



I foråret 2023 skal alle medlemsorganisationer i **Akademikerne** diskutere krav til overenskomstforhandlingerne på det offentlige område. Når hver organisation har indsendt sine forslag, vil den akademiske fagbevægelse i fællesskab diskutere og prioritere kravene, inden de oversendes til arbejdsgiverne i kommuner, regioner og stat i december 2023.

Akademikerne vil med denne publikation sætte fokus på en række af de temaer, som kan være relevante for medlemmerne af organisationerne i Akademikerne at diskutere op til overenskomstforhandlingerne. Det er også en opfordring til dels at overveje målrettede/konkrete offensive krav samt i øvrigt til så vidt muligt at begrænse og prioritere antallet af krav for at sikre fælles gennemslag.

Et partsystem der skaber løsninger

Overenskomstforhandlingerne er det tidspunkt, hvor parterne har mulighed for at finde svar på de udfordringer, der er på det offentlige arbejdsmarked for medlemmerne.

Vi har en forventning til os selv og til arbejdsgiverne om, at vi kan indgå ambitiøse aftaler, og at vi sammen leverer løsninger, der kommer både arbejdspladser, medarbejdere og ledere til gode i deres hverdag, i opgaveløsningen og i deres karrierer på lang sigt.

Forord

Danmark har mere end nogensinde brug for dygtige medarbejdere og ledere. De akademiske fagligheder er afgørende for at løse de komplekse udfordringer, vi som samfund står over for nu og i fremtiden. De yder afgørende bidrag til at sikre velfærden og skabe væksten. Og de driver udviklingen af både den offentlige og private sektor i Danmark.

Akademikernes ambition er et Danmark, hvor alle kan dygtiggøre sig. Hvor kernefagligheden, virkelysten og nysgerrigheden stimuleres, og talent og kompetencer spirer. Viden virker. Derfor arbejder den akademiske fagbevægelse for et Danmark, der investerer og finder sine styrker i uddannelser af høj kvalitet, forskning og innovation – og en højtuddannet og specialiseret arbejdsstyrke, der kan skabe løsninger på fremtidens udfordringer.

Vi går til de offentlige overenskomstforhandlinger i 2024 med tre overordnede pejlemærker:

- En fagbevægelse for en ny tid og for flere
- Det gode arbejdsliv og et sundt arbejdsmiljø
- Høje ambitioner for uddannelse, forskning og efter- og videreuddannelse

Akademikerne arbejder for et samfund i bæredygtig vækst og udvikling, der skaber rammerne for et godt og sundt arbejdsliv for alle. Fremskridt skal føre til fornyelse og udvikling af arbejdsmarkedet og samfundet.

Den akademiske fagbevægelse skal gå forrest i indsatsen for at realisere medlemmernes ønsker og behov for at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår med balance mellem arbejde og fritid. Samtidig skal der kæmpes for, at lønningerne for de højtuddannede på det offentlige arbejdsmarked ikke sakker bagud.

Hver dag arbejder den akademiske fagbevægelse for et stærkt samarbejde med arbejdsgivere, politikere og det politiske system samt arbejdstagerorganisationer, hovedorganisationer og øvrige interessenter.

Vi arbejder for at få det dygtigste Danmark og et godt arbejdsliv.



Lisbeth Lintz
Formand, Akademikerne

Usikre økonomiske udsigter

Siden 2013 har der været vækst i økonomien, og beskæftigelsen er – kun afbrudt af Coronanedlukningen – vokset til rekordhøjde. Den udvikling forventes dog at være vendt inden OK24. Væksten forventes at aftage, og beskæftigelsen forventes at falde med 100.000 personer i 2023 og 2024.

Samtidig har de offentligt ansatte ligesom resten af arbejdsmarkedet oplevet reallønsfald i 2022 som følge af den historisk høje inflation. Forventningen er, at inflationen vil overstige de centralt forhandlede lønstigninger for hele OK21-perioden.

Overenskomstøkonomien er indrettet således, at de tre offentlige sektorer – kommuner, regioner og staten – hver for sig følger lønudviklingen i den private sektor. Filosofien er, at det er vigtigt, at lønningerne i Danmark ikke stiger så meget, at eksportindustrien mister konkurrencekraft, men at det offentlige arbejdsmarked omvendt heller ikke må sakke bagud.

Frem mod OK24 har forskellige grupper af offentligt ansatte høje forventninger til deres lønudvikling. Det gælder også for akademikergrupperne, der generelt er de grupper, som oplever størst negativ lønforskel ved at være ansat i det offentlige frem for det private.

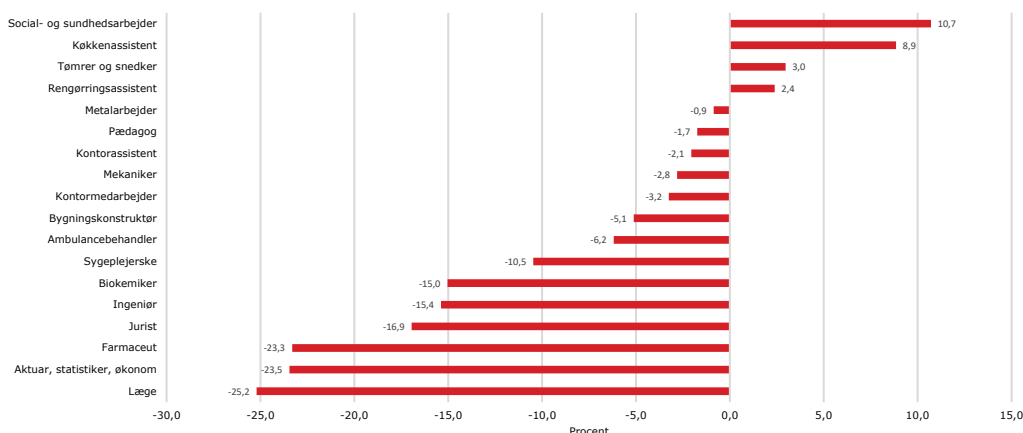
Den akademiske fagbevægelse arbejder for, at den offentlige sektor skal kunne rekruttere og fastholde de dygtigste medarbejdere til alle funktioner og med alle baggrunde. Navnlig for de grupper, der kan finde beskæftigelse både i den private sektor og på det offentlige arbejdsmarked, er det væsentligt, at lønssystemet i den offentlige sektor er fleksibelt og kan følge med konkurrencesituationen på det private arbejdsmarked. Samtidig har de grupper, som ikke har et konkurrerende privat arbejdsmarked at søge hen til, også behov for at opleve, at deres kompetencer og værdi for arbejdspladsen kan blive honoreret.

Den akademiske fagbevægelses ambition er, at reallønnen for akademikergrupperne så vidt muligt genoprettes og udvikles ved de kommende forhandlinger – inden for den overordnede ramme, at den offentlige lønudvikling skal følge den private.

Akademikere har de største lønforskel på tværs

For den akademiske fagbevægelse er det vigtigt, at ansættelse i den offentlige sektor er en attraktiv mulighed for alle grupper. Ser vi på lønforskellene til den private sektor, er det derfor bekymrende, at de akademiske grupper får mellem 10 og 25 pct. mindre i effektiv timeløn end privatansatte med samme jobfunktion. Det er en væsentlig større forskel end grupper med kortere eller ingen uddannelse oplever. For nogle grupper med kortere uddannelser er det offentlige endda lønførende.

Procentvis forskel i gennemsnitslønnen mellem det offentlige og private



Anm.: Standardberegnet timefortjeneste. Et positivt tal afspejler, at den offentligt ansatte tjener mere end den privatansatte, mens et negativt tal angiver, at den privatansatte tjener mere end den offentligt ansatte. Tallene er fra 2019.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af tabel LONG20 fra Danmarks Statistik.

En attraktiv og fremtidssikret offentlig sektor

Selvom lønnen er et væsentligt element i udviklingen af attraktive offentlige arbejdspladser, kan det ikke stå alene. Med en ambition om en offentlig sektor i verdensklasse, skal de offentlige arbejdspladser kunne tilbyde nuværende og fremtidige ansatte muligheden for at bruge deres faglighed til at løfte hele samfundets udfordringer.

Med en ændret befolkningssammensætning, klimakrise, mangel på forsyninger og stigende usikkerhed bl.a. som følge af krigen i Ukraine, er der behov for at vise fællesskabets styrke både som central part og på arbejdspladsniveau. Nye krav og hurtige omstillingsprocesser, stiller krav til inddragelse og samarbejde både ved det centrale overenskomstbord og på den enkelte arbejdsplads.

Et velfungerende lokalt partssystem

Den høje organisationsprocent på det offentlige arbejdsmarked skaber legitimitet og gør Akademikerne til en hovedaktør på det offentlige arbejdsmarked. Denne rolle og nytteværdien i det kollektive fællesskab skal synliggøres, også for de nye generationer på arbejdsmarkedet, der ikke tager eksistensen af et fællesskab centreret om arbejdspladsen for givet.

Det kollektive partssystem skal nytænkes og styrkes. Tillidsrepræsentanterne på arbejdspladserne er rygraden i den danske tradition for partssamarbejde og fælles løsninger. Derfor er det de faglige organisationers opgave sammen med de offentlige arbejdsgivere at sikre de bedst mulige rammer for, at tillidsrepræsentanter og ledere kan bruge hinanden som aktive medspillere i skabelsen af de bedst mulige arbejdspladser.

Fælles løsninger på de store spørgsmål

Ny teknologi giver mulighed for, at arbejdet kan udføres fra mange steder og på mange nye måder, men giver også muligheder for overvågning og en sammensmeltning mellem privatliv og arbejdsliv, som var utænkelig for få år siden. Det er i partssamarbejdet – lokalt og centralt – løsninger skal findes, så traditionerne for samarbejde og gensidig tillid ikke erstattes, men understøttes, af algoritmer og kunstig intelligens.

Ved OK21 blev det aftalt, at SU/MED fremover har en rolle i diskussionen af arbejdspladsens arbejde med grøn omstilling. Det er et eksempel på, at de store udfordringer kun kan løses i et samarbejde, hvor alle parter engagerer sig. Over de kommende år vil emner som energiforbrug, demografisk udvikling og meget andet oplagt skulle løftes i det lokale partssamarbejde.

Gode rammer for ledelse i det offentlige

En velfungerende offentlig sektor er afhængig af, at lederne på alle niveauer har de rigtige rammer og muligheder for at kunne bedrive en god ledelse. Derfor er gode ansættelsesvilkår for ledere også et væsentligt element i udviklingen af attraktive offentlige arbejdspladser for alle.

Et bæredygtigt arbejdsliv og et sundt arbejdsmiljø

Den akademiske fagbevægelse går til forhandlingsbordet ved OK24 med en ambition om at finde fælles, fremadrettede løsninger og udvikle rammerne for fremtidens arbejdspladser, der gør det offentlige arbejdsmarked attraktivt og konkurrencedygtigt for nye såvel som erfarne medarbejdere og ledere.

Fleksibilitet og arbejdstidsregler

Sikringen af muligheden for fleksibilitet i den enkelte medarbejders arbejdsliv har været en væsentlig dagsorden for akademikerorganisationerne i flere år. Lykkes det at skabe bedre rammer for det fleksible arbejdsliv, er der store gevinster for både kvalitet, produktivitet og effektivitet. Gode arbejdstidsbalancer har stort potentiale for at sikre øget fastholdelse og rekruttering på tværs af de offentlige sektorer.

På mange offentlige arbejdspladser er oplevelsen imidlertid, at de frie rammer, som findes i akademikeroverenskomsterne, risikerer at føre til mindre fleksibilitet for den enkelte, hvis arbejdsgiverne vælger at administrere reglerne med et snævert optimeringsfokus for øje.

Alt for mange arbejdspladser har ikke fået slukket de røde advarselsslamper, der blev tændt under Coronanedlukningerne. Arbejdspreset er steget, og der opleves en grænseløshed i arbejdspladskulturen på tværs af faggrupper. Samtidig er der stadig mangel på arbejdskraft i stort set alle sektorer og funktioner, og intet tyder på, at det vil aftage foreløbig.

Det giver anledning til at overveje, om der er behov for at aftale tydeligere værnsregler, der sætter snævrere grænser for arbejdstidens omfang og placering, så lønmodtagerne sikres den nødvendige restitution og bedre muligheder for at opretholde grænsen mellem arbejdstid og fritid.

Akademikernes anbefalinger til et reduceret arbejdspres

Akademikerne har udgivet en publikation med anbefalinger til, hvordan man lokalt kan håndtere problemstillinger med et stort arbejdspres. Akademikernes anbefalinger til de lokale parter er:

- Brug tidsregistrering, og følg løbende op
- Lav klare rammer for bestillinger
- Uddan ledere i psykisk arbejdsmiljø
- Husk det lokale aftalerum
- Har I behov for en vagtordning
- Benyt 39/11-ordninger
- Hent hjælp udefra

Læs mere om anbefalingerne på: www.akademikerne.dk

Højere grad af selvtilrettelæggelse og fokus på medinddragelse i arbejdstidsplanlægningen

Uanset faglighed bør der arbejdes på at medindflydelse, meningsfuldhed i opgavevaretagelsen og muligheden for selv at tilrettelægge opgaver i højere grad kommer til at fylde i dagligdagen på de offentlige arbejdspladser.

På tværs af fagforskelle vil de fleste ansatte enten have mulighed for selv at tilrettelægge dele af deres arbejde, eller byde ind i vagtplanlægningen.

Der bør ses på potentialer for vagtplanlægning, der i højest mulige omfang tilgodeser de enkeltes behov, også hvor disse ønsker indebærer plus- eller deltid, eller lokale aftaler om omlægning af arbejdstiden fx til en 4-dages arbejdsuge. Samtidig ses et behov for tydeligere rammer for selvtilrettelæggelse, herunder ret til afspadsering og sikret restitution. Indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdstiden har også en positiv effekt på medarbejdernes trivsel.

Et godt arbejdsmiljø

Det er arbejdsgivernes ansvar at sikre, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt. Arbejdsmiljøet bliver dog allerbedst, når lønmodtagerne samtidig er aktive medspillere, der sikrer opmærksomhed på potentialer og problemstillinger på arbejdspladserne, der har behov for en ekstra indsats.

Det psykiske arbejdsmiljø lider under et højt, og mange steder stigende arbejdspress med manglende ressourcer til, at arbejdet kan udføres til en passende kvalitet, hvilket bl.a. truer oplevelsen af mening i arbejdet. En anden problematik i det psykiske arbejdsmiljø er manglende indflydelse på eget arbejde. Fra motivationsrapporten, der blev udgivet i juni 2022, og som afdækker alle tre offentlige sektorer, ses en tydelig sammenhæng mellem den enkeltes motivation i arbejdet og den enkeltes mulighed for at tilrettelægge egne opgaver, ligesom meningsfuldhed i opgaverne har afgørende betydning for motivationen.

Selvom forebyggelse af stress og psykisk nedslidning er arbejdsgivers ansvar, er der brug for at fastholde fokus på kollektive løsninger, samt at løsningerne er en integreret del af den måde, arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres. Overenskomsterne kan være med til at sikre bedre rammer for forebyggelse i det psykiske arbejdsmiljø og rettigheder for den enkelte, fordi systemet kan nytænkes og tilpasses hurtigere og med et mere lokalt fokus end lovgivningen. Derfor kan der være grund til at overveje, hvordan overenskomstforhandlingerne kan sættes i spil for at sikre mere fokus på iværksættelse af handling og løsninger på arbejdsmiljøområdet.

Stadig langt igen på det psykiske arbejdsmiljø

Forskning har vist, at på trods af, at arbejdspladser har medarbejdere, som bliver syge på grund af det psykiske arbejdsmiljø, sker der ikke systematisk og kollektiv forebyggelse på arbejdspladserne. Medarbejdere, der bliver syge, oplever ofte, at det bliver håndteret dårligt på arbejdspladsen, de tillidsvalgte bliver ikke involveret, og fokus er ofte på den enkelte og personens eget ansvar.

Den nationale sundhedsprofil 2021 viste, at andelen, der har en lav score på den mentale helbredsskala, er steget i alle aldersgrupper og blandt både mænd og kvinder. Dermed fortsætter udviklingen, der har været i de sidste mange år med en kraftig stigning siden 2017 blandt mænd og kvinder i alderen 16-24 år.

Læs mere på: <https://www.sst.dk/da/Udgivelser/2022/Danskernes-sundhed>

For de grupper, der arbejder om natten, vil det også være aktuelt at benytte OK24 til at sikre, at de offentlige overenskomster lever op til de nye anbefalinger om rammer for natarbejde fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

Et arbejdsliv der er tilpasset den enkeltes livsfaser

Fremdrifts- og uddannelsesreformer har i de senere år gjort, at højtuddannede gør entre på arbejdsmarkedet tidligere end før. Sammenholdt med den stadigt stigende pensionsalder og de hastige forandringer på arbejdsmarkedet, kan en karriere ikke længere betragtes som en lineær kurve over et helt arbejdsliv. De yngre årgange vil forventeligt opleve mange flere skift af arbejdsplads, af opgaver og af kompetencebehov end tidligere generationer.

Den akademiske fagbevægelse skal bidrage til, at det bliver muligt for den enkelte individuelt at tilpasse arbejdslivet til sin aktuelle livssituation, på en måde hvor der fortsat værnes om den kollektive beskyttelse og medarbejderfællesskabet.

En god start på arbejdslivet

Med en ungdomsårgang, hvor 44 pct mistrives, er der behov for at se på om de unge skal presses ned i arbejdspladsernes eksisterende kasser, eller om der snarere er behov for, at strukturerne på arbejdspladserne ses efter i sømmene.

Der er derfor grund til at overveje, om de overenskomstmæssige rammer for de offentlige arbejdspladser også passer til de kommende generationers forventninger og forhåbninger til karrieren.

Ledelse af unge – anbefalinger fra Væksthus for ledelse

Væksthus for ledelse er et samarbejde mellem parterne på det kommunale og regionale arbejdsmarked, der laver fælles udviklingsprojekter, som styrker ledelse i kommuner og regioner. Projekterne har resulteret i mere end 80 udgivelser, herunder et magasin med anbefalinger om ledelse af unge. Anbefalingerne er:

- ① Tag initiativet til udvikling
- ② Rammer kan udfordres
- ③ Vær en leder i øjenhøjde
- ④ Skru op for anerkendelsen i det daglige
- ⑤ Styrk det sociale, det faglige og det mangfoldige
- ⑥ Gør formålet synligt

Læs magasinet på:

https://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/media/kxmncgk/vfl_unge_magasin_220203-pdf-002.pdf

Bedre rammer for de løst tilknyttede til arbejdsmarkedet

Både for de nyuddannede og de erfarne bør det sikres, at brugen af tidsbegrænset ansættelse på det offentlige område ikke udhuler de overenskomstmæssige rettigheder på nogle arbejdspladser eller for nogle grupper.

For nogle er der gode grunde til at supplere eller erstatte den traditionelle lønmodtageransættelse med en mere fleksibel og varieret karriere, hvor man rekrutteres fra opgave til opgave og kan sige ja eller nej i den konkrete situation, men for andre kan vejen til fast ansættelse og overskuelighed i økonomien, synes ekstra lang.

Derfor kan det overvejes, om der er behov for at bruge overenskomsterne til at sikre særlige rettigheder til fx kompetenceudvikling eller social sikring i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser eller lignende.

Det gode familieliv og barselsrettigheder

Den nye barselslov, som trådte i kraft den 2. august 2022, har aktualiseret behovet for fx at overveje om de offentlige barselsaftaler sikrer en tilstrækkelig lønret til alle forældre. Der ligger derudover en implementeringsopgave til OK24 med at sikre rettigheder til sociale forældre og trillingeforældre, der er sikret en ny dagpengeret.

Rammer for de sidste år i karrieren

Ved OK21 fik de stats- og regionalt ansatte samme seniorbonus, som de kommunalt ansatte. Desuden er der gennem overenskomsterne etableret rammer, der giver seniorerne mulighed for at aftale med arbejdsgiverne at gå ned i tid og/eller charge.

På trods af at overenskomsterne allerede har rammer for senioraftaler, er de offentlige arbejdspladser markant dårligere til at holde på medarbejderne efter folkepensionsalderen, end den private sektor er. Meget handler derfor om at engagere de offentlige arbejdsgivere i at udmønte mulighederne i praksis, så de seniorer der kan, og har lyst, får mulighed for at blive og bidrage længere, ligesom det må overvejes, om der er behov for flere og tydeligere individuelle rettigheder for seniorerne

Forskelligt tilbagetrækningsmønster

En fælles analyse, som Akademikerne og DA lavede i 2019, viser, at privatansatte akademikere i gennemsnit bliver længere på arbejdsmarkedet end offentligt ansatte akademikere, men at de privatansatte til gengæld langt oftere går på deltid allerede fra 60-årsalderen. Hvis de offentligt ansatte akademikere fulgte samme mønster som de privatansatte, ville arbejdsmarkedet have glæde af 2.500 flere akademiske fuldtidsårsværk hvert år.

Rettidig omhu på pensionsfronten

Udviklingen i aktiekurserne over det seneste år har betydet, at de fleste har set pensionsformuen skrumpe. En forhøjelse af pensionsindbetalingen vil kunne kompensere for dette og være en investering i en attraktiv pensionstilværelse. Derudover vil pension kunne kompensere for faldet i reallønnen, uden at det sætter yderligere skub på inflationen.

Pension og muligheden for frit valg

De akademiske pensionskasser (Bl.a. P+, AkademikerPension, ISP og PKA) anbefaler pensionsindbetalinger på 16-18 procent. Da medlemmerne kan have behov for individuel tilpasning af pensionsindbetalingerne, kan det være hensigtsmæssigt at have en højere pensionsprocent med en fritvalgsordning indbygget i pensionsbestemmelsen, så den enkelte kan vælge at få for eksempel en del udbetalt som løn.

På det statslige område er pensionsprocenten på den akademiske fællesoverenskomst i dag 17,1 pct, med mulighed for udbetaling af den del, der ligger over 16,8 pct

På det kommunale område er pensionsprocenten på den akademiske fællesoverenskomst i dag 18,78 pct, med mulighed for udbetaling af den del, der ligger over 16,4 pct

På det regionale område er pensionsprocenten på den akademiske fællesoverenskomst i dag 18,58 pct, med mulighed for udbetaling af den del, der ligger over 16,4 pct

På øvrige overenskomster for akademikere findes andre pensionsbestemmelser.

Kompetenceudvikling gennem hele karrieren

Som samfund har vi en interesse i en veluddannet befolkning. Det er vejen til et rigere, bedre og mere oplyst samfund. Et konkurrencedygtigt arbejdsmarked, som forventes at kunne levere på store samfundsmæssige omstillinger, fordrer opdaterede og højt kvalificerede kompetencer. Tilsvarende er det afgørende for den enkelte at have adgangen til, og muligheden for, løbende at kunne udvikle sine kompetencer. Det øger dennes værdi på arbejdsmarkedet og giver handlemuligheder i et langt og godt arbejdsliv.

Etableringen af kompetencefonde på tværs af den offentlige sektor igennem overenskomstsyste-
met har været en stor succes, hvis der måles på interesse for samt brug af midler. Flere tusind medlemmer bidrager hvert år til deres employability gennem efter og videreuddannelsesaktiviteter, der finansieres af overenskomstmidler.

Muligheden for at få finansiering til kompetenceudvikling udefra medfører dog også eksempler på arbejdsgivere, der ikke tager tilstrækkeligt ansvar for selv at finansiere kompetenceudviklingselementer, som den enkelte arbejdsplads- og medarbejder har behov for. I forbindelse med OK24 kan det overvejes, om det nuværende system har den rette balance mellem medarbejder- og arbejdsgiverinteresser, eller om man i højere grad skal udvikle systemet henimod individuelle rettigheder til fortsat kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder.

De offentlige kompetencefonde

Ved OK21 aftalte Akademikerne med hhv. KL og Danske Regioner at oprette nye kompetencefonde på det kommunale og regionale område. Sammenholdt med den kompetencefond, som allerede har eksisteret i en del år på det statslige område, bruges der i perioden 2021-24 mere end 145 mio. kr. af overenskomstmidler på individuel kompetenceudvikling til offentligt ansatte akademikere.