstatistik for 2014 ligger boligselskaberne rundtomkring i landet ikke i den øvre del af lønstatistikken. De fleste befinder sig omkring gennemsnittet for alle brancher eller lidt under. Og ifølge Jørgen Bach

“For det første skal du minde dig selv om, at det bare er en lønforhandling. Du har ikke noget at miste, for du bliver ikke sat ned i løn – du kan kun få noget. Dernæst skal du huske, at det er en forhandling, der i princippet begynder ved én krone og så går opad”.

Søren Ryom Villadsen, tillidsrepræsentant, Eurofins A/S



bliver der arbejdet hårdt for pengene på Vestegnen:

“Det kræver nogle brede rygstykker at være ansat i et boligselskab. Man skal kunne håndtere både mange aftenmøder og beboere, der ikke altid synes, man får de bedste ideer i verden, og reagerer derefter. Derudover må vi nøjes med 12 procent i pension i modsætning til eksempelvis offentligt ansatte, der får knap 18 procent. Forskellen svarer til cirka minus 30.000 om året for os. Til gengæld har vi en uges ekstra fri om året som compensation, men det store spørgsmål er jo, om vi får en løn, der modsvarer vores arbejdsforhold”, siger han.

Jørgen Bach vil gerne arbejde for, at de mange faggrupper i BO-VEST kan få mere fælles fodslag i arbejdet for bedre løn- og ansættelsesvilkår. Men det er et langt, sejt træk. For boligselskabet er befolket af ansatte, der har et meget stort hjerte med, når de går på arbejde.

“Vi har indgået nogle aftaler, der skal sikre bedre arbejdsmiljø, og det er et skridt på vejen. Men vi er ikke en arbejdsplads med traditioner for et stærkt fagligt arbejde og for at håndhæve vores værdi og vores rettigheder. Det kunne vi virkelig godt blive bedre til. Det, som medarbejderne kæmper for her, er beboerne”, siger han. <<

Søren Ryom Villadsen er kemiker og tillidsrepræsentant hos Eurofins. Ifølge ham handler den gode lønforhandling om at fremhæve det, du har, som virksomheden dårligt kan leve uden.

FAKTABOKS

- Magistre, der har skiftet job, har fået en gennemsnitlig lønstigning på 6,7 procent.
- Lønspredningen ligger mellem 76 og 127 – med 100 som gennemsnit. Tallene for 2013 var henholdsvis 65 og 126. I den lave ende ligger kultur-, teater- og forlystelsesområdet. Øverst ligger biokemi og finansielle institutioner.
- Den vejledende dimittendløn er hævet fra 33.000 i 2013 til 35.000 for humanister og 37.500 for cand.scient. er i 2014.
- En ph.d.er, der bruger sin forskeruddannelse i jobbet, får 23,1 procent mere i løn end en magister, der ikke har en ph.d.
- Andelen af magistre, der arbejder uden øvre arbejdstid, er steget fra 11 til 13 procent.
- 6,4 procent af magistrene har en konkurrenceklausul.
- 58,8 procent af magistrene har en individuel kontrakt. 24 procent er ansat efter en akademisk overenskomst.

Kilde: DM

Akademikere kan skabe vækst i mindre virksomheder

Der er masser af potentiale i at ansætte en akademiker, men det kræver vision og mod af virksomhedsejeren at få en højtuddannet på lønningslisten.

Små og mindre virksomheder kan få tilført ny viden, ideer, innovation, kreativitet og generel vækst ved at ansætte højtuddannede medarbejdere. Det erfarede den lille televirksomhed SimService A/S, da den ansatte en akademiker.

“Jeg havde et ønske om at få virksomheden til at vokse og øge omsætningen. Men jeg vidste ikke rigtig, hvordan jeg kunne få det til at ske”, siger Steen Gregersen, partner i SimService A/S, der blev etableret i 2006.

Det var en tilfældighed, at han fik øjnene op for at få en højtuddannet ind i skaren af medarbejdere. Til en familiesammenkomst var der en, der foreslog, at Steen Gregersen skulle ansætte en

akademiker for at opfylde drømmen om at skabe vækst og professionalisering af virksomheden.

Normalt har Steen Gregersen fokus på det, der hurtigt skaber plus på regnskabet bundlinje, men han lod sig inspirere og ansatte en akademiker med en baggrund inden for jura og marketing.

“Det var en helt ny tanke for mig at skulle ansætte en medarbejder, der måske ikke i første omgang kunne sikre en meromsætning ved salg. Men faktisk er den akademiske medarbejder blevet det tandhjul, der har fået vores virksomhed til køre på alle fronter”.

De øvrige medarbejdere sørger for at sælge produkterne, mens akademikeren

har tilført virksomheden andre kompetencer. Hun har været med til at skrive forretningsplan og lave en strategi for virksomheden, men står også for kommunikationen på hjemmesiden, at udforme salgsmateriale, brande virksomheden og lægge markedsplaner for fremtiden.

“For mange mindre virksomheder er det ofte de daglige opgaver, der tager fokus.

En akademiker kommer med overblik, analytiske kvalifikationer og en evne til at sætte sig ind i kundernes behov”, siger Steen Gregersen, der har et råd til andre ejere af mindre virksomheder:

“Hvis man ønsker vækst, så invester i en akademiker”. <<



Steen Gregersen, partner i SimService A/S, har oplevet en generel vækst i virksomheden efter at have fået en akademiker på lønningslisten.

BESKÆFTIGELSESKONFERENCE

Akademikerne afholdt vækst- og beskæftigelseskonference den 13. og 14. november i København. Her blev en ny analyse "Det fremtidige arbejdsudbud blandt akademikere" fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) præsenteret.

Prognosen viser:

- At antallet af akademikere er steget markant de seneste knap 20 år.
- Også i årene fremover vil antallet af akademikere øges fra en halv million i 2014 til lidt mindre end en million i 2040.
- Det er fremover nødvendigt at skabe over 10.000 nye job årligt til og af akademikere.

Overenskomster fejes af bordet

Danske lønmodtagere risikerer at vinke farvel til blandt andet løn under barsel og omsorgsdage, når deres arbejdsplads får nye ejere. Overenskomster kan nemlig fejes af bordet ved overdragelser.



Et stigende antal danske virksomheder skifter ejere. Når nye danske eller udenlandske ejere rykker ind på direktionsgangen, kan der med ét blive helt andre arbejdsvilkår i virksomheden. Den nye ejer kan nemlig feje opnåede vilkår som løn under barselsorlov, en ekstra ferieuge, omsorgsdage eller betalt efteruddannelse helt af bordet. Lovligt.

For nye ejere er i dag ikke forpligtet til at overtage overenskomsten, når de overtager virksomheden. De er ikke engang forpligtet til at forhandle om en ny. Det efterlader danske lønmodtagere retsløse, påpeger en række fagforbund.

LO har siden 2008 råbt vagt i gevær og afleverede op til finanslovsforhandlingerne endnu en gang et forslag på Christiansborg til, hvordan man kan ændre virksomhedsoverdragelsesloven, fordi den ikke længere er tidssvarende og beskytter lønmodtagerne godt nok.

“Vi har gennem de seneste år løbende set, hvordan lønmodtagernes retsstilling

er blevet forringet i situationer med overdragelser af virksomheder. Det er både fra EU-retslig praksis og i de danske afgørelser, vi har fået hen ad vejen”, siger Lizette Risgaard, næstformand for LO.

“Helt grundlæggende sætter loven den danske model ud af kraft”.

Camilla Gregersen, formand for DM Privat

Også formand i DM Privat Camilla Gregersen mener, at den nuværende lovgivning giver en uacceptabel åbning for at annullere kollektive aftaler.

“Helt grundlæggende sætter loven den danske model ud af kraft, fordi den nye ejer slet ikke behøver at forhandle med de faglige organisationer, men blot kan

ophæve en overenskomst inden for et vist tidsrum”, siger Camilla Gregersen.

Ligesom i LO oplever konsulenterne i DM i stigende grad et antal sager, hvor udenlandske og danske virksomheder frasiger sig overenskomsten, når de erhverver sig den danske virksomhed. Det fortæller konsulent i DM Michael Larsen.

“Vi ser en del overenskomster, der bliver frasagt, så de ansatte ikke længere har en overenskomst. Når overenskomsten er udløbet, kan arbejdsgiver ændre vilkårene og sætte de ansatte ned i løn med det relevante opsigelsesvarsel. For typisk er der ikke en overenskomst i forvejen”.

Problemet centrerer sig om paragraf 4a i virksomhedsoverdragelsesloven. Den gør, at en ny ejer fuldstændig kan frasige sig en overenskomst ved en overdragelse, pointerer Michael Larsen.

Han uddyber, at det ville klæde nye ejere at acceptere de ansattes vilkår og overenskomster, når de overtager virksomheden.

“Pludselig skal virksomhedsoverdragelsesloven være et instrument, der per automatik sikrer forbundene en overenskomstdækning”.

Helge Werner, arbejdsretschef i DA

“Men de nyere ejere kan helt fraskrive sig forhold i virksomheden, som ikke lige passer dem. Og det er vel ikke helt rimeligt”, siger Michael Larsen.

Loven er problemet

I Dansk Arbejdsgiverforening (DA) ser man dog ingen grund til at lave om på lovgivningen, påpeger arbejdsretschef Helge Werner. Han mener, at virksomhedsoverdragelsesloven beskytter den enkelte lønmodtager. For siger erhververen af virksomheden, at denne ikke vil tiltræde den gældende overenskomst, og er der ikke i forvejen en overenskomst i øvrigt hos erhververen, så er virksomheden uorganiseret.

“Så er det naturligt, at forbundet forsøger at opnå en overenskomst på helt sædvanlig vis”, siger Helge Werner.

Ifølge ham handler diskussionen om at passe på den danske model. Det er den balance, et ændringsforslag ifølge DA vil forrykke helt afgørende.

“Pludselig skal virksomhedsoverdragel-

sesloven være et instrument, der per automatik sikrer forbundene en overenskomstdækning, i stedet for at fagforeningerne selv gør brug af de almindelige midler på markedet for at opnå overenskomst. Det mener vi ikke er hensigtsmæssigt”, siger Helge Werner.

Michael Larsen pointerer, at det er naturligt at holde sig til gældende lovgivning. Men det er en lovgivning, som er endeligt implementeret ved loven i 2001 på baggrund af Superfos og Prosadommen i begyndelsen af 1990'erne.

“Før den tid var det naturligt og rimeligt, at de ansattes overenskomst selvfølgelig gik med over i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse”, siger Michael Larsen og understreger, at det netop er den gældende lov, som er problemet.

Ifølge LO er lovens anvendelsesområde blevet stadig mindre, så stadig færre ansatte er beskyttet af loven. Desuden er loven blevet udhulet, så beskyttelse af de ansatte er dalende, selv i de tilfælde hvor

loven stadig gælder. Derfor har LO stillet forslag om, at loven finder anvendelse, hver gang en overdragelse finder sted. I dag skal en række kriterier være opfyldt, før loven finder anvendelse, og de ansatte dermed er beskyttet af loven.

“Man kan ikke bare rejse krav om en ny overenskomst, hvis der er en i forvejen med en anden organisation, fordi vi så ikke kan konflikte. Og er der ikke en overenskomst i forvejen, kan forbundene jo ikke starte konflikt hver eneste gang, fordi der er rigtig mange virksomheder, der bliver overdraget. Så bryder hele systemet sammen”, siger Lizette Risgaard.

Det kan være med til at ødelægge den danske model, når arbejdsmarkedet parters overenskomster så let som ingenting kan opsiges og bortfalde ved de mange virksomhedsoverdragelser, som finder sted.

“Man har opnået overenskomsten én gang, og nu skal man ud at kæmpe for den én gang til. Det er ikke rimeligt”, siger Michael Larsen.

Både udenlandske og danske virksomheder frasiger sig i stigende grad overenskomsten, når de erhverver sig den danske virksomhed, fortæller konsulent i DM Michael Larsen.



>>



Ingen lovændring på vej

Virksomhedsoverdragelsesloven bygger på et EU-direktiv fra 1977, mens de seneste ændringer i den danske lov nu er 13 år gamle. På de områder, hvor loven skulle beskytte, yder den i dag kun ringe beskyttelse.

Ændringsforslagene til loven vinder også genklang hos både SF og Enhedslisten. De to støttepartier har dog fremført synspunkterne forgæves for regeringen i efterårets finanslovsforhandlinger.

“Det er ufatteligt, at regeringen ikke vil

forholde sig til udviklingen, at udliciteringer og overdragelser af virksomheder bliver brugt målrettet til at sænke omkostningerne ved at have folk ansat. Det er blevet helt op til virksomhedsejerne, om de vil bruge loven eller ej”, siger arbejdsmarkedsordfører hos Enhedslisten Finn Sørensen.

Socialdemokraternes medlem af Beskæftigelsesudvalget og samtidig nye arbejdsmarkedsordfører Lennart Damsbo-Andersen udmeldte over for Ugebrevet A4 i starten af oktober måned også sin

opbakning til en lovændring. Han lovede at ville se på mulighederne for at ændre loven i finanslovsforhandlingerne. I dag er han mere usikker.

“Det var jo, før jeg blev ordfører. Vores politik lige nu er, at der ikke skal laves ændringer. Men det ændrer ikke ved de signaler, vi har fået, at det kunne være en idé at begynde og kigge på, om loven opfylder de krav, den egentlig er sat i verden for”, siger Lennart Damsbo-Andersen.

Så det synes du stadig vil være en god idé at få undersøgt?

”Ja, det synes jeg”.

Men der er ikke lagt op til ændringer af loven, på trods af at både SF og Enhedslisten bakker op om dette?

“Det har jeg ikke hørt i hvert fald”.

Finn Sørensen fortæller, at støttepartierne ikke har set noget til, at Lennart Damsbo-Andersens positive holdning skulle være smittet af på regeringen, og det overrasker ham.

“Både fordi Lennart Damsbo-Andersen var positiv over for dette i en socialdemokratisk ledet regering, og fordi regeringen selv stillede et beslutningsforslag om ændringer på dette område, da den sad i opposition”, siger Finn Sørensen. <<

“Vi har gennem de seneste år løbende set, hvordan lønmodtagernes retsstilling er blevet forringet i situationer med overdragelser af virksomheder”.

Lizette Risgaard, næstformand for LO

NYE OVERENSKOMSTER

ENHEDSLISTENS LANDSORGANISATION

Overenskomsten, som er 3-årig, er indgået mellem Enhedslistens Landsorganisation og 3F, HK, Prosa, DJ, Djøf og DM. Ansættelser er tidsbegrænsede, og varigheden er p.t. maksimum 10 år. Lønnen er enhedsløn, som svarer til gennemsnitslønnen for faglærte arbejdere i København, og pensionsbidraget er 12 %. Ret til 5 ugers ferie og 5 feriedage efter 9 måneders ansættelse. Nyansatte har ret til ferie med fuld løn.

Barsel: Forældre af samme køn har samme rettigheder som forældre af forskellige køn. Moderen har ret til fuld løn 4 uger før og op til 26 uger efter fødslen. Den anden forælder har ret til fuld løn 2 uger efter fødslen og derefter op til 12 uger. Fri efteruddannelse: Alle har ret til 2 ugers efteruddannelse med løn pr. år efter eget valg. Der er ret til at ytre sig politisk som privat person.

Enhedslisten 

Arrangementer foråret 2015

TILBUD TIL PRIVATANSATTE DM'ERE

DM Privat tilbyder kursus i forhandlingsteknik og en række fyraftensmøder, som handler om medlemmernes løn og arbejdsvilkår, og som kan være med til at skabe et bedre arbejdsliv for medlemmerne. Møderne holdes fortrinsvist i DM's lokaler i Aarhus og København.

Der er et begrænset antal deltagerpladser, og du tilmelder dig på www.dm.dk/kalender

FORHANDLINGSTEKNIK – SÅDAN! (MODUL 1)

Træn dig til at blive en bedre forhandler, bliv mere tryk i rollen som forhandler, og opnå bedre resultater.

Udgangspunktet er interessebaseret forhandlingsteknik, hvor vi går bag om modpartens standpunkter og finder løsninger, der tilgodeser både dine og modpartens interesser. Målet er, at du som forhandler opnår en bedre indsigt i forhandlingens teknikker. Du får svar på, hvordan du fremhæver dine interesser og bedre kan forberede dig på de argumenter og den modstand, som du kan møde fra modpartens side.

Modul 1 giver en teoretisk introduktion fra to professionelle og erfarne forhandlere:

- Kort introduktion af interessebaseret forhandlingsteknik.
- Hvordan argumenterer du bedst for din sag?
- Hvilken forhandlingsform skal du vælge?
- Hvordan opnår du gennemslagskraft?
- Sådan bevarer du troværdigheden og skaber tillid i forhandlinger.
- Gode spørgeteknikker.
- Hvordan møder du et nej?

Tid & sted: København den 17. februar 2015 kl. 17-20

FORHANDLINGSTEKNIK – FÅ RESULTATER PÅ BORDET (MODUL 2)

Afprøv rollen som forhandler på begge sider af bordet.

Som overbygning på modul 1 får du mulighed for at afprøve forhandlingssituationen som aktør i større forhandlings spil, hvor flere aktører med forskellige interesser skal finde en fælles løsning. Målet er at styrke din egen forhandlingsposition ved at få et indblik i de rammer, modparten forhandler under.

Tid & sted: København den 5. marts 2015 kl. 17-20

NY PÅ DET PRIVATE ARBEJDSMARKED

Ny på det private arbejdsmarked henvender sig primært til medlemmer, som inden for det seneste par år er blevet ansat på det private arbejdsmarked.

Ved du, hvad en ansættelseskontrakt skal indeholde, og hvad du skal være opmærksom på, når du er ny i en privat virksomhed? Hvordan er vilkårene på en privat arbejdsplads, og hvad kan du bruge din fagforening til? Hvilke forventninger kan du have til et job i det private? Og hvornår skal du forhandle din løn?

Vi giver dig et minikursus i forhandlingsteknik og et overblik over, hvilke goder du kan forhandle dig til i en ansættelse. Du får også mulighed for at få tjekket din egen ansættelseskontrakt. Derudover hører du om

- De relevante love, der vedrører ansættelse på det private arbejdsmarked.
- Arbejdstid, begrebet jobløn, flekstid og overarbejde.
- Barsel og omsorgsdage.
- Ferie og sygdom.

Tid & sted: København den 21. april 2015 kl. 17-19:30

Kontaktannonce!

DM · Dansk Magisterforening



Har du skiftet mail, telefonnummer eller arbejdsplads det sidste par år? Så har vi nok ikke de korrekte informationer. Du går glip af mange tilbud, når vi ikke kan kommunikere med dig.

Derfor vil jeg opfordre dig til at tjekke din profil på DM's hjemmeside. For at logge ind skal du bruge dit medlemsnummer, som står på dit medlemskort og på hvert nummer af Magisterbladet. Du kan også sende dine oplysninger til DM's medlemsservice på mail pg@dm.dk

Tak, fordi du hjælper os til at kunne sende dig målrettede medlemstilbud.

Mange venlige hilsener fra

Camilla Gregersen, formand for DM Privat

Pæn lønfremgang

DM Privats årlige lønstatistik er et uundværligt værktøj for DM's sekretariat til lønvejledning og for medlemmerne til deres lønforhandling. Særlig interesse samler sig om de gennemsnitlige lønstigninger, som igen i 2014 viser en pæn lønfremgang, der for alle kandidatårge er større end stigningen i forbrugerprisindekset. Den samlede gennemsnitlige lønstigning er 3,25 procent.

Dykker man ned i tabellerne i lønstatistikken, vil man finde betragtelige forskelle i lønniveau for kandidater af samme årgang. Her udgør uddannelsesretning, arbejdsfunktion og branche afgørende forskelle, som man bør være opmærksom på, når man skal forhandle løn.

I forberedelsen til lønforhandling i et nyt job bør man forsøge at finde frem til et enkelt eller nogle få tal, som kan være et realistisk bud på lønniveauet. Hvis man synes, at det er uoverskueligt at kombinere de forskellige tabeller i lønstatistikken, er der god hjælp at hente i den interaktive lønberegner på DM's websted, som bliver opdateret med de nyeste tal fra lønstatistikken.

Men ingen lønberegner kan erstatte DM's sekretariats vejledning. Her har man endda ofte viden om lønniveauet i den aktuelle virksomhed eller lignende virksomheder i samme branche.

Vi opfordrer meget gerne til, at man bruger disse muligheder og dermed styrker sin position i lønforhandlinger.

DM Privats Nytårskur 2015

DM · Dansk Magisterforening



DM Privat inviterer dig igen i år til den populære nytårskur.

Bliv en del af en festlig og faglig aften, der i år har temaet: Socialt ansvar – ansvarlig mad.

TID OG STED

København

15. januar i Akademikerhuset, Peter Bangs Vej 30, Frederiksberg

Aarhus

21. januar på Centralværkstedet, Værkmestergade 9, Aarhus C

TILMELDING

Deltagelse er gratis.

Tilmeld dig og læs mere på dm.dk/kalender

dm.dk/kalender

