

# IDAS arbejdsmarkedspolitik



## Formål

IDA-medlemmernes arbejdsmarked står overfor store forandringer som følge af den teknologiske udvikling, og som følge af både de nationale og internationale politiske beslutninger om at omstille produktionen og hele samfundsstrukturen til klimaneutralitet.

Hertil kommer, at den øgede globalisering af værdikæderne stiller Danmark og verden overfor en række yderligere krav om grundlæggende ændringer i måden vi producerer og forbruger på, og dermed også den måde hvorpå vi indretter arbejdsmarkedet.

IDAs arbejdsmarkedspolitik og de tilgrænsende politikker på området har som en **overordnet målsætning** at understøtte udbuddet af ingeniører og anden teknisk- og naturvidenskabelig arbejdskraft, så der til enhver tid er balance i forhold til erhvervslivets og samfundets aktuelle og fremtidige behov.

Arbejdsmarkedspolitikken skal understøtte IDA-medlemmernes konstruktive bidrag til løsningen af de store samfundsmæssige udfordringer – herunder omstillingen til klimaneutralitet, cirkularitet og øget digitalisering.

Denne overordnede målsætning skal være udgangspunktet for at sikre gode løn-, ansættelses- og karrieremuligheder for medlemmerne, og at det kan ske gennem hele arbejdslivet og i forhold til medlemmernes individuelle præferencer.

### **Medlemmernes arbejdsmarked forandrer sig.**

Omstillingen til klimaneutralitet i kombination med den teknologiske udvikling, vil stille yder-

ligere krav til IDA-medlemmerne om både faglig og geografisk mobilitet på et stadig mere internationaliseret arbejdsmarked.

Det fører til et yderligere behov for kontinuerlig efteruddannelse og kompetenceudvikling, og derfor skal IDAs arbejdsmarkedspolitiske indsats medvirke til at øge udbuddet af og adgangen til den nødvendige efteruddannelse indenfor STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

IDA-medlemmernes arbejdsmarked karakteriseres i stigende grad af løbende skift mellem projekt-, service- og udviklingsorienterede arbejdsfællesskaber på ansættelsesstederne og mellem ansættelsessteder i både ind- og udland. Det øger kravene til både relationelle og interkulturelle kompetencer, og udfordrer i stigende grad det psykiske arbejdsmiljø. Derfor vil IDA med sin arbejdsmarkedspolitik også sætte øget fokus på disse områder.

### **Rammebetingelserne skal udvikles og sikres.**

”Den danske Model”, hvor regler og aftaler på arbejdsmarkedet er baseret på dialog mellem arbejdsgiverorganisationer og fagligt baserede arbejdstagerorganisationer, er en forudsætning for et konkurrencedygtigt erhvervsliv og for jobskabelse i Danmark. Derfor vil IDA aktivt arbejde for at bevare og udvikle modellen.

Lang tids udhuling af kompensationsgraden i dagpengesystemet og af jobcentrenes beskæftigelsesindsats overfor højtuddannede, har gjort flexicurity-modellen<sup>1</sup> mindre relevant for højtuddannede og vellønnede arbejdstagere som IDAs medlemmer.

---

<sup>1</sup> Flexicurity-modellen er grundlaget for den høje grad af fleksibilitet på det danske arbejdsmarked. Lønmodtagerne accepterer relativt lempelig adgang til, at arbejdsgivere kan afskedige medarbejdere, mod at arbejdstagerne til gengæld har

adgang til lønkomensation gennem dagpengesystemet og en aktiv beskæftigelsesindsats som kan hjælpe dem tilbage på arbejdsmarkedet.

Derfor vil IDA arbejde for en modernisering af flexicurity-modellen baseret på solidariske principper, der igen sikrer dens robusthed ved at gøre den relevant for alle uddannelses- og indkomstgrupper, og for ikke-ordinære lønmodtagere som f.eks. selvstændige, iværksættere og freelancere.

Ansættelse som freelancer på digitale opgaveplatforme har set dagens lys, og har i nogle tilfælde medvirket til at undergrave eksisterende ansættelsesformer, fordi de unddrager sig sociale sikringsydelse i form af løn ved sygdom og barsel, arbejdsmiljøkrav osv. Dermed har de opnået en konkurrencemæssig fordel i forhold arbejdsgivere og arbejdstagere, der har indgået "traditionelle ansættelsesforhold" med sociale sikringer.

## Fakta

### Om IDA-medlemmernes arbejdsmarked

1. 80 % af IDAs erhvervsaktive medlemmer arbejder i private virksomheder
2. 70 % af IDAs medlemmer er lønmodtagere
3. 3 af 10 IDA-medlemmer har ledelsesfunktioner
4. 15% af IDAs medlemmer kombinerer deres lønmodtagerjob med selvstændig virksomhed
5. Hvert tiende pensionerede IDA-medlem angiver at have forladt arbejdsmarkedet ufrivilligt
6. Færre end 2.000 IDA-medlemmer er ansat under en privat overenskomst.

August 2021.

## IDAs indsats

Som udgangspunkt for den arbejdsmarkedspolitiske indsats, vil IDA samarbejde med Akademikernes A-kasse om løbende at følge udviklingen på medlemmernes arbejdsmarked, samt vurdere behovet for at iværksætte særlige indsatser for ledige, seniorer, dimittender, uddannelsesretninger, selvstændige, ledere eller andre udvalgte medlemssegmenter.

Til at understøtte den overordnede politik vil IDA løbende ajourføre, udvikle og implementere delpolitikker på relevante områder.

I delpolitikkerne vil IDA sikre et særligt fokus på at give medlemmerne et bæredygtigt arbejdsliv med balance mellem arbejde og fritid, et godt psykisk arbejdsmiljø og plads til at realisere det faglige potentiale og personlige præferencer i forhold til arbejdets indhold og planlægning.

På det overordnede niveau vil IDA arbejde for at sikre og udvikle det fleksible danske arbejdsmarked baseret på dialog og aftaler mellem stærke og fagligt funderede arbejdsmarkedsparter.

I forlængelse heraf vil IDA samtidig arbejde for at udvikle og styrke den dialogbaserede ledelses- og arbejdskultur som en vigtig konkurrenceparameter for dansk erhvervsliv. Dialogen kan bl.a. udvikles gennem øget medarbejder-eje og/eller overskudsdeling i private virksomheder, som kan lede til mere langsigtede og udviklingsorienterede incitamentsstrukturer.

For at styrke dialogen på arbejdspladserne vil IDA fortsat have fokus på at udvikle og styrke TR-systemet og arbejdet i virksomhedsgrupperne.

IDA vil tilbyde internationale medlemmer introduktion til den særlige danske ledelses- og arbejdskultur.

For IDA er det vigtigt at kunne understøtte medlemmernes karriere- og beskæftigelsesmæssige udvikling, hvad enten de vælger at være lønmodtager på fuld- eller deltid, selvstændig, projektansat, leder, freelancer, arbejdstager i udlandet, ”kombinatør” eller andet.

Derfor vil IDA løbende arbejde for at sikre medlemmernes adgang til at indrette sit arbejdsliv i henhold til personlige præferencer, samt udvikle services der kan understøtte medlemmerne i at vælge den løn- og ansættelsesform, som passer dem bedst.

I visse situationer kan der imidlertid være særlige hensyn at tage ud fra virksomhedens situation. Det kan f.eks. være i forbindelse med opstart, omstruktureringer, krisesituationer eller andet, der kan aktualisere løn- og ansættelsesforhold med særligt fokus på at sikre virksomhedens langsigtede udvikling og overlevelse, hvis det vurderes at være til fordel for både virksomhed og medarbejdere.

I sådanne situationer skal IDA understøtte parterne i at nå et resultat som sikrer IDA-medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår bedst muligt på både kort og langt sigt.

Mange IDA-medlemmer ønsker en større frihed i tilrettelæggelsen af deres arbejdsliv – f.eks. gennem øget adgang til distancearbejde og til selv at tilrettelægge sin arbejdsrytme. Mange undersøgelser har vist, at øget adgang til distancearbejde ofte fører til øget produktivitet og til øget geografisk og faglig mobilitet. Bl.a. derfor vil IDA arbejde for at sikre de med-

lemmer som ønsker det, øget adgang til distancearbejde og til selv at tilrettelægge sin arbejdsrytme.

Distancearbejde og øget selvledelse kan dog også føre til øget stress, isolation og generelt dårligt arbejdsmiljø på grund af inadækvat ledelse, uklare aftaleforhold, dårlige fysiske rammer o.a. Derfor vil IDA samtidig arbejde for, at aftaler om distancearbejde tager højde for disse negative effekter, og at der sættes fokus på udvikling og implementering af redskaber til distanceledelse.

Med henblik på at følge og øve indflydelse på den nationale arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik indgår IDA i et tæt samarbejde med bl.a. Akademikerne og Akademikernes Akasse om f.eks. analyser, projekter, udviklingsarbejde og repræsentation i Regionale Arbejdsmarkedsråd.

I takt med arbejdsmarkedets globalisering og udvidelsen af EU-samarbejdet, og med særligt fokus på at bevare og udvikle den danske dialogbaserede arbejdsmarkedsmodel, vil IDA fremover fortsat være aktiv både nationalt og i internationale arbejdstagerorganisationer med særlig indflydelse på arbejdsmarkedsområdet.

Både nationalt og internationalt vil IDA også arbejde for, at de ”ikke-ordinære” beskæftigelsesformer indeholder social sikring af arbejdstager/opgaveløser, og derved sikrer vilkår, der er fair for alle.