

For det dygtigste Danmark - Akademikernes OK21 temaer

Den 25. oktober 2019
Sagsnr. S-2019-158
Dok.nr. D-2019-19497
bef/

I foråret 2020 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 2020.

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 gennemslag.

Et partssystem der skaber løsninger

Overenskomstforhandlingerne 2018 var en unik situation, hvor ekstraordinære problemstillinger førte landet til randen af den første storkonflikt nogensinde på det samlede offentlige område.

Akademikerne går til forhandlingsbordet ved OK21 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. Vi har således en forventning til os selv og til arbejdsgiverne om, at vi kan indgå aftaler, og at vi sammen leverer konkrete løsninger, der kommer både arbejdspladser, medarbejdere og ledere til gode i deres hverdag, i deres opgaveløsning og i deres karrierer på lang sigt.

For det dygtigste Danmark

Akademikernes grundfortælling

I Danmark stikker vores uddannelsesrødder dybt. Vi lever af vores investering i uddannelse og forskning. Det skal vi også i fremtiden.

Vi skal vokse som individer, som fællesskab og som samfund.

Mulighedernes veje skal være åbne for alle med vilje, evne og lyst til at dygtiggøre sig, uanset baggrund, køn eller nationalitet.

Den akademiske fagbevægelse handler om ambitionen for et Danmark, hvor den enkelte kan udfolde sit fulde potentiale, og vi alle kan blive dygtigere sammen.

Det er sådan, at vi som land gør en forskel for at løse verdens udfordringer.

Vi arbejder for det dygtigste Danmark.

Akademikernes pejlemærker for OK21 er stærkere livs- og karrieremuligheder, samt en fagbevægelse for en ny tid og for flere.

Stærkere livs- og karrieremuligheder for danskerne

Danskerne skal indstille sig på at arbejde til 70-års alderen eller endnu længere, og det på et arbejdsmarked, hvor grundvilkåret er forandringer. Nye teknologier og behovet for nye løsninger ændrer kravene til os alle løbende.

Det forudsætter, at vi indretter et samfund, hvor den enkelte dansker har mulighed for at skabe sig et langt, fleksibelt og bæredygtigt arbejdsliv. Et liv hvor professionel ambition og balancen i tilværelsen kan gå hånd i hånd.

Vi skal uddanne og udvikle os hele livet, både på arbejdspladsen, i civilsamfundet og i privatlivet, og rammerne om vores arbejde må muliggøre, at alle kan udvikle og udfolde sig frit både professionelt og privat.

En fagbevægelse for en ny tid – og for flere

Den akademiske fagbevægelse favner et mangfoldigt arbejdsmarked. Den akademiske fagbevægelses idealer og principper lever i bedste velgående, men et nyt, dynamisk arbejdsmarked giver nye udfordringer, når det traditionelle lønmodtagerarbejde kombineres eller erstattes med en række andre ansættelsesformer. Fremover skal vi derfor i endnu højere grad mødes på tværs af brancher, vilkår, fag og ansættelsesformer.

De to temaer:

Stærkere livs- og karrieremuligheder for danskerne

En fagbevægelse for en ny tid – og for flere

er derfor rammen for Akademikernes arbejde med de offentlige overenskomster, som udfoldes i en række undertemaer:

En attraktiv offentlig sektor

Skal de offentlige arbejdspladser fremadrettet kunne tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere, er det vigtigt, at der skabes attraktive arbejdspladser, herunder attraktive lønvilkår.

Der skal være plads til, at man lokalt på arbejdspladserne kan gribe til de løsninger, som passer bedst i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdet og lokal løn – men det skal ske indenfor rammerne af overenskomsterne.

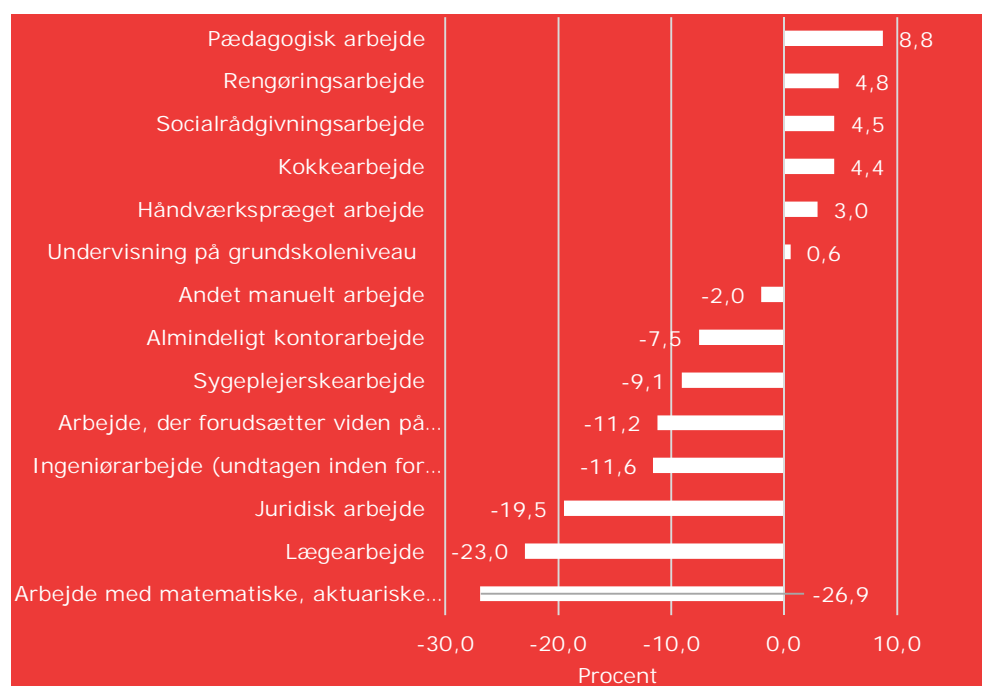
På arbejdsmarkedet er beskæftigelsen højere end nogensinde før, og der meldes om mangel på arbejdskraft i både den private og offentlige sektor. Siden foråret er udsigterne for den globale økonomi blevet forværret. Dette knytter sig til usikkerheden i kølvandet på BREXIT, handelskrigene mellem USA og Kina samt, at væksten har skuffet i flere europæiske lande på det seneste med risiko for recession, i fx Tyskland. En eventuel global opbremsning vil også ramme dansk økonomi, men dansk økonomi ser umiddelbart ud til at være godt rustet hertil. Dette

skal navnlig ses i lyset af, at (løn)konkurrenceevnen er blevet genoprettet siden slutningen af 00'erne. På den grund baggrund forventes, at den private lønudvikling vil tiltage til, og det skønnes, at lønstignings takten kan komme op i underkanten af 3 pct. frem mod 2024. Dog med risiko for, at et globalt tilbageslag kan trække lønudviklingen ned.

Akademikerne mener, at den offentlige lønudvikling skal følge den private lønudvikling. Det skal sikres gennem en overenskomststramme, der følger den private lønudvikling. Der er en udfordring i, at akademikerne-grupperne lønmæssigt i den offentlige sektor ligger bag kollegaerne i den private sektor. De offentlige arbejdspladser har behov for at være konkurrencedygtige ved rekruttering og fastholdelse af højt kvalificeret arbejdskraft. Ved OK21 skal der fokus på attraktive akademikervilkår.

Fakta boks: Forskellen mellem sektorerne

Ansættelse i den offentlige sektor bør være en attraktiv mulighed for alle grupper. Ser vi på lønforskellene til den private sektor, er det derfor bekymrende, at de akademiske grupper får op til 25 pct. mindre i timeløn end privatansatte med samme jobfunktion. Det er en større forskel end for grupper med kortere eller ingen uddannelse. For nogle grupper med kortere uddannelser er det offentlige endda lønførende.



Anm.: Sammenligningen bygger på standardberegnedede timefortjenester. Dvs. timelønnen er opgjort fratrukket betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegodtgørelse, ferie- og søgnehellidagsbetalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.
Kilde: Beregninger på baggrund af Danmarks Statistik.

Hvordan kan vi på tværs af det offentlige arbejdsmarked arbejde for, at lønforskellen for akademikere i den offentlige sektor ikke øges i forhold

til den private sektor, og hvordan gør vi det attraktivt at forblive på de offentlige arbejdspladser?

Lønssystemet

En rimelig og gennemskuelig lønfastsættelse, som er tæt knyttet til opgavevaretagelsen, er et afgørende parameter for, om man føler sig anerkendt og retfærdigt behandlet. Det er stærkt demotiverende, hvis man som medarbejder oplever, at den løn, man får, ikke står i rimeligt forhold til det arbejde, som man leverer. Derfor er det vigtigt, at rammerne for den lokale lønfastsættelse passer til den enkelte arbejdsplads og opleves meningsfuld af både ledelse og medarbejdere.

Giver det nuværende lønssystem de rigtige muligheder for, at arbejdspladserne kan arbejde med løn på en måde, som giver mening og tilfredshed?

Bæredygtigt arbejdsliv – forandring og forlængelse

Samfundets teknologiske og sociale udvikling gør, at ingen af os kan forvente at blive pensioneret fra et arbejdsmarked eller en branche, som bare tilnærmelsesvis ligner det, som vi blev uddannet til. Den stigende levealder gør senere tilbagetrækning til en nødvendighed, men også en mulighed for at skabe sig en anden, mere fleksibel karriere, hvor arbejdsmængden og intensiteten også kan indrettes og variere i takt med, at rammerne for den enkeltes privatliv ændrer sig. EU har endvidere vedtaget fem årlige omsorgsdage til pasning af børn, forældre eller alvorligt syge. Disse dage kan allerede nu passes ind i overenskomsterne.

Hvordan skaber vi på tværs af arbejdsmarkedet og sektorer muligheder for et langt, fleksibelt og bæredygtigt arbejdsliv?

Mobilitet og forandringer

Både små og store flytninger, reformer og omstruktureringer er ikke længere enkeltstående episoder i et langt arbejdsliv.

Fakta boks – forandringer og omstillinger

Ved tidligere større ændringer af det offentlige arbejdsmarked har der været enighed mellem de skiftende regeringer og de faglige organisationer om at sikre rammerne for de medarbejdere, der blev berørt. Ved de seneste omstillinger, fx udflytninger af statslige arbejdspladser og den sundhedsreform, som den tidligere regering aftalte med DF, har det været sværere at opnå enighed. Fx forsøgte Akademikerne i forbindelse med sundhedsreformen forgæves at opnå:

- Virksomhedsoverdragelsesloven skal gælde for medarbejdere, hvis opgaver flytter til anden arbejdsgiver
- Ret til outplacementforløb for alle afskedigede
- Sikring mod udvidelse af ansættelsesområdet ved overgang til ny arbejdsgiver
- Job- og løngaranti for alle medarbejdere, der overflyttes til ny arbejdsgiver

For den akademiske fagbevægelse er det centralt, at arbejdsgiverne forpligtes til at tage hånd om medarbejderne ved større omstillinger, som der også er tradition for på det private arbejdsmarked.

Hvilke krav kan man rejse for at sikre trygheden, skabe grundlaget for attraktiv mobilitet og karrieremulighederne på tværs af den offentlige sektor, når forandringerne – små som store - gennemføres?

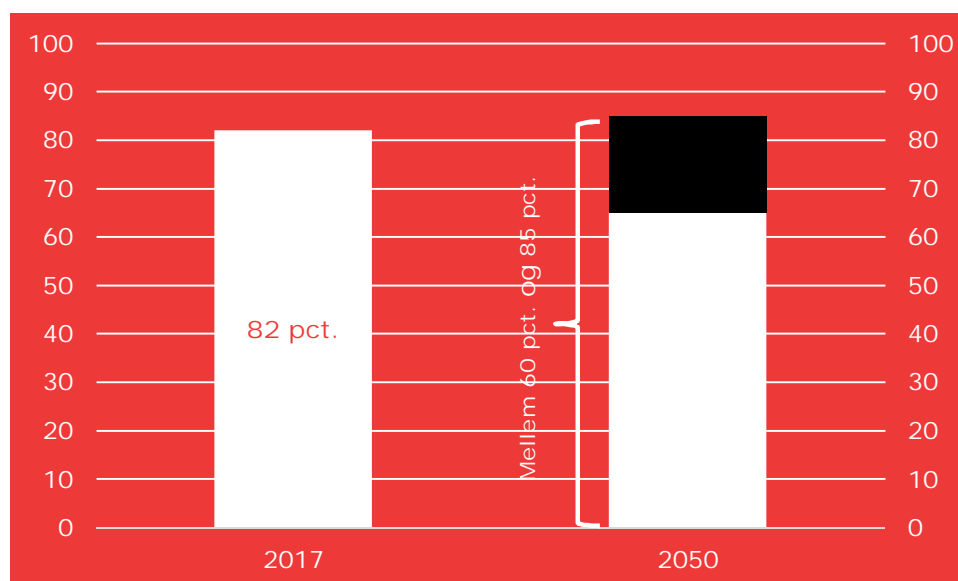
Pension

Størstedelen af de offentligt ansatte akademikere kan forvente, at deres samlede indkomst som pensionist vil udgøre mellem 65 pct. og 85 pct. af deres lønindkomst i de sidste år af deres karriere.

Fakta boks: Pensionsdækning blandt akademikere

Tal fra Forsikring og Pension viste, at 66-årige akademikere, der var gået på pension i 2017, i gennemsnit havde en indkomst efter skat, som udgjorde 82 pct. af deres erhvervsindkomst i de sidste erhvervsaktive år.

Fremadrettet er der hos de akademiske pensionskasser en bekymring om et faldende afkast, hvilket alt andet lige, vil svække pensionsdækningen, når levetiden øges. Den seneste opgørelse, som Akademikerne lavede i fællesskab med de akademiske pensionskasser, viser, at der frem mod 2050 er udsigt til, at nettodækningsgraden skønsmæssig vil ligge mellem 60 og 85 pct., hvis man trækker sig tilbage ved folkepensionsalderen. Dette tal varierer over akademiske faggrupper, hvor læger har den laveste dækning, og magistre har den bedste dækning.



Anm: Figuren viser nettodækningsgraden for akademiske pensionister. Det vil sige, hvor stor en andel indkomsten som pensionist udgør i forhold til lønindkomsten i sidste erhvervsaktive år efter skat.

Kilde: Opgørelsen for 2017 (venstresiden) er den observerede nettodækningsgrad opgjort ud fra registerdata af Forsikring og Pension for 66-årige. Opgørelsen for 2050 (højresiden) bygger på de fremskrivninger og beregninger, som Akademikerne og de akademiske pensionskasser udarbejdede i 2017.

I takt med at den formelle folkepensionsalder løftes, kan det blive mere attraktivt at spare yderligere op til pension gennem pensionsordninger pga. skattebegunstigelsen. Det kan give mere fleksibilitet for akademiske seniorer, hvad enten de ønsker at træde helt ud af arbejdsmarkedet

eller gå på selvbetalt delpension. Der er ligeledes en udfordring med udviklingen i tjenestemandspensionerne.

Hvordan kan vi styrke pensionssystemet for akademikere, så det både sikrer en økonomisk tryk alderdom og kan bidrage til yderligere fleksibilitet for akademiske seniorer?

Seniorrettigheder

Privatansatte seniorer går på nedsat tid – offentligt ansatte seniorer går på pension.

Fakta boks: – forskelligt tilbagetrækningsmønster

En fælles analyse, som Akademikerne og DA udarbejdede i 2019, viser, at hvor ca. 2/3 af privatansatte akademikere fortsat er i arbejde som 66-årige, så er det alene tilfældet for hver anden offentligt ansat akademiker. Til gengæld går de privatansatte akademikere langt oftere 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.

Ved overenskomstforhandlingerne må et forventet fokuspunkt være, hvordan seniorer, som fortsat har mulighed for at blive på arbejdsmarkedet, måske på lempeligere vilkår og også efter pensionsalderen kan opleve et incitament hertil.

Fakta boks – seniorrettigheder på tværs af sektorerne

- På det kommunale område er der i dag ret til hhv. 2, 3 og 4 seniorfridage fra hhv. det 60., 61., og 62. fyldte år.
- På det statslige og regionale område er der ingen ret til seniorfridage. Dog har en række af de nye medlemsorganisationer seniorfridage på det regionale område.
- På det private område under Industriens Overenskomst kan medarbejderne vælge at konvertere pensionsindbetaling og frit valgs elementer til op til 32 seniorfridage om året fra fem år før folkepensionsalderen.

Hvordan kan det offentlige arbejdsmarked udvikle tilbud, som gør det attraktivt og realistisk for akademikerne at forblive i deres job som seniorer, og også når de har rundet folkepensionsalderen – af hensyn til den enkelte og for at skaffe tilstrækkelig arbejdskraft?

Arbejdstid

Manglen på arbejdskraft vil stige i de kommende år, og det efterspørges i stigende grad, at den offentlige sektor er tilgængelig, når borgerne har fri. Udfordringen er at skabe regler, hvor der er fleksibilitet til, at medarbejderne i vid udstrækning kan tilrettelægge løsningen af arbejdet selv, men samtidig sikre en kultur, hvor der ikke er forventning om, at alle står til rådighed altid. Derfor skal der findes en balance, hvor der sikres klare rammer for arbejdsdsgivernes adgang til at disponere over

medarbejdernes tid, især i ydertidspunkterne, men der er rum til gensidig fleksibilitet.

Hvordan sikrer vi plads til et fuldt levet privatliv i en verden, hvor politikere og arbejdsgivere forlanger, at vi skal arbejde mere og længere? Hvordan balancerer vi hensynet mellem faste rammer om arbejdstiden, og ønsket om mulighed for fleksibilitet?

Arbejds miljø

Det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø er til stadighed under pres på de offentlige arbejdspladser. Stress og psykisk nedslidning må ikke reduceres til et individuelt problem, men skal tages alvorligt og håndteres som en del af ledelsesansvaret og i samarbejde med medarbejdergruppen. Der skal skabes fokus på forebyggelse, så man i højere grad helt undgår at komme i situationer, hvor arbejdsmiljøet er udfordret, også det fysiske arbejdsmiljø.

Hvordan skaber vi rammer, der sikrer, at arbejdsmiljøet bliver taget alvorligt som en fælles udfordring på arbejdspladserne og der satses på forebyggelse? Kan vi udvikle mekanismer eller processer, der giver en sikkerhed for handling og opfølgning, når der konstateres problemer?

Et arbejdsmarked uden barrierer

Uanset om man vokser op som dreng eller pige i Mjølnerparken eller på Strandvejen, i Esbjerg eller Svaneke skal man have muligheden for at udvikle sit fulde potentiale både personligt og professionelt. I Akademikerne ønsker vi et arbejdsmarked, hvor grænserne for den enkeltes udvikling bestemmes af ambition og talent – ikke af barrierer og fordomme.

Hvilke initiativer kan vi tage igennem overenskomstsyste met for at styrke ligestillingen mellem køn, seksualiteter, etniciteter, fysiske og psykiske handicaps?

Plads til faglighed

Det offentlige arbejdsmarked har behov for medarbejdere, der har lyst til at investere deres potentiale i at sikre, at arbejdspladserne kan måle sig med omverdenen på gode og effektive løsninger. Medarbejderne har behov for arbejdspladser, hvis formål de kan se sig selv i, og som giver plads til at anvende og udnytte den faglighed, som for mange var årsagen til, at man valgte en offentlig arbejdsplads i første omgang.

På mange lokale arbejdspladser har lederne allerede oplevet, at man kun kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, hvis medarbejderne føler sig værdsat og har et selvstændigt fagligt råderum i deres opgavevaretagelse, og den største taber, hvis det ikke lykkes, er arbejdspladsen.

Hvordan kan overenskomsterne understøtte, at der kommer fokus på medarbejdernes frihed til at udvikle og anvende deres faglighed?

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er en ingrediens i sikringen af såvel den langsigtede samfundsøkonomi som det enkelte menneskes fortsat gode levevilkår. For samfundet er det afgørende, at alle vedbliver at dygtiggøre sig gennem hele arbejdslivet, hvis ikke den teknologiske og sociale udvikling skal efterlade en alt for stor gruppe, når brancher dør, og nye opstår. En nyuddannet akademiker anno 2021 vil komme til at prøve kræfter med ikke bare én, men flere generationer af stillinger, som ikke findes i dag.

Hvordan får vi rykket ved både arbejdspladsers og medarbejderes mindset, så kompetenceudvikling bliver en fast integreret del af enhver ansættelse snarere end som noget, der kun er behov for med store mellemrum eller i anledning af helt konkrete forretningsbehov? Og hvordan får vi tænkt det ind, så alle har adgang til en livslang og kontinuerlig mulighed for at blive dygtigere?

TR-systemet

En af grundtankerne i den danske model er at sikre adgang til god lokal repræsentation, så ledelse og medarbejdere kan arbejde sammen om at udvikle en god og sund lokal arbejdsplads. Derfor skal tillidsrepræsentanterne have mulighed for at udføre sine funktioner og adgang til alle relevante oplysninger for hvervet. Opbakningen til TR-funktionen fra både bagland, organisation og lokale ledelser er en forudsætning for, at partssystemet også lever lokalt.

I det hele taget er det afgørende for oplevelsen af den danske models legitimitet, at såvel ledelse som medarbejdere også på det lokale niveau oplever, at forhandlingsmodellen skaber løsninger på de udfordringer, som opleves i hverdagen.

Er der behov for ændringer eller udvidelser af de nuværende TR-funktioner eller præciseringer af rammerne for den lokale forhandlingsmodel?

Ledere

Det er til gavn for både arbejdsmarkedet, lederne selv og deres medarbejdere, at en ledelseskariere både er attraktivt og per definition inkluderer en høj grad af faglig og social dygtiggørelse for ledere på alle niveauer og i alle brancher. For akademikerorganisationerne er det en fordel, at vi organiserer ledere og medarbejdere, for det er en fælles interesse at sikre, at arbejdspladserne er så godt ledet som mulig, og at samarbejdet mellem ledere og medarbejdere er præget af tillid. Derfor skal de offentlige overenskomster også gerne afspejle, at gode ledere er afgørende for at sikre attraktive arbejdspladser på langt sigt.

Faktaboks – lederaftalerne på selvejeområdet

Ved OK18 blev der aftalt nye aftaler for cheferne på en række selvejende uddannelsesinstitutioner. Aftalerne indebærer en langt større frihed til, at der lokalt kan aftales vilkår mellem institutionen og den enkelte chef med mindre bureaukrati og bedre muligheder for at tage individuelle hensyn.

Hvordan sikrer vi, at de offentlige arbejdspladser har attraktive karrieremuligheder og vilkår, herunder attraktiv løn for ledere på alle niveauer, og hvordan kan vi styrke ledelsesfagligheden?

Bedre rammer for de løst tilknyttede til arbejdsmarkedet

Antallet af atypiske ansatte i det offentlige er stadig blot et minimum.

For nogle er der mange 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 en fast ansættelse og overskuelighed i økonomien synes ekstra lang.

Hvordan får denne gruppe samme muligheder for kompetenceudvikling, barsel, løn under sygdom og pensionsdækning som øvrige grupper? Og hvordan kan vi indrette overenskomsterne, så de favner hele den mangfoldighed af beskæftigelsesformer, som medlemmerne efterspørger?

Tidsbegrænset ansatte

Midlertidige ansættelser i det offentlige er i stor vækst. I nogle brancher er midlertidigheden efterhånden et grundvilkår. I andre er det en nyskabelse, at midlertidige indsatser løftes igennem korterevarende tilknytning af medarbejdere udefra.

Hvordan får de midlertidige ansatte samme muligheder for kompetenceudvikling, barsel, udvikling i løn og pensionsdækning som øvrige grupper?