

Temaer og Tendenser for OK26

Den 26. november 2024

Sagsnr. S-2024-894

Dok.nr.: 38308

jdj/yk

I foråret 2025 skal alle medlemsorganisationer i Akademikerne diskutere krav til overenskomstforhandlingerne på det offentlige område. Når hver organisation har indsendt sine forslag i august 2025, vil den akademiske fagbevægelse i fællesskab diskutere og prioritere kravene, inden de oversendes til arbejdsgiverne i kommuner, regioner og stat i december 2025.

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. Den enkelte organisation er frit stillet i forhold til at bruge oplægget eller dele heraf, ligesom formand og sekretariatet gerne deltager med oplæg mm i perioden. Hensigten med temaer og tendenser er, at sætte fælles retning sammen med Akademikernes Forhandlingsudvalg, men i respekt af organisationerne egne processer.

Det er også en opfordring til dels at overveje konkrete offensive krav samt i øvrigt til så vidt muligt at begrænse og prioritere antallet af krav for at sikre fælles gennemslag.

TEMAER OG TENDENSER FOR OK-26

Dette er et diskussionsoplæg til OK26. Som I vil kunne se, kan I derfor ikke finde svar, men forslag og temaer til åbne drøftelser, så medlemsdemokratiet kan finde vej helt ind til overenskomstbordet.

Vi har i den Akademiske fagbevægelse et klart mål: at sikre gode arbejdsliv og gode arbejdspladser på fremtidens offentlige arbejdsmarked. Akademikere skal have en løn, som afspejler, at uddannelse betaler sig, og rammer på arbejdspladsen, hvor der er plads til balance mellem arbejde og privatliv.

Fremtidens attraktive arbejdspladser skal afspejle nye måder at arbejde på en fleksibel livsfasetilgang og stort fokus på at udvikle kompetencer hos alle.

Et partsystem der skaber løsninger nu og for fremtiden

Overenskomstforhandlingerne er det tidspunkt, hvor parterne har mulighed for at finde fælles 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 sigt.

Økonomien er stabil og arbejdslivet skal i fokus

Da vi forhandlede overenskomster sidst - ved OK24 - skete det på baggrund af en turbulent udvikling i økonomien med høj inflation og usikkerhed om konsekvenserne for beskæftigelsen.

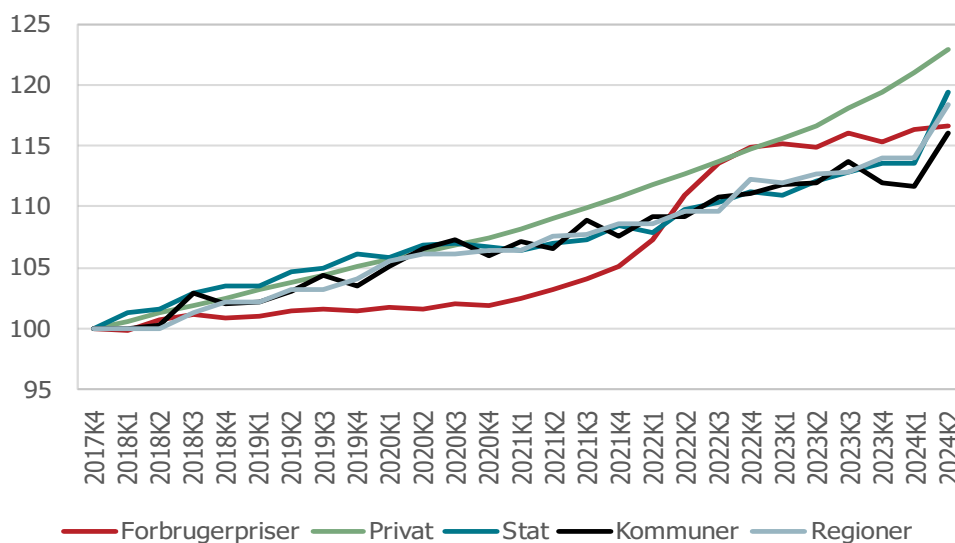
Dengang fandt både de offentlige og private overenskomstforhandlinger sted under indflydelse af en udhuling af reallønningerne, og der blev forhandlet store lønstigninger i begge sektorer. Det betyder, at det reallønstab, vi oplevede i 2021-2022, er indhentet, jf. figuren nedenfor.

Den økonomiske baggrund for OK26 er heldigvis mindre turbulent, end hvad der var tilfældet op til OK24. Inflationen har rettet sig, og der er generelt udsigt til en stabil økonomi og fortsat høj beskæftigelse.

Der kan dog nå at ske ændringer frem mod 2026. Danmark er fx en undtagelse i et ellers afmatningsramt EU. Derudover kan krigen i Ukraine og Mellemøsten påvirke økonomien, ligesom valget af Donald Trump som amerikansk præsident kan få betydning – ikke mindst, hvis der kommer handelskrig.

Vi er samtidig på vej ind i en omstilling af vores arbejdsmarked som følge af ny teknologi – AI, robotter, øget digitalisering m.v. – og der er konkurrence om arbejdskraft mellem sektorer, som kan påvirke den offentlige beskæftigelse. Endelig stiger behovet for at sikre bæredygtige arbejdspladser med mulighed for at sikre en god balance mellem arbejde og familieliv.

Udvikling i løn og priser (2017 = 100)



Kilde: Danmarks Statistik

Et godt og meningsfuldt arbejdsliv

Akademikerne går til OK26 for at sikre rammer for gode arbejdsliv på gode arbejdspladser i den offentlige sektor, hvor det er attraktivt og meningsfuldt for akademikere at gå på arbejde og gøre karriere igennem hele arbejdslivet i skøn forening med den enkeltes ønsker om familie- og privatliv. Her vil øget fleksibilitet og et sundt psykisk arbejdsmiljø være en forudsætning.

Arbejdsliv -Fleksibilitet i arbejdslivet

Mere fleksibilitet i den enkelte medarbejders arbejdsliv har været en væsentlig dagsorden for akademikerorganisationerne i flere år og forventes at være det flere år frem.

Ved OK24 lykkedes det som et nybrud at sikre mere fleksibilitet ved at aftale opsparingsordninger for alle akademikere, både i form af opsparing af tid (merarbejde og 6. ferieuge) samt opsparing af penge (pensionsbidrag) med fleksibel anvendelse. Ordningerne er første vigtige skridt til at sikre den enkelte mere fleksibilitet i forhold at kunne tilrettelægge eget arbejdsliv igennem de

forskellige livsfaser. Udbygning af ordningerne ved OK26 forventes at blive et tema. Det kunne fx være bedre muligheder for orlov, deltid i senkarrieren, ekstraordinære indbetalinger ved længere kompetenceforløb, stigning i den del af pensionsbidraget, som er omfattet af fritvalg, eller andre greb, som gør ordningerne endnu mere relevante og en understøttende faktor til et fleksibelt arbejdsliv, som samtidigt er foreneligt med ledelsesretten.

Opsparingsordninger

Opsparingsordningerne fra OK24 er et nybrud for at skabe mere fleksibilitet

Opsparing af tid giver ret til at opspare særlige feriefridage (6. ferieuge) samt merarbejde (i staten) til senere afvikling efter aftale med arbejdsgiver.

Opsparingsordningen i tilknytning til pensionsordningen giver ret til at opspare en del af pensionsbidraget, som overstiger 15 % på et særligt opsparingsprodukt i pensionsordningen. Opsparingen vil kunne bruges til fx at selvfinansiere pauser i arbejdslivet. Dette kunne fx være ved gentænkning af karrieren, sporskifte, kompetenceudvikling eller orlov. Hvis man sparer op på ordningen, men i sidste ende ikke får brugt pengene, så bliver opsparingen en del af den almindelige pension.

Opsparingsordningerne ønskes udbygget over de næstkommende overenskomster, men allerede i 2025 kan alle medarbejdere og ledere starte en ordning op og begynde opsparingen.

Arbejdsliv- En god start på arbejdslivet

Af Danmarks Studielivsundersøgelse i 2022 fremgik det, at overgangen mellem studie og arbejdsliv er udfordrende for de unge. Det bør derfor være en fælles interesse for os som overenskomstparter i at styrke overgangen fra studie til det første job på arbejdsmarkedet med henblik på at øge trivsel, effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen. Vi ved, at det første job er meget vigtigt – det sætter retning for en god karriere eller, hvis det går skævt, dybe spor i arbejdslivet.

I det bredere billede kan der være grund til at overveje, om de overenskomstmæssige rammer for de offentlige arbejdspladser passer til også de kommende generationers forventninger til arbejdslivet og deres forhåbninger til karrieren.

Arbejdsliv -ude på arbejdspladserne

Også denne gang går den akademiske fagbevægelse til forhandlingsbordet 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.

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 den udvikling, 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>.

Der ligger et stort potentiale i at kunne forene den enkeltes behov og ønsker med udviklingen af arbejdspladsen. Dette kan bl.a. være ved vagtplanlægning, der i videst muligt omfang tilgodeser den enkeltes behov, eller ved den enkeltes ønsker om plustid eller deltid. Desuden er der et stort potentiale i indgåelse af lokale aftaler om omlægning af arbejdstiden fx til en fire dages arbejdsuge eller en nytænkning af flekstidsaftaler så de understøtter den enkeltes behov for fleksibilitet og mere balance i arbejdslivet.

Samtidig ses et behov for at tydeligere rammer for egen indflydelse i planlægningen af frihed, herunder ret til afspadsring og restitution. Indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdstiden har også en positiv effekt på trivsel, så der er meget at vinde for både den enkelte og arbejdspladsen.

Den nye lovgivning om registrering af arbejdstid kan ses som et værktøj til at forebygge og undgå udbrændthed på grund af for meget arbejde. Ved at bruge tidsregistreringen aktivt og

konstruktivt kan der sikres den fornødne restitution. For eksempel hvis man kollektivt aftaler en model for at følge op, når afdelinger/områder konstant har mange registrerede timer ud over normen.

Den lovpligtige tidsregistrering har til formål at sikre overholdelsen af beskyttelsesreglerne i form af ugentlig maksimal arbejdstid på 48-timer (i en fire måneders referenceperiode) samt daglig og ugentlig hvileperiode, den såkaldte 11-timers regel, samt ret til ugentligt fridøgn. Det formål kunne understøttes på forskellig vis ved at aftale ændringer i arbejdstidsreglerne.

Akademikernes anbefalinger til et reduceret arbejdspress

Akademikerne har udgivet en publikation med anbefalinger til, hvordan man lokalt kan håndtere problemstillinger med stort arbejdspress. 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

Arbejdsliv -sikring af et sundt psykisk arbejdsmiljø

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 på. Overenskomsterne kan være med til at sikre bedre rammer for forebyggelse i forhold til 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 i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Et meningsfuldt arbejdsliv, hvor man selv har indflydelse, er forudsætningen for et godt arbejdsmiljø – Det gælder også, når der er et stort arbejdspress eller meget intense arbejdsgange af høj

kompleksitet, fx når AI eller robotter overtager rutineopgaverne, så medarbejderen står tilbage med de meget komplekse sager eller de vanskelige operationer, bl.a. når teknologien har øget krav til tempoet og intensitet, så alle naturlige pauser i arbejdsdagen forsvinder. Her er det afgørende at indtænke restitution. Det er arbejdsgivernes ansvar at sikre, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt. Arbejdsmiljøet bliver dog allerbedst, når de ansatte samtidig er aktive medspillere, der sikrer opmærksomhed på potentialer og problemstillinger på arbejdspladserne, som har behov for en ekstra indsats. Det meningsfulde og gode arbejdsliv i fremtiden kalder på nye svar, fx ny ledelseskultur, afkortning eller variabel arbejdstid, pausekultur, AMR/TR/SU/MED/ledelsens trio-arbejde eller andre understøttende tiltag.

Arbejdsliv -og det gode familieliv

Det har stort fokus i omverdenen, at familielivet har svære kår, og overenskomsterne er stedet, hvor vi kan finde løsninger. Udvidelse af familierettigheder som ret til lønnet fravær ved barns sygedage, som ikke er afhængig af, på hvilken dag i sygeforløbet man har brug for fri, kan være en mulighed, ligesom omsorgslovsdage, som følger af work-life-balance-direktivet fra 2019, kunne aftales med lønret, så vi bedre kan passe på vores familier og dæmpe noget af stressen fra en presset hverdag.

Arbejdsliv -karrieren i et langt og omskifteligt arbejdsliv

Mange akademikere, og ikke mindst de yngre årgange, forventes at have stadig flere job- og opgaveskift i løbet af karrieren i et arbejdsliv, som forventes at vare i mange år og gerne til efter folkepensionsalderen. Akademikere har derfor øget behov for løbende kompetenceudvikling og for at kunne prøve sig af ved forskellige sporskifte i løbet af en lang karriere.

Den akademiske fagbevægelse skal arbejde for at forbedre den enkeltes muligheder for at tilpasse arbejdslivet til sin aktuelle livssituation, på en måde, hvor der fortsat værnes om den kollektive beskyttelse og medarbejderfællesskabet. Der skal samtidig arbejdes for, at den enkelte kan forme sit arbejdsliv i et længere karriereperspektiv.

Forskelligt tilbagetrækningsmønster

En analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd fra september 2024 viser, at godt hver fjerde person i 2022 arbejdede et år efter pensionsalderen. Tallet dækker over store forskelle på tværs af uddannelse og køn. Blandt ufaglærte og faglærte arbejdede hhv. 19 og 27 pct. efter folkepensionsalderen, mens 48 pct. af akademikere

arbejdede et år efter pensionsalderen. Flere mænd end kvinder arbejder efter pensionsalderen.

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.

Værdien af en akademiker

Akademikere skaber stor værdi for arbejdspladserne og samfundet. Dette bør afspejles i lønniveauet og i lønudviklingen nu og i fremtiden. Akademikere skal sammen med tillidsrepræsentanter og ledelsen finde fælles løsninger på de store spørgsmål. Det forudsætter fortsat kompetenceudvikling igennem hele arbejdslivet.

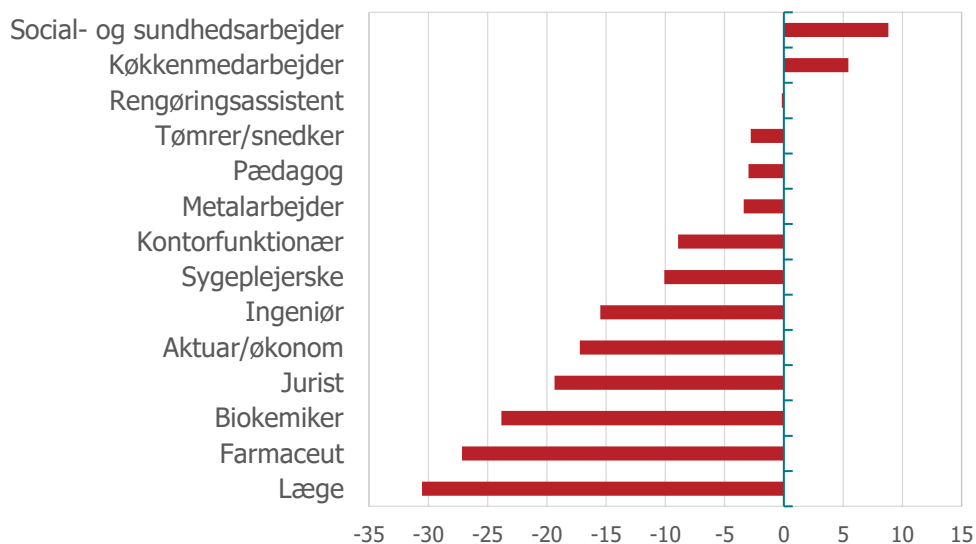
Lønstigninger

Ved OK26 er ambitionen at sikre medlemmerne en lønudvikling, ikke mindst fordi højtuddannede i den offentlige sektor har lavere løn i forhold til det private arbejdsmarked, jf. figuren nedenfor

Den akademiske fagbevægelse arbejder for, at den offentlige sektor skal kunne rekruttere og fastholde de dygtigste medarbejdere til alle funktioner og med alle uddannelsesbaggrunde. I lyset af denne ambition er det en udfordring, at lønniveauerne for en række grupper af højtuddannede er højere i den private sektor relativt til det offentlige arbejdsmarked.

Ud over at have fokus på *lønniveauet*, skal der være fokus på *lønudviklingen*. Ambitionen er, at reallønnen for akademikergrupperne så vidt muligt skal udvikle sig ved de kommende forhandlinger – inden for den overordnede ramme, at de offentlige lønninger skal vokse i samme takt som de private.

Forskel i løn mellem offentlig og privat sektor, pct.



Kilde: Danmarks Statistik, LONS20, 2023

Lønstigninger er det væsentligste element i udviklingen af attraktive offentlige arbejdspladser, men kan ikke stå alene. Med en ambition om en offentlig sektor i verdensklasse skal de offentlige arbejdspladser kunne tilbyde nuværende og fremtidige medarbejdere muligheden for at bruge deres faglighed til at løfte hele samfundets udfordringer og samtidig have et godt arbejdsliv på både og udenfor arbejdet.

Fremtidens løndannelse

Løntrepartsaftalen fra december 2023 (lønløft til sygeplejersker m.fl.) betyder, at der på hvert af de tre offentlige områder skal drøftes nuværende og fremtidige lønmodeller for løndannelsen for at sikre, at aftalesystemet kan løse samfundsmæssige udfordringer og understøtte nødvendige omstillinger via et bæredygtigt og fleksibelt lønsystem.

Sagt med andre ord: Der er på arbejdsgiversiden en analyse af, at den offentlige lønmodel er for rigid, og at der er behov for ændringer, så overenskomstrammen fremover i mindre grad udmøntes som generelle lønstigninger, og fordelingen af lønmidlerne i højere grad differentieres enten centralt eller lokalt.

Det er forventningen, at det igangværende trepartsarbejde vil blive fulgt op af krav fra arbejdsgiversiden med en højere ambitionen om en mere fleksibel løndannelse ved OK26. Akademikerne

vil her sikre gå til forhandlingerne med ambitioner om at sikre en lønudvikling, som afspejler akademikernes værdi, fortsat mulighed for løndifferentiering, sikkerhed for anvendelse af de lokale midler, og transparens for anvendelsen af den lokale løndannelse. Der skal være sikkerhed for en vis samlet lønudvikling inden for overenskomstperioden. Løndannelsen skal medvirke til at skabe attraktive rammer for de tre offentlige arbejdsmarkeder for Akademikernes medlemsgrupper samt understøtte opgaveløsningen – herunder sikre at der er de rette uddannelser og kompetencer til stede.

Hvis der opstår et arbejde om nye lønmodeller ved OK26, vil tillidsrepræsentanternes rolle og indflydelse blive et væsentligt tema for Akademikerne. I den forbindelse bør også indtænkes muligheder for løstansattes fortsatte udvikling af løn og vilkår.

Tillidsrepræsentanternes rolle

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

Det kollektive partsystem skal nytænkes og styrkes. Tillidsrepræsentanterne på arbejdspladserne er ryggraden 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. Tillidsrepræsentanterne er ydermere nøglen til gode lønforhandlinger på arbejdspladserne.

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 – løsningerne skal findes, så traditionerne for samarbejde og gensidig tillid ikke erstattes, men understøttes, af digitale løsninger, algoritmer og kunstig intelligens. Over de kommende år vil emner som klimaaftryk, energiforbrug, demografisk udvikling og meget andet oplagt også skulle løftes i det lokale partssamarbejde sammen med diskussioner om strukturelle forandringer i den offentlige sektor. Nye krav og hurtige omstillinger af opgaver og job stiller krav til inddragelse og samarbejde både ved det centrale overenskomstbord og på den enkelte arbejdsplads

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 løn- og ansættelsesvilkår for ledere også et væsentligt element i udviklingen af attraktive offentlige arbejdspladser for alle.

Hvad skal vi leve af i fremtiden?

Kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet

Samfundsudviklingen går stærkt, der er mange udfordringer, som skal håndteres, og teknologien skaber ubegrænsede muligheder. Et blik for og investeringer i medarbejdernes kompetencer bliver derfor vigtigere og vigtigere. Samtidig er der udsigt til stigende pensionsalder mange år frem, hvorved den enkelte kan forventes at få et længere arbejdsliv end i dag.

Det virker i stadig mindre grad oplagt, at en uddannelse kan bevare sin relevans og aktualitet arbejdslivet igennem. Det er derfor afgørende løbende at arbejde for bedre betingelser og rammer for livslang læring.

Hvis vi skal skabe forudsætningerne for udviklingen af fremtidens offentlige sektor, medvirke til at løse de store samfundsudfordringer og bruge AI og andre digitale værktøjer, skal kompetenceudvikling for akademikere højt op på dagsordenen. Det kræver, at de offentlige arbejdspladser prioriterer tid og ressourcer til, at den enkelte medarbejder kan lære nyt, udvikle sine kompetencer og bringe nye indsigter ind i løsningerne. Det kræver også, at kompetenceudvikling i et livslangt læringsperspektiv tænkes ind som en integreret del af arbejdspladsens indsats for employability og attraktive vilkår.

Særligt om de offentlige kompetencefonde

Det er en stående diskussion, i hvor høj grad der i aftalesystemet skal ske en medfinansiering af medarbejdernes kompetenceudvikling, som grundlæggende er en arbejdsgiverforpligtelse, medmindre der er et større element af forbedret employability. I både den statslige, kommunale og regionale sektor har etableringen af kompetencefonde igennem overenskomstsyste­met været en succes. Interessen er stor ved hver puljeåbning, og midlerne tømmes hurtigt. Fondene er dermed med til at sikre, at flere tusinde medlemmer hvert år bliver kompetenceudviklet, men det er en udfordring, at det finansieres af overenskomstmidler, der alternativt kunne gå til andre medarbejdere. Det har fx aldrig været meningen, at disse fonde skal finansiere omstillinger på offentlige arbejdspladser af fx sags­gange pga. ny teknologi. Hvis fondene bruges til dette, skal arbejdsgiversiden bidrage i højere grad med medfinansiering.

Det er også en udfordring, hvordan der sikres tilstrækkeligt med tid og plads til kompetenceudvikling i arbejdstiden. Arbejdspresset er højt mange steder og travlhed nærmest en permanent tilstand, og netop disse forhold er en helt central og kendt barriere for kompetenceudvikling

Overenskomsterne følger op på politiske reformer

Det er en grundsten i den danske aftalemodel, at parterne har autonomi og selv forhandler løn- og ansættelsesvilkår uden indblanding fra politikerne på Christiansborg.

De politiske signaler fra Christiansborg om at genåbne velfærdsaftalen fra 2006 sætter spørgsmål ved tilbagetrækningsalder og pensionssystemet. Derfor kan det blive relevant ved OK26 at se på de elementer i overenskomst- og aftalesystemet, som spiller sammen hermed.

Vi venter fortsat på at se konsekvenserne af universitetsreformen, herunder nye typer af kandidatuddannelser og særligt forventningerne til erhvervs kandidaterne, samt betydningen for den universitære stillingsstruktur. Tilsvarende må der ses på konsekvenserne af reformen af professionshøjskoler og erhvervsakademier, hvor udfordringerne med undervisernes uddannelsesniveau og ikke mindst kommende masteruddannedes overenskomstdækning vil være i fokus. Også ungdomsuddannelsesreformen og de forandringer af arbejdsmarkedet det fører med sig vil få betydning ved OK26. Vi går aktivt ind i opfølgningen på reformerne og vil indramme forandringerne i overenskomstsyste