



Dansk Industri



Jesper Madsen



DI's Taskforce

Chefkonsulent Jesper Madsen



DI'S **PRODUKTIVITETS**SINDSATS

Hvad har løn og arbejdstid med produktivitet at gøre?

- Højere omkostninger pr. produceret enhed
 - Uforudsigelig efterspørgsel
 - Fast arbejdstid
- Mange virksomheder har et potentiale for at reducere omkostningerne ved at sanere uflexible (lokal)aftaler og kutymmer
- Flexible aftaler gør det muligt for virksomheden at tilpasse arbejdstiden yderligere så den tilgodeser ændringer i produktionsbehovet
- Aflønning af medarbejdere spiller en stor rolle for deres produktivitet - lønspredning

Hvad har løn og arbejdstid med produktivitet at gøre?

- Uforudsigelig efterspørgsel
 - Ordrehorisonten bliver stadig kortere samtidig med at efterspørgslen bliver mere uforudsigelig
 - Kravene til produktionsvolumen (antal timer der skal produceres pr. uge/dag) og produktmiks ændrer sig konstant
 - Lagrene bliver samtidig mindre og mindre
- Fast arbejdstid
 - Arbejdstiden er ofte planlagt med 37 fastlagte timer om ugen
 - Generelt højt dansk lønniveau
- Højere omkostninger pr. produceret enhed
 - Mange over- og undertimer
 - Vikarer

Fleksibilitet

- Mange virksomheder har et potentiale for at reducere omkostningerne ved at sanere gældende (lokal)aftaler og kutyper
 - Lokalaftaler om faste mødetider
 - Lokalaftale om højere satser for f.eks. overarbejde
 - Kutyme for betalte pauser
- Fleksible aftaler gør det muligt for virksomheden at tilpasse arbejdstiden så den tilgodeser ændringer i produktionsbehovet:
 - Der produceres i flere timer, når virksomheden har mange/store ordrer, og i færre timer når der er få/små ordrer.
 - Et fleksibelt system giver en bedre og mere stabil medarbejderskare og samtidig reduceres behovet for vikarer og brugen af tillægsbelagte overtimer.
 - Dette styrker virksomheders konkurrenceevne og øger produktiviteten.

Løn og lønsystemer

- Aflønning af medarbejdere spiller en stor rolle for deres produktivitet.
- Når lønkroner bruges strategisk, er det muligt at optimere den enkelte medarbejders indsats til gavn for virksomhedens produktion, produktivitet og indtjening.
- Det er en udfordring, at den danske lønspredning er forholdsvis lille:
 - Analyser viser, at virksomheder med høj lønspredning har højere produktivitet end virksomheder, hvor lønspredningen er lav
 - Indretning af lønpolitik og lønsystemer m.v. er en medvirkende årsag til, at produktiviteten i Danmark har udviklet sig langsomt i sammenligning med andre lande over de seneste 15 år

Taskforce

- Team af højt specialiserede konsulenter
 - Arbejdstid
 - Flexibilitet
 - Tillægsbetalinger
 - Overarbejde
 - Skiftehold
 - Løn
 - Lønssystemer
 - Lokalaftaler
 - Opsigelse af medarbejdere
 - Vikarer
 - Ansættelsesforhold
- Hvordan kan DI hjælpe?
 - Telefonrådgivning
 - Gennemgang af lokalaftaler
 - Analyse af eksisterende setup
 - Opsigelse af lokalaftaler
 - Strategisk rådgivning vedr. proces
 - Kontakt til forbundene
 - Møder på virksomheden
 - Virksomhedsforløb

Case vedr. tillægsbetaling på søgnehelligdage og OK-fridage

- For arbejde på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage har virksomheden hidtil betalt pr. time:
 - Stort skifteholdstillæg kr. 80,75 pr. time
 - Overtidstillæg kr. 73,35 pr. time indtil kl. 12.00
kr. 110,15 pr. time efter kl. 12.00
 - Tillæg for manglende erstatningsfridage kr. 81,05 pr. time
- Efter ændringen skal virksomheden betale pr. time:
 - Stort skifteholdstillæg kr. 80,75 pr. time.
- Gennemsnitlig besparelse på **kr. 182,- pr. time**
- Årlig besparelse pr. medarbejder: 96 (timer pr. medarbejder pr. år) * kr. 182 (besparelse pr. time) + sociale udgifter (ca. 28%) til bl.a. feriepenge, pension, fritvalgslønkonto m.m. **kr. 22.364,-**

Case vedr. varierende ugentlig arbejdstid

- Efterspørgselsbetinget behov for fleksibel arbejdstid
 - 15 uger med behov for 42 timer pr. uge
 - 15 uger med behov for 32 timer pr. uge
 - Øvrige uger 37 timer pr. uge

- Årlig omkostning uden varierende ugentlig arbejdstid pr. medarbejder

• 15 (uger) * 5 timer (42-37) * kr. 150,- (timeløn)	kr. 11.250,-
• 15 (uger) * 5 timer (42-37) * kr. 37,80 (overtidstillæg)	kr. 2.835,-
• 15 (uger) * 5 timer (37-32) * kr. 150,- (timeløn)	kr. 11.250,-
• Samlet årlig omkostning pr. medarbejder	Kr. 25.335,-

- Årlig omkostning med varierende ugentlig arbejdstid pr. medarbejder

• 1669 timer * kr. 2,50 (fleksibilitetstillæg)	kr. 4.172,50
--	---------------------

- Årlig besparelse pr. medarbejder incl. sociale udgifter (28%) **kr. 21.162,50**

Case vedr. betalt frokostpause

- Betalt frokost pr. medarbejder
 - 30 minutter (pause) * 225 arbejdsdage **112,5 timer/år**
- Årlig omkostning pr. medarbejder
 - 112,5 timer/år * kr. 150,- (timeløn) + sociale udgifter (28%) **kr. 21.600,-**
- Den enkelte medarbejder mister ikke noget
- DA undersøgelse fra juni/juli 2014 viser at 1 ud af 10 lønmodtagere (10%) inden for DA området har en skriftlig eller mundtlig aftale med sin arbejdsgiver om at få løn, mens de spiser frokost
- For DI er andelen lidt højere (12,1%)

Ring og lav en aftale



Konsulent Jesper Thomasen
E-mail: jest@di.dk
Tel: 3377 3496
Mob: 2128 7266



Chefkonsulent Jesper Madsen
E-mail: jem@di.dk
Tel: 3377 3491
Mob: 2060 6974



Dansk Industri



Jesper Madsen



DI's Taskforce

Chefkonsulent Jesper Madsen



DI'S **PRODUKTIVITETS**SINDSATS