

4

Uligheden i pensioner inden for EU vokser mest i Danmark

6

Forskel i pensioner størst blandt højtuddannede

10

DM ønsker en ligestillingspolitik

Danske virksomheder overhaler politikere på klimavejen

Mens danske virksomheder er i fuld gang med at omstille produktionen til bæredygtig energi og foretager klimavenlige investeringer, så lever politikerne slet ikke op til deres ansvar på klimoområdet. Det er et kæmpeproblem for udviklingen, som er gået i stå, påpeger forsker.

Grønne investeringer og vedvarende energi er for alvor blevet hverdag i mange danske virksomheder.

Siden 2010 har den danske lægemiddelvirksomhed Novo Nordisk været 100 procent forsynet af grøn energi i Danmark, og i 2020 skal virksomheden også globalt køre 100 procent på vedvarende energi.

"Det sker både for at være en ansvarlig virksomhed, som går op i miljøet, og fordi det helt enkelt er mere risikobetonet at være afhængig af fossile brændsler, der jo ikke varer evigt", siger Susanne Stormer, som er global chef for bæredygtighed i Novo Nordisk.

Artiklen fortsætter på side 2 >>

>> Artikel fortsat fra forsiden

Hun påpeger, at Novos omstilling til grøn energi desuden har været økonomisk rentabel.

"Det er sket, fordi vi i samarbejde med DONG Energy har optimeret vores energiforbrug. Vi kan nu producere mere for den samme mængde energi", siger Susanne Stormer.

Også en række danske pensionselskaber som PensionDanmark, PKA og MP Pension fokuserer i stigende grad på grønne investeringer.

Men de danske virksomheders grønne intentioner mangler politisk opbakning. Politikerne lever slet ikke op til deres ansvar på klimaområdet. Kun én procent af danskerne mener, at Folketinget lever op til sit ansvar på klimaområdet i dag. Det fremgår af undersøgelsen Klimaadfærd og klimaholdninger blandt danskerne fra 2016. Og det er ikke blevet bedre siden, fortæller medforfatter til undersøgelsen Theresa Scavenius, som er postdoc ved Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.

"De danske politikere lever slet ikke op til deres ansvar på klimaområdet. Tværtimod går vi tilbage, og det er interessant, at borgerne har gennemskuet, at der ikke sker nok hverken på nationalt eller europæisk plan", siger Theresa Scavenius.

Hun henviser bl.a. til, at Energiministeriet den 29. juni oplyser, at regeringen nu går væk fra støtteordninger og over til en mere markedsbaseret model med et nyt tilskudssystem. Her skal de grønne energier konkurrere mod hinanden på markedsvilkår om at levere så meget grøn energi til danskerne som muligt til den laveste pris.

"Det er ret centralt, at politikerne ikke vil vælge, hvordan fremtidens energi skal se ud. I stedet forholder man sig neutralt til, om det skal være sol eller vind, og det lægges ud til markedsaktørerne at finde den billigste løsning. Det er et kæmpeproblem", siger Theresa Scavenius.

Savner klarere politiske rammer

Skal der ske en grøn omstilling, kan vi ifølge Theresa Scavenius ikke vente på

en langsom, markedsbaseret omstilling. Der skal helt andre store typer af investeringer i spil, som ikke kan overlades til private initiativer eller til borgerne. Det politiske fokus på sol- og energimarkedet er desuden et parallelmarked, som ikke rykker ved den sorte industri.

"Det betyder, at der rent faktisk ikke er en grøn omstilling i gang. Politikerne bliver nødt til at have en mere konkret plan for, hvordan fremtidens energi i Danmark skal se ud. Fokus på CO₂-reduktioner er ikke nok. Vi mangler konkret svar på, hvad det er for nogle samfundsstrukturer og infrastrukturer, vi skal omstille, så vi får mere vedvarende energi ind i vores huse og biler", siger Theresa Scavenius.

I flere danske pensionskasser er der udarbejdet konkrete strategier for grønne investeringer. Pensionskasserne forvalter

"Der er en politisk træghed efter Paris-aftalen".

Egon Kristensen,
bestyrelsesformand i MP Pension

mere end 4.000 mia. kroner af danskernes pensionsopsparinger, og de penge investeres i stigende grad i grøn omstilling.

Den medlemsejede pensionskasse MP Pension har afsat fem mia. kr. til klimavenlige investeringer og bæredygtige projekter som en direkte konsekvens af Paris-aftalen. Derudover afsætter pensionskassen et stigende beløb til grønne investeringer inden for forsyninger, transport og landbrug. Det udgør senest 2,6 mia. kr., mens andelen i fossile brændstoffer i dag udgør én mia. kr. af den samlede investeringsportefølje på 110 mia. kr.

Selv om klimainvesteringer fylder mere og mere, så savner MP Pension politisk handling og opbakning til for alvor at skabe bæredygtige resultater på baggrund af klimaaf-talen i Paris, fortæller

bestyrelsesformand i MP Pension Egon Kristensen.

"Der er en politisk træghed efter Paris-aftalen. Det har knebet med at se praktiske resultater. Det ligger os ellers meget på sinde at få gang i den proces", siger Egon Kristensen.

MP Pension efterspørger helt konkret en metode til at sikre, hvordan selskaber, man investerer i, også lever op til Paris-aftalen. Derfor arbejder pensionskassen på at finde en internationalt anerkendt metode, man kan bruge i det arbejde.

"I det øjeblik der er en sådan metode, og vi samtidig oplever politisk opbakning til at arbejde med den, vil vi som pensionselskab og investor gennem vores aktive ejerskab i langt højere grad kunne gå ind og påvirke andre selskaber til at arbejde klimavenligt", siger Egon Kristensen.

I PensionDanmark har danskerne opsparret 200 mia. kroner pensionsmidler, som investeres over hele verden og gerne med bæredygtighed og FN's klimamål i centrum ud fra mottoet "Do well and do good".

Mere end 10 procent af porteføljen har pensionskassen investeret i bæredygtig energi som vindmølleparker, solparker og biomassekraftværker – i udlandet bl.a. i joint venture med den danske stat i Tyskland, England, Holland og USA.

"De investeringer giver et afkast pænt over obligationsrenten. Så også ud fra et investeringssynspunkt giver det god mening for os at investere i den grønne bølge", siger adm. direktør i PensionDanmark Torben Möger Pedersen.

Når PensionDanmark investerer i byggeprojekter, stilles der krav om, at alle byggerier skal bæredygtighedscertificeres. Det betyder, at der måles på, om materialerne er miljøvenlige, på ejendommens energieffektivitet og på arbejdsmiljøet i det færdige byggeri. Bæredygtige byggerier er også investeringsmæssigt attraktive, da de giver en god totaløkonomi set over ejendommens samlede levetid og tiltrækker attraktive lejere.

“De danske politikere lever slet ikke op til deres ansvar på klimaområdet”.

Theresa Scavenius, postdoc på Københavns Universitet

Det er ifølge Torben Møger Pedersen naturligt, at alle danske virksomheder udvikler grønne mål.

“Alle kan gøre en indsats. Globalt set er der enighed om, at man kun kan realisere de nye verdensmål, hvis man får mobiliseret privat kapital i meget stor skala. Det giver pensionskasserne store muligheder i de kommende år”, siger han.

Politikerne skal øge tempoet, ikke stoppe op

Men ét er verdensmål. Noget andet er lovgivning, der følger op på målene. Og det mangler, påpeger Thomas Meinert Larsen, som er talsperson for kampagnen Ansvarlig Fremtid, der bl.a. arbejder på at få fremtrædende danske institutioner til at trække investeringer ud af kul, gas og olie.

“Der er nogle lande, som har en kæmpe interesse i at forhale denne udvikling. Men det er vigtigt, at politikerne ved, at der rent faktisk kan tjenes store penge ved at investere grønt”, siger Thomas Meinert Larsen.

Han fremhæver netop PensionDanmark, men også PKA som to danske virksomheder, der i særlig stor grad har investeret penge i grøn energi. Men pensionskasserne kan gå endnu længere, mener han.

“Det svenske pensionselskab AP7 har besluttet helt at frasælge investeringer i seks benzinselskaber, fordi de modarbejder Paris-aftalen. Jeg ville ønske, at flere danske pensionskasser og selskaber også helt trækker deres investeringer fra olie, og gasindustrien, fordi det er et meget tydeligt signal at sende til politikerne, at man satser på grøn omstilling”, siger Thomas Meinert Larsen.

Ifølge miljø- og klimaordfører i Alternativet Christian Poll er det vigtigt at få lukket ned for fossile energi på alle planer. Der skal politikerne være meget mere aktive, end de er nu.

“Vi skal gøre rammerne bedre for de rigtige investeringer, og rammerne sværere for de forkerte. Derfor er fx denne divestmentbevægelse rigtig interessant, hvor pensionskasserne via frivillighedens vej tager nogle demokratiske beslutninger om, at man skal investere anderledes og mere grønt”, siger Christian Poll.

Hvis politikerne udarbejder en konkret plan for at hæve energistandarderne, ville de også udmelde nogle klare rammer til markedet, forklarer Theresa Scavenius.

“Lige nu er det så usikkert at investere i vedvarende energi, fordi man ikke aner, hvordan markedet ser ud i morgen. Virksomhederne har brug for at vide, i hvilken retning klimapolitikken går, og derfor er det en kæmpe fejl, at politikerne ikke skaber en klar retning, så virksomhederne ved, hvilken retning de skal omstille sig i”, siger Theresa Scavenius. <<

Uligheden i pensioner inden for EU vokser mest i Danmark

Danmark er det EU-land, hvor forskellen mellem mænds og kvinders pensioner vokser mest, viser analyse. Da indkomstforskellen mellem kønnene samtidig stiger, kan udviklingen fortsætte, advarer forsker.

Når mænd og kvinder trækker sig tilbage fra arbejdslivet for at gå på pension, står der i gennemsnit langt flere penge på mændenes pensionsopsparing.

Uligheden i mænds og kvinders pension er i EU i gennemsnit på helt op til 40 procent. Danmark er sammen med en række østeuropæiske lande, heriblandt Baltikum, blandt de EU-lande, hvor uligheden hidtil har været mindst. Men Danmark er til gengæld også det EU-land, hvor uligheden på pensionsområdet stiger mest. Det viser seneste rapport The Gender Gap in Pensions in EU fra EU-Kommissionen, der er udarbejdet i samarbejde med de enkelte EU-lande.

Her fremgår det, at uligheden i mænds og kvinders pensioner er steget med 6,5 procent fra 2005 til 2010 i Danmark.

Seneste oversigt over danskernes pensionsformue fra Forsikring & Pension fra 2015 viser, at mænds pensionsformue i gennemsnit er 23 procent større end kvinders.

“Når politikerne laver ny skattelovgivning eller som nu lander en ny pensionsaftale, så er den slet ikke køns-mainstreamet. Det er et stort problem, at politikerne ikke ser på, hvilke konsekvenser nye aftaler og lovgivning får for mænd og kvinder, for der er stor ulig-

hed”, siger Inge Henningsen, som er lektor emeritus og statistiker på Københavns Universitet.

Allerede tilbage i 2013 diskuterede hun uligheden i pensioner i notatet “Pension og Ligestilling”.

Indkomstforskellen stiger

Regeringen har netop landet en ny pensionsaftale med Dansk Folkeparti, der træder i kraft 1. juli næste år. Her skal mere fleksible regler for udbetaling af pension få danskerne til at arbejde længere, og de skal også tvinge folk på offentlige ydelser til at spare op til pension.

Men heller ikke den aftale er køns-mainstreamet. Der er ellers al mulig grund til at kigge nærmere på konsekvenserne af nye pensionsaftaler, for der er ingen grund til at tro, at uligheden vil falde. Tværtimod.

I 2010 var danske mænds indkomst i gennemsnit 15 procent større end kvinders. I 2015 er den forskel steget til 17 procent. Det viser seneste tal over den disponible indkomst for alle personer over 20 år fra Danmarks Statistik.

Tallene viser, at mænd i alle aldersgrupper har en større disponibel indkomst end kvinder, men forskellen er procentvis størst blandt de ældste.

Det voksende indkomstgab betyder, at kvinder også må forventes at få en lavere pensionsformue end mænd, fordi størrelsen af arbejdsmarkedspensionerne afhænger af lønnen, forklarer Inge Henningsen.

Denne udvikling forstærkes af, at kvinder typisk tager længere uddannelse end mænd og derfor i gennemsnit har kortere indbetalingstid. Kvinder arbejder også oftere deltid, tager mere barsel og orlov end mænd, og typisk trækker kvinder sig tidligere tilbage på arbejdsmarkedet og lever samtidig længere.

“Det vigtigste, man kan gøre for at fjerne pensionsgab, er arbejde for lige løn. Men der er i dag yderligere en skov af regler og love, som stiller mænd og kvinder forskelligt. Mens folkepensionen er lige for kønnene, så slår forskellen i arbejdsmarkedspensioner hårdt ind, for kvinder har i gennemsnit lavere løn og er kortere tid på arbejdsmarkedet”, siger Inge Henningsen.

Pensionsform afgørende betydning for køn

Danmark er bundet af EU's unisexprincip, der siger, at man på pensionsområdet ikke må skelne mellem mænd og kvinder. Kvinder lever imidlertid længere end mænd, og da pensionstilsagnet ikke afhænger af køn, er livsvarige pensioner til gavn for kvinder. Ratepensionerne er derimod ikke til samme fordel for kvinder, fordi udbetalingerne sker over en kortere periode. Valg af pensionsform har således forskellig betydning for mænd og kvinder, og den stigende brug af netop ratepension er til ugunst for kvinder, forklarer Inge Henningsen.

“Det er et stort problem, at politikerne ikke ser på, hvilke konsekvenser nye aftaler og lovgivning får for mænd og kvinder, for der er stor ulighed”.

Inge Henningsen, lektor emeritus, Københavns Universitet

INDKOMSFORSKELLE MELLEM MÆND OG KVINDER

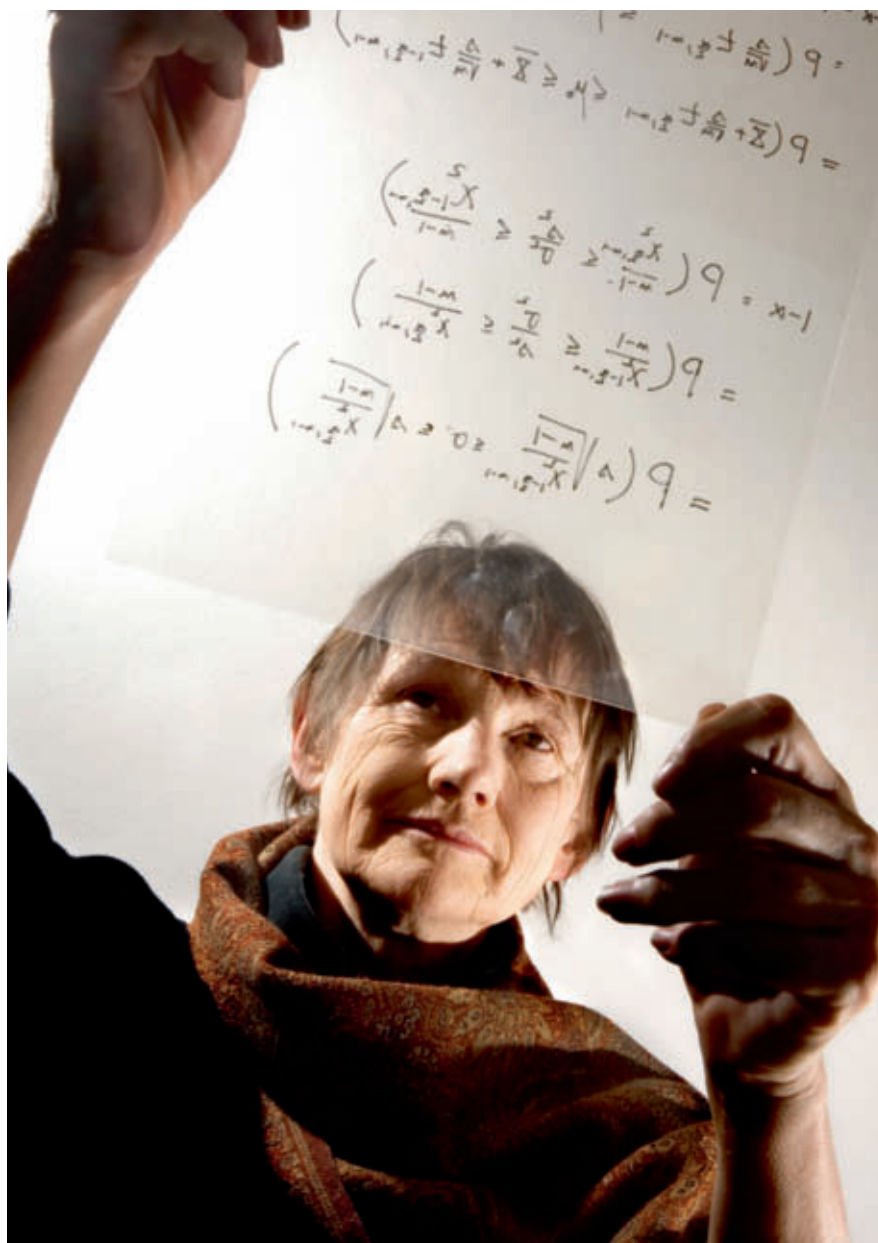
Kilde: Danmarks Statistik

	2010			2015		
	Mænd	Kvinder	Forskel	Mænd	Kvinder	Forskel
20-24 år	110488	103514	6 %	110380	103770	6 %
25-29 år	166813	155006	7 %	173015	162006	6 %
30-34 år	216130	203823	6 %	232107	214932	7 %
35-39 år	250464	228639	9 %	278193	252262	9 %
40-44 år	266723	238579	11 %	315722	268686	15 %
45-49 år	272851	236276	13 %	327327	267557	18 %
50-54 år	273020	229523	16 %	327008	259660	21 %
55-59 år	270024	221437	18 %	316431	252359	20 %
60-64 år	252106	192528	24 %	293198	228211	22 %
65-69 år	212172	156699	26 %	253436	187767	26 %
70-74 år	194341	146418	25 %	234862	177278	25 %
Over 74 år	180146	152946	15 %	214672	175087	18 %
I alt	2665278	2265388	15 %	3076351	2549575	17 %

GENNEMSNITLIGE PENSIONSFORMUER FOR MÆND OG KVINDER

I 2015 havde 89 procent mænd og 88 procent kvinder en pensionsopsparing. I 2015 havde danske mænd i gennemsnit en pensionsformue på 900.082 kr., mens danske kvinders pensionsformue udgjorde 691.468 kr. Dermed er mænds pensionsformue 23 procent større end kvinders blandt alle danskere med en pensionsopsparing.

Kilde: Forsikring & Pension



“Hvis man i gennemsnit har kortere forventet levetid, som mænd har, kan ratepension bedre betale sig, fordi chancen for at få pengene tilbage i sin levetid er større. Mænd har oftere ratepension, mens kvinder derimod oftere har livrente, og det betyder, at kvinder i gennemsnit får mindre årlige udbetalinger”, siger Inge Henningsen.

Forskellige pensionskasser

Da vi i Danmark har et meget kønsopdelt arbejdsmarked, indbetaler mænd og kvinder også ofte til forskellige pensionskasser, fordi pensionskassen i høj grad følger ansættelsen. Derved sættes unisexprincippet de facto ud af kraft, fordi mænd og kvinder i høj grad pensionerer sig hver for sig, og mænd derved sikrer sig højere udbetalinger pga. af deres kortere levetid.

Skal mænds og kvinders muligheder for at optjene lige meget pension optimeres, gælder det ifølge Inge Henningsen derfor om, at vi bliver bedre til at kombinere pensionslovgivning og anden lovgivning fx på skatteområdet.

Man kan eksempelvis diskutere, om man kunne indføre barselspoint som i Norge. Eller man kan gennem overenskomster sikre pensionskroner under barsel, som det sker nogle steder, men barsel er pensionsmæssigt dyrt for danske kvinder.

“Så længe kvinder tager længere barsel end mænd, må man være opmærksom på at skabe ordninger, hvor kvinder ikke mister pensionskroner ift. til mænd. Og man må sørge for, at skattebegunstigelser ikke rammer kønnene så skævt, som det sker i dag”, siger Inge Henningsen. <<



Forskel i pensioner størst blandt højtuddannede

Mænds pensionsformue er højere end kvinders i alle faggrupper, men forskellen er langt den største blandt de højtuddannede, viser ny særkørsel på pensionsformuen.

Jo længere uddannelse, desto større pensionsformue. Sådan ser de tørre fakta ud for pensionsformuer blandt danskere i alderen 25 til 64 år. Og er du mand, er formuen langt større.

Mænd har nemlig i gennemsnit en langt større pensionsformue end kvinder i alle faggrupper, og forskellen vokser i takt med de år, man har studeret.

PENSIONSMALEREN

På nettet kan man finde Pensionsmåleren til at beregne konsekvensen af barsel og deltid på sin pension. www.pensionsmaaler.dk

Forskellen i højtuddannede mænd og kvinders pensionsformue er nemlig på 57 procent og dermed den største blandt alle uddannelsesgrupper. Det viser en særkørsel over den gennemsnitlige pensionsformue i 2015, som DM Privat har indhentet hos Forsikring & Pension.

Mens mænd med en lang videregående uddannelse i gennemsnit har en pensionsformue på 1,658 mio. kr., har kvinder med en lang videregående uddannelse kun en formue på 1,058 mio. kr.

“Pensionsformuen afspejler lønforholdene. Og mænd har oftere en højere løn, fordi de vælger job og karriereveje, som giver højere løn. Derudover tager

kvinder oftere mere barsel og deltid-job, og det rammer pensionsformuen”, siger Lene Back Kjærsgaard, som er chefkonsulent i Forsikring & Pension.

Sektorformand for mere end 7.000 privatansatte og selvstændige magistre Julia Bjerre Hunt forklarer, at de nye pensionstal viser, at uligheden i pensionsformuer ikke er et individuelt problem.

“Der er tale om et strukturelt problem i vores samfund, når forskellen i pensionsformuen er så markant for kvinder og mænd. Det er ret voldsomme tal, og det overrasker mig alligevel, at forskellen er så stor”, siger Julia Bjerre Hunt.

Tallene viser i øvrigt, at mænds pensionsformue er 41 procent større end kvin-

“Pensionsformuen afspejler lønforholdene. Og mænd har oftere en højere løn, fordi de vælger job og karriereveje, som giver højere løn”.

Lene Back Kjærsgaard, chefkonsulent, Forsikring & Pension

ders for personer med en mellemlang videregående uddannelse og en gymnasial uddannelse, for faglærte er den 31 procent, for personer med en grundskole 20 procent og for personer med en kort videregående uddannelse 12 procent større.

Pensionen afspejler livsløn

Lene Back Kjærsgaard understreger, at arbejdsmarkedspensionerne er en fast procentdel af lønnen. Så det er ikke selve pensionssystemet, men strukturerne på arbejdsmarkedet, som i gennemsnit rammer kvinderne hårdest, når pensionen bliver en realitet.

Når eksempelvis den ene part i et parforhold vælger at gå på deltid for at tage sig af hjem og familie, mens den anden vælger at arbejde meget og får en højere løn, er det også ofte en fælles beslutning. Men pensionen glemmer man at tage med i det regnestykke.

“Hvis pensionen bliver for lav, kan man som par vælge at indbetale ekstra til kvindens pensionsordning”, siger Lene Back Kjærsgaard.

Ud over at markante lønforskelle især rammer kvinders pensionsformue, er det ifølge Julia Bjerre Hunt også helt skævt, at man ikke får pension under hele barslen.

DM Privats formand opfordrer nyuddannede og også mere løst ansatte på arbejdsmarkedet til at tænke nøje over pensionsopsparingen. For det er der mange blandt disse, der ikke gør, før det er for sent.

“Det er især de første år på arbejdsmarkedet, der virkelig batter noget i den samlede opsparing. Mange nyuddannede tænker slet ikke over pension, når de træder ind på arbejdsmarkedet, og glemmer eksempelvis at tænke pension

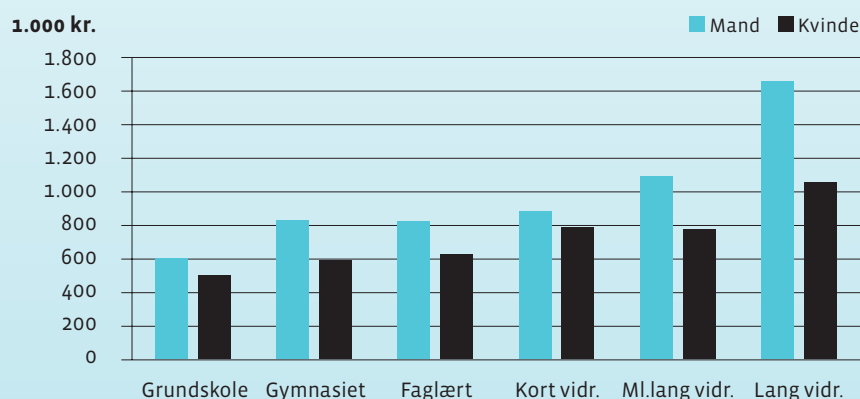
med ind i deres første lønforhandling. Det er utrolig væsentligt, at man fra starten sikrer, at der sættes penge af til ens pensionsopsparing”, siger Julia Bjerre Hunt. <<

GENNEMSNITLIG PENSIONSFORMUE OPJORT PÅ UDDANNELSE

25-64-årige	Mænd	Kvinder	Forskel
 1.000 kr.	20 %
Grundskole	600	499	41 %
Gymnasial	826	586	32 %
Faglært	823	627	5 %
Kort vidr.	879	784	41 %
Ml.lang vidr.	1.092	774	57 %
Lang vidr.	1.658	1.058	16 %

Kilde: Forsikring & Pension, opgjort for personer med en pensionsopsparing per 2015

GENNEMSNITLIG PENSIONSFORMUE, 2015



Kilde: Forsikring & Pension, opgjort for personer med en pensionsopsparing per 2015

DR-ansatte siger ja til ny overenskomst

Lønmodtagerne i DR har stemt ja til en ny overenskomst, der sikrer smalle lønstigninger, men til gengæld formindsker antallet af forventede fyringer betragteligt. Tryghed frem for løn blev prioriteret, forklarer formanden for DR's magistre.

I kølvandet på en voldgiftssag og en meget omtalt spisepausesag var der lagt op til hårde overenskomstforhandlinger i DR mellem ledelsen og medarbejderne.

Men efter hårde forhandlinger sagde langt hovedparten af de akademiske medarbejdere i DR i starten af juni måned ja til en ny overenskomst.

“Spisepausesagen dannede bagtæppe for dette meget utraditionelle tilbud med en smal lønramme til de faglige organisationer, som skulle sikre, at de 90 årsværk ikke blev sat til fyring”, fortæller Lars Trudsø, som er specialkonsulent i DR Medier og formand for magistergruppen i DR.

I kølvandet på medieaftalen for 2015-2018 meddelte DR-ledelsen i efteråret 2015, at den lønnede frokostpause blev afskaffet fra foråret 2017. Men i begyndelsen af 2017 afgjorde voldgiftsretten imidlertid, at spisepausen var et OK-anliggende. Derfor havde DR's ledelse lagt op til,

at der skulle hentes 45 mio. kroner, som afskaffelsen af spisepausen ellers ville have boostet budgetterne med. Løsning: afskedigelser af op mod 90 medarbejdere.

“DR sagde, at der var en underfinansiering på 45 mio. kr. Det har medlemmerne taget bestik af, og med OK-aftalen har akademikerne i DR bidraget til at skabe tryghed fremover, fordi antallet af fyringer bliver kraftigt reduceret”, siger konsulent i Dansk Magisterforening (DM), Jacob Plenaa Thorngreen, som var AC-forhandlingsleder.

Lars Trudsø forklarer, at AC sammen med Dansk Journalistforbund så en mulighed for i stedet at komme igennem med nogle af organisationernes andre krav som fx bedre vilkår ved opsigelser, og det lykkedes.

Mens forhandlingerne mellem de akademiske forbund (AC), Dansk Journalistforbund (DJ) og DR's ledelse var hårde,

men dog gik uden om Forligsinstitutionen, så var LO-forhandlingerne med DR's ledelse derimod ikke langt fra at ende i en konflikt, pointerer Lars Trudsø.

“LO-forbundene var tæt på at ende i en konflikt med DR. Her har man traditionelt den holdning, at skal der opnås nogle resultater over for ledelsen, så skal forhandlingerne rundt om Forligsinstitutionen. Vi vurderede derimod, at vi kunne lande en aftale selv, og det har stort set alle DM's medlemmer med et overvældende ja-resultat været enige i”, siger Lars Trudsø.

Klart AC-flertal til ny OK

AC'erne og journalisterne udgør lidt over 50 procent af medarbejderstaben i DR. Og en klar majoritet af de akademiske medarbejdere stemte altså ja til en ny treårig overenskomst med DR.

Med ja'et er der dermed blandt andet sikret tryghedsaftaler, nattillæg og en fortsættelse af sabbatordningen for blandt andre godt 200 medlemmer af magistergruppen i DR.

Med en tryghedsaftale regner AC-organisationerne med at have sikret de 45 AC-stillinger, som stod til at blive nedlagt i en sparerunde.

“I disse forhandlinger har vi prioriteret tryghedsaftale frem for en højere løn”.

Lars Trudsø, formand for magistrene i DR

“Med OK-aftalen har akademikerne i DR bidraget til at skabe tryghed fremover, fordi antallet af fyringer bliver kraftigt reduceret”.

Jacob Plenaa Thorngreen, konsulent i Dansk Magisterforening



Ansatte i DR har prioriteret tryghed frem for større lønforhøjelser i de overståede overenskomstforhandlinger med DR's ledelse. Det reducerer antallet af udmeldte fyringer.

“Det ser nu ud til, at 2017 bliver relativt fredet. Der er ikke nogen sikkerheder, men med tryghedsaftalen har vi en klar tilkendegivelse fra ledelsen om, at der i de kommende år er skabt en praksis for, hvordan eventuelle større fyringsrunder i DR skal håndteres”, siger Lars Trudsø.

Kommer der en fyringsrunde i DR, sikrer tryghedsaftalen nemlig, at der åbnes et vindue på seks dage, hvor medarbejderne i de enkelte afdelinger kan melde sig til frivillig fratrædelse med mulighed for fritstilling i fratrædelsesperioden.

For perioden den 1. juni 2017 til 31. maj 2020 udgør den samlede økonomiske ramme 1,2 procent i lønstigninger. I DR findes der p.t. to AC-overenskomster: en AC Adm./tek. og en AC-programoverenskomst.

For DR-ansatte på AC Adm./tek.-overenskomsten stiger basislønnen med 0,2

procent af lønsummen den 1. juni 2017 og 1. juni 2018. Den 1. juni 2019 stiger basislønnen med 0,9 procent af lønsummen, hvilket svarer til 383 kr. per måned. For DR-ansatte på AC-programoverenskomsten stiger månedslønnen de to første år med 0 procent, men med 0,9 procent eller 392 kr. fra den 1. juni 2019, mens yderligere 0,3 procent anvendes til fordeling på personlig løn.

Brise før stormen

Desuden får de ikkeakademisk uddannede bibliotekarer i DR fra 1.6.17 et tillæg på 6.300 årligt efter tre års ansættelse, ligesom AC'erne får.

“Man må sige, at det er en temmelig smal økonomisk ramme. Men i disse forhandlinger har vi prioriteret tryghedsaftale frem for en højere løn”, siger Lars Trudsø. Han forklarer, at ledelsen i for-

handlingerne havde lagt op til at skippe de AC-programansattes sabbatordning og andre friheder. De forringelser undgik man.

Ved på det nærmeste at fastfryse de DR-ansattes løn de kommende to år opnår DR besparelser på 20 til 25 mio. kr. Det skønner Dansk Journalistforbund (DJ).

“Jeg er rigtig glad for resultatet, men jeg er måske mest glad for den høje stemmeprocent, for den viser, at folk har fulgt med i debatten. Dermed er det også blevet et meget solidt ja”, siger forhandlingschef i DJ Claus Iwersen til Journalisten.

De overståede overenskomstforhandlinger kan dog ende med at være en brise før stormen. For forude truer et nyt medieforlig både de DR-ansattes arbejdsforhold og selve DR som institution.

“Alle herude gruer for, at der ved det kommende medieforlig kan blive tale om nedskæringer og andre grimme forringelser. DR får næppe flere penge, og vi skal være glade, hvis vi overhovedet kan bevare de penge, vi har. Så vi kan nok imødesee flere angreb på både DR og de ansattes forhold i de kommende år”, siger Lars Trudsø. <<

“Vi skal have en ligestillingspolitik, fordi vi sidder inde med så meget kvalitetsmæssig viden, og det skal bedre i spil”.

DM ønsker en ligestillingspolitik

En af DM's politiske mærkesager er ligestilling, men der er ingen politik på området. Derfor er magisterforeningen nu gået i gang med at lave en politik, og medlemmerne skal hjælpe. Formand for DM Privat og selvstændige Julia Bjerre Hunt giver sin status på ligestillingsarbejdet i DM og Danmark.

Hvad er ligestilling i DM?

Ligestilling er et af de steder, hvor DM skal gøre og også allerede i dag gør en masse. Det er helt oplagt, at DM er førende på ligestilling i Danmark. DM har mange medlemmer, som forsker i og på anden vis beskæftiger sig med dette område. Og DM har mange kvindelige medlemmer på det akademiske arbejdsmarked.

DM ønsker en ligestillingspolitik – hvorfor det?

DM har ikke nogen i dag. Vi har enkelt-sager, som vi står stærkt på, som fx øremærket barsel til mænd. Vi skal have en ligestillingspolitik, fordi vi sidder inde med så meget kvalitetsmæssig viden, og det skal bedre i spil. DM's medlemmer vil vildt gerne tale ligestilling, og det skal DM også kunne i endnu højere grad.

Jeg håber, at en ligestillingspolitik kan betyde, at DM får mere taletid, og at vi endnu bedre kan markere problemstillinger og tale op imod den typiske forestil-

ling i den offentlige debat om, at eksempelvis løn- og pensionsforskelle kun skyldes privatlivet og kan ændres af individet.

Hvad skal en ligestillingspolitik bruges til?

Jeg glæder mig til at høre, hvad medlemmerne har at sige, for de skal byde ind her. Vi har valgt i første omgang at fokusere på ligestilling mellem kønnene, fordi det er her, vi har mest viden og den mest oplagte position. Det kan være, vi går videre til andre emner senere. De tre overskrifter, vi arbejder med, er for det første livsløn – både almindelig løn, barsel, pension og konsekvenserne af at være på deltid. Det handler ikke bare om kvinder, men også om fx mænds ret til barsel.

Et andet område handler om karriere, bl.a. om kvoter for antallet af kvinder i bestyrelser, tillæg og adgangen til efteruddannelser, bonusser og tildeling af forskningsmidler.

Den sidste overskrift lige nu handler om fremtidens magisterarbejdsmarked. Hvad betyder prekarisering og platformsøkonomien for kønnet. Når arbejdstiden brydes ned i mange små ansættelser, har det konsekvenser, men hvilke?

Invitationen til at arbejde med det er gået ud bredt til alle knap 800 politisk valgte og foraaktive og delegerede i forningen, og der er ca. 60, som har tilmeldt sig arbejdsgruppen.

Vi går i gang til september og indhenter inden da forskning på området, så vi taler ud fra samme ståsted.

Hvordan vil du generelt betegne udviklingen på ligestillingsområdet?

Det er svært at tale ligestilling i Danmark, for der er altid nogen, som har det dårligere; kvinder, der bliver solgt, omskåret eller ikke må køre i bil. Men de ting betyder jo ikke, at vi ikke skal have samme løn for det samme arbejde herhjemme. Danmark skal være et fore-



gangsland på dette område, og det tror jeg kun, vi bliver, hvis vi regulerer området og laver nogle bedre løsninger for fx løn og barsel.

Det har eksempelvis kæmpe konsekvenser, når kvinderne tager hoveddelen af barslen og ofte går på deltid. Mange enlige kvinder har ikke den pension, der skal til for at kunne betale for en ældrebolig, når de går på pension. Det er vanvittigt.

Hvis vi kollektivt mener, at det er i orden, at kvinderne går oftere på barsel og mere på deltid, så skal pensionssystemet laves om, så det også er indrettet til ikke at give disse strukturelle problemer. Det skal vi have en åben snak om, og vi skal reflektere over det.

Hvorfor sker der ikke mere på ligestillingsområdet?

Jeg tror, der mangler anerkendelse af, at der rent faktisk er et kollektivt problem. Man tænker det som noget, der ligger

hos den enkelte kvinde. Det ser man også blandt kvinder. Det er så indgroet. Det kan DM nok ikke ændre på lige med det samme, men vi skal åbne for snakken og sætte nye perspektiver på, så vi kan forsøge at sætte en ny dagsorden.

DM's medlemmer er meget reflekterede og oplyste om dette emne, og mange finder det frustrerende, at de strukturelle problemer ikke bliver taget op. I stedet bliver lønforskel set som et personligt problem. Det kender jeg selv til. Jeg er selv selvstændig, mens min mand er fastansat, og der er en verden til forskel på, hvilken pension vi har til rådighed. Vi burde kunne finde mere konstruktive løsninger på dette og være mere modige på denne dagsorden.

Men hvordan vil du betegne DM's muligheder for at øve indflydelse på ligestillingsområdet?

Vi kan starte med at få taget snakken i medierne, med vores medlemmer og

åbne op for en alternativ diskurs. Med tiden kan vi så forhåbentlig påvirke, når der udarbejdes politikker, der har ligestillingsmæssige konsekvenser. Det kan være på en ny dagpengereform, en ny barselslov, når der oprettes nye pensionsordninger eller en ny barselsfond.

Den 19. september afholder DM sin første af forhåbentlig mange fremtidige ligestillingskonferencer. Tanken er at invitere relevante grupper og personer ind, som ikke nødvendigvis er medlemmer. Det skal sparke gang i diskussionen. En konference kan give yderligere perspektiver og indsævringer, som ligestillingsarbejdsgruppen kan arbejde videre med til en samlet, skarp ligestillingspolitik for DM.

Ved udgangen af året skal en ny ligestillingspolitik så gerne ligge klar. DM har jo 100-års jubilæum næste år, så det ville være fint i samme ombæring at fejre dette med en ny ligestillingspolitik. <<

Forestående ændringer i arbejdslivet vil påvirke din pension

Det er måske ikke noget, du er opmærksom på i hverdagen, men vi står over for voldsomme ændringer på arbejdsmarkedet, og de vil i de kommende år ikke kun komme til at påvirke dit arbejdsliv, men i særdeleshed også den pension, som vi alle er afhængige af.

Pensionen er baseret på et arbejdsliv med fastansættelser og ordnede forhold, og sådan ser fremtiden bare ikke ud. Det er nu, vi skal være vågne og gøre noget for at sikre, at udviklingen ikke løber fra os, og at vi stadig har de forhold og rettigheder, som generationer før os har kæmpet for.

Når vi taler om presset på arbejdsmarkedet, handler det meget om, at det "atypiske" bliver mere og mere normalt. Mange magistre starter arbejdslivet med en lang række midlertidige ansættelser, stadig flere er uønsket på deltid, og flere får aldrig en ordinær ansættelse.

I vores perspektiv kan vi derfor ikke snakke om presset på arbejdsmarkedet uden at tænke ligestillingen med. Det er de unge kvinder, der har sværest ved at få faste job, der er stadig en uforklarlig lønforskel på næsten seks procent imellem mandlige og kvindelige medlemmer af DM Privat og selvstændige, og nu viser det sig, at forskellen i pensionsopsparing er på hele 57 procent.

Det er selvfølgelig ikke "samfundets skyld" det hele, men noget må ligge i strukturerne. Pensionen er en afspejling af livsindkomsten, og derfor skal der gøres noget. Hvordan kommer kvindernes tilværelse til at se ud, når de skal på pension? Får de råd til at bo, hvor de gerne vil? Får de råd til en god alderdom? Får de råd til at blive skilt fra deres mænd, hvis det er det, de ønsker?

Kristian Weise, direktør i Cevea, og Anna Ilsøe fra FAOS er i oplæg, vi har overværet, kommet frem til samme konklusioner: Opgaveøkonomien erstatter jobøkonomien skubbet på vej af

digitaliseringen. Det giver nye muligheder for at sælge sin arbejdskraft, men erstatter også mange kendte arbejdsfunktioner. Det vil blive dem, som er absolut bedst inden for deres fag, der vil blive vindere på fremtidens arbejdsmarked, mens hovedparten vil se et arbejdsmarked, som bliver mere fragmenteret og usikkert. De rettigheder, vi kender, vil forsvinde, fordi vi ikke længere har faste arbejdsgivere.

Det er ikke noget ønskescenarie, for vi kan jo ikke alle sammen være blandt de absolut bedste. Og i et sådant scenarie; hvad så med rummeligheden, solidariteten og ligestillingen? Hvad med barsel, ferie, sygdom og ikke mindst pension? Hvem skal sørge for, at de tilkæmpede goder ikke kun tilfalder de få, som i forvejen står stærkt, mens dem med de største behov ikke længere har nogen sikkerhed?

Vi håber ikke, det bliver så slemt, som det kunne lyde til – men det kræver altså, at vi, os, der er på arbejdsmarkedet nu, insisterer på ikke at give køb på vundne rettigheder. Det kræver, at vi er solidariske med dem, der ikke er på arbejdsmarkedet endnu, og dem, der er det på dårlige vilkår, og taler deres sag. Samtidig skal vi hver især huske, at vi selv er ansvarlige for at stille krav til vores eget arbejdsliv, løn og pension.

Men der er også en stor opgave for fagbevægelsen, a-kasserne og pensionskasserne. Hvis ikke vi finder måder at organisere og skabe sikkerhed på for de mange, som ikke er en del af det ordinære og regulerede arbejdsmarked, så vil der komme nogle andre private aktører og tage det marked, for det er der.

Samtidig skal vi være opmærksomme på, hvem det er, vi giver magt og indflydelse, så vi får nogen ved roret, der er villige til at anerkende de problemer, vi står over for, og se løsninger.

Der er valg til MP Pension her til efteråret. Det kunne jo være et sted at starte. <<

Vi vil gerne invitere dig ...

Men har vi dine kontaktoplysninger?

Vi udsender nyhedsbreve, inviterer til arrangementer og holder jer opdaterede med, hvad der foregår i huset. Men det kan vi kun gøre, hvis vi har din nyeste mailadresse – den, du rent faktisk tjekker!

Skriv til dm@dm.dk, ring på 3815 6600 eller gå ind på www.dm.dk og opdater selv dine oplysninger og opdater dine kontaktoplysninger. Så lover vi, at du også får nyheden eller invitationen næste gang.

Vi glæder os til at kommunikere med dig!

Landsklubben for selvstændige & freelancere

Dansk
Magisterforening



dm.dk