

D-A-D i Danmark

Danmark er en lille åben økonomi afhængig af eksport. Af sektorerne i BARMETAL-projektet er maskin store, metalproduktionen er moderat i størrelse, og bilindustrien er ret lille – mellem periferien og halvperiferien af den europæiske bilindustri.

Danmark har været ledende inom D-A-D, og der er et stærkt politisk og arbejdsmarkedsparter interesse for at være på forkant i fremtiden. Både arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger i sektoren ser yderligere D-A-D-udvikling som central for international konkurrencedygtighed.

Nøgleudfordringer i metalsektoren

- Opnå finansiering og kompetence til at følge med i international konkurrence i D-A-D.
- Implementering af teknologier, der redder og forbedrer arbejdspladser i stedet for at stjæle eller ødelægge dem.
- Tilbyde muligheder for uddannelse og videreuddannelse for at imødekomme nye teknologiers kompetencekrav.

Arbejdsmarkedets parter rolle i D-A-D

- Med høje niveauer af overenskomstdækning (73 % i den private sektor) og en stærk tradition for forhandlinger er arbejdsmarkedsrelationssystemet velfungerende.
- Sektorielle arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger er enige om vigtigheden af at udvikle D-A-D.
- Overenskomster, fælles arbejdsmarkedspartnerskab og politik lægger vægt på erhvervsuddannelse og videreuddannelse for medarbejderne.

D-A-D på arbejdspladsen

- 3 virksomhedsundersøgelser baseret på interviews med ledelse og TU-repræsentanter samt medarbejdere i organisationer af forskellig størrelse.
- Der er forekomster af digitalisering i alle tre virksomheder, mens graden af automatisering varierer, og dekarboniseringen kun er begyndende.
- Digitalisering/automatisering øger produktiviteten/kvaliteten, omkostningseffektiviteten og udvider virksomhederne for at erstatte/frigøre arbejdere fra monotone opgaver og/eller reducere efter-spørgslen efter nye medarbejdere.
- Dekarboniseringen begynder at tage fart på grund af politik og eksternt pres.
- Personale kan være modstridende på trods af enighed mellem arbejdsmarkedets parter om behovet for D-A-D-udvikling.

Forhandlingsindsats i virksomheder

- Overenskomster regulerer ikke specifikt DAD-spørgsmål, men der er elementer af relevans vedrørende videreuddannelse og medarbejdernes kompetenceudvikling-smidler.
- Muligheder på lokalt niveau for at fagforeningsrepræsentanter kan blive informeret og hørt i spørgsmål relateret til D-A-D, findes gennem fælles ledelse-fagforeningsfora: samarbejdsudvalg.
- Disse er dog ikke aktive i alle undersøgte virksomheder, og fagforeningernes indflydelse på spørgsmål på lokalt niveau var lav i to af case-virksomhederne.
- Videreuddannelse og efteruddannelse af personale findes i alle tre virksomheder, hvis de har forskellige grader.
- Ledelser forsøger at inddrage lokalt personale i

implementeringen.