

# Overenskomstforhandlingerne i den offentlige sektor 2024

## Indhold

1.	FRA FORPERSONEN .....	2
2.	GRUNDLAGET FOR OK24 FORHANDLINGERNE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR .....	3
	a) OK24 set i lyset af en forventet recession .....	3
	b) Vi skal have høje, men realistiske forventninger.....	3
	c) Sammenhængen med OK23 på det private område.....	4
	d) Fokus på andet end løn .....	4
	e) Hvad ser KS så? .....	4
3.	TIDSPLAN .....	5
4.	TEMAER .....	6
	a) Løn .....	6
	b) Det bæredygtige arbejdsliv .....	7
	c) Kompetenceudvikling .....	8
	d) Arbejdsmiljø.....	8
	e) Arbejdstid .....	9
	f) Ligestilling ift. barsel.....	9
5.	FORSLAG TIL KONKRETE KRAV.....	10
	a) Løn .....	10
	b) "Børnedeltid" .....	11
	c) Hjemmearbejde.....	11
	d) Fritvalglønkonto .....	12
	e) "Stresswhistleblower"-ordning .....	12
	f) Arbejdsmiljø.....	13
	g) Arbejdstid .....	13

## 1. FRA FORPERSONEN

Overenskomstforhandlinger er "fagforening classic": De er en del af fagbevægelsens DNA, og det er dér, Den danske model lever.

Hvad overenskomsterne indeholder, behøver imidlertid på ingen måde at være "classic". Nye tider kræver ofte nye svar. Og derfor er spørgsmålet, om overenskomsterne, som de er i dag, rammer de behov, som du har som offentligt ansat? Det er grundlæggende det spørgsmål, vi gerne vil stille dig. Vi beder dig om at fortælle, hvilke arbejdslivsmæssige udfordringer *du* gerne vil have løst, og hvordan du gerne vil have, at det sker.

Selvom selve overenskomstforhandlingerne ofte kan synes meget langt væk fra hverdagen, er du som medlem faktisk en central del af dem helt fra start og helt til slut. Det skyldes, at det er dig som medlem, der er med til at fremsætte forslag til krav, og i sidste ende er det faktisk også dig, som skal stemme ja eller nej til det forhandlingsresultat, der opnås.

Processen frem til forhandlingsbordet er langstrakt og kræver en hel del koordinering og forhandling på vores egen side af bordet. Derfor er det også meget vigtigt, at KS får prioriteret og formuleret vores krav præcist fra start.

Kataloget, du sidder med her, skal meget gerne hjælpe dig som medlem til at komme med forslag til krav.

En del af kataloget har til hensigt at trække rammerne omkring selve forhandlingen op samt afstemme forventningerne til de resultater, der synes realistiske at opnå. Den sidste del omkring temaer har til hensigt at inspirere til overvejelser og formulering af potentielle krav.

Det er vigtigt at huske, at ingen krav er forkerte eller rigtige, og alle krav er velkomne. Hvis dit krav ikke umiddelbart passer ind i et tema, er det derfor stadig meget relevant at fremsende det. Det samme gælder, hvis du oplever en problemstilling eller en udfordring uden at kunne formulere et konkret krav til at imødegå det.

Forslag til krav, spørgsmål eller andet kan sendes til Pernille Brønnum på [pbr@kommunikationogsprog.dk](mailto:pbr@kommunikationogsprog.dk) eller Claus Torp Viberg på [cvi@kommunikationogsprog.dk](mailto:cvi@kommunikationogsprog.dk).

Der er ingen formkrav, og du kan derfor formulere dig, som du ønsker, også selvom det blot er overvejelser eller løse krav. Vi skal nok tage os af den mere formelle del.

Tusind tak for at bidrage til arbejdet. Vi glæder os til at få konkrete indsigter fra jeres hverdag og høre hvad der har størst værdi for jer.

Med venlig hilsen

Cathrine Holm-Nielsen, Forperson

**Henvendelser skal være fremsendt senest d. 31. marts 2023.**

## 2. GRUNDLAGET FOR OK24 FORHANDLINGERNE I DEN OFFENTLIGE SEKTOR

### a) OK24 set i lyset af en forventet recession

De økonomiske udsigter er ikke opløftende, og ovenpå en Corona-nedlukning ser verdensøkonomien nu ud til at tage endnu et stort dyk nedad. Væksten forventes at aftage og de nedslående prognoser tegner et billede af beskæftigelsesfald i Danmark på over 100.000 personer set over 2023 og 2024.

Selvom håbet er, at den negative udvikling aftager inden OK24-forhandlingerne for alvor kommer i gang, er det alligevel den virkelighed, vi går til forberedelserne - og dermed forhandlingsbordet - med. De offentligt ansatte akademikere har allerede oplevet et reallønsfald i 2022 grundet den historisk høje inflation, og forventningen er desværre, at inflationen vil nå at overstige de lønstigninger, der er forhandlet over hele OK21-perioden.

Det er og bliver en hjørnesten i fagbevægelsen at medvirke til at sikre attraktive offentlige arbejdspladser. For at kunne det skal det være muligt at rekruttere og fastholde dygtige akademikere i alle funktioner. Det betyder blandt andet, at én af de centrale ambitioner er at sikre, at reallønnen, så vidt det er muligt, genoprettes og udvikles ved OK24-forhandlingerne.

### b) Vi skal have høje, men realistiske forventninger

Helt naturligt og berettiget vil de offentligt ansatte akademikere have høje forventninger til lønudviklingen for den kommende overenskomstperiode. Selvom der er grupper i den offentlige sektor, som (måske) har endnu højere forventninger til deres lønudvikling, er akademikergrupperne blandt dem, der oplever størst negativ lønforskel ved at være ansat i den offentlige sektor frem for den private. Faktisk viser det sig, at mange akademikere får mellem 10 og 25 procent mindre i effektiv timeløn end privatansatte med samme jobfunktion. Forskellen er væsentlig større end den, andre grupper oplever, og for visse kortere uddannelser er den offentlige sektor faktisk lønførende.

Imens medarbejdergrupperne inden for f.eks. sundhedssektoren, politiet, togsektoren ofte får tillagt en værdi af at være dem, der skaber velfærden i Danmark, føler den store akademikergruppe sig desværre ofte overset. Det er væsentligt at få fremhævet gruppen af "akademikere", som består af højt fagligt uddannede, som i lige så høj grad medvirker til at hjulene kan køre rundt i Danmark. Desværre er det lettere sagt end gjort, og selv fra politisk side er det blevet populært at slå sig op på at ville fremme vilkårene for de "varme hænder" på bekostning af akademikerne.

Det er for KS en mærkesag at fremme akademikernes ret ved forhandlingsbordet og deraf også deres ret til en fornuftig og retfærdig udvikling i deres arbejdsliv på lige fod med alle andre faggrupper, herunder også lønmæssigt. Det betyder naturligvis ikke, at der *ikke* skal udvises samfundssind ved de forestående forhandlinger, ej heller skal det tolkes som en negligering af den store indsats "de varme hænder" gør, for at samfundet kan fungere optimalt. Men det betyder derimod, at akademikerne ikke for enhver pris kan stilles bagerst i køen, når det kommer til lønudvikling, uden at de i øvrigt tilgodeses på anden vis.

### c) Sammenhængen med OK23 på det private område

Når der forhandles overenskomster på det offentlige område, sker det i tre sektorer: Kommuner, regioner og staten. Systemet er indrettet således, at hver gruppe følger lønudviklingen i den private sektor gennem den såkaldte reguleringsordning. Denne er oprindeligt skabt for at sikre, at den offentlige sektor ikke sækker bagud i forhold til den private sektor, men samtidig også for at sikre bedst muligt grundlag for eksportindustriens konkurrencegrundlag, der kunne skades, hvis de offentlige lønninger pludselig presser de private.

De offentlige overenskomster fornyes historisk set indenfor den økonomiske ramme, som aftales i den private sektor. Derfor bliver de forestående OK23-forhandlinger på det private område tonegivende for, hvad der kan forventes ved OK24-forhandlingsbordet i den offentlige sektor. Det er altid en svær øvelse at spå om resultaterne ved de private overenskomstforhandlinger, men i den givne økonomiske situation har usikkerheden fået ekstra dimensioner. Alt er så at sige i spil, herunder også varigheden af overenskomstperioden.

Derudover er der tradition for, at temaerne fra de private overenskomstforhandlinger også får indflydelse på de temaer, der diskuteres ved de offentlige overenskomstforhandlinger. Det bliver derfor interessant at se, om der reelt er fantasi til andet end reallønssikring.

### d) Fokus på andet end løn

Selvom lønnen er en helt central del ved de kommende OK24-forhandlinger i den offentlige sektor, så er forhåbningen fortsat, at der bliver plads til andet. Med ambitionen om en attraktiv og fremtidssikret offentlig sektor kan løn simpelthen ikke stå alene. Der er et fortsat behov for et øget fokus på faglighed og udviklingen heraf samt en udbygget fleksibilitet i, hvordan vores arbejdsliv tilrettelægges.

Akademikere bliver gladelig omtalt som "de kolde hænder", og termer som "skrivebordsdanmark" og "akademiker-bashing" er blevet indført i den daglige omtale af netop disse faggrupper. Det er dog vigtigt, at denne udvikling ikke får lov til at overskygge det fokus, der er nødt til at være på vilkårene for de offentligt ansatte akademikere og deres ret til forbedringer i såvel løn som arbejdsforhold.

### e) Hvad ser KS så?

De næste sider vil belyse de temaer, KS ser som centrale for forhandlingerne i den offentlige sektor, og kan derfor også bruges som inspirationskilde for de krav, vi håber, du som medlem vil bidrage med. Det er klart, at når der fokuseres på visse temaer, kan der være andre der bliver overset. Det betyder ikke, at krav uden for de behandlede temaer kasseres, tværtimod er det vigtigt at understrege, at alle krav er velkomne.

### 3. TIDSPLAN

De egentlige overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor starter først **ultimo 2023/primo 2024**.

Inden vi når så langt, er der en lang proces med udtagelse af krav og koordinering hos Akademikerne som går forud. Det arbejde har så småt været i gang internt i KS, men bliver for alvor skudt i gang med udsendelsen af dette katalog.

KS' medlemmer er en helt central del af hele processen, og faktisk både starter og slutter den hos jer. Det første skridt er indsamling af individuelle krav fra medlemmer og klubber, hvor vi håber på at modtage en hel masse forslag til potentielle krav. Der er deadline på at indsende krav **d. 31. marts 2023**.

Når alle krav er modtaget og bearbejdet, danner de grundlag for de konkrete krav, KS formulerer og foreslår på vegne af alle offentligt ansatte KS'ere. Som en del af den proces bliver der holdt et TR-seminar i **april 2023**, hvor kravene bliver drøftet af de KS-valgte tillidsrepræsentanter.

Efter kravene er formuleret og godkendt af KS' hovedbestyrelse sendes de til Akademikerne, som så fortsætter arbejdet med at præcisere og formulere de samlede krav, som skal fremsættes på vegne af alle AC-organisationerne under Akademikerne. Dette arbejde forventes afsluttet **sensommeren 2023**.

Akademikerne forhandler på tværs for alle AC-organisationer, hvilket også betyder, at der indsamles flere krav, end der realistisk set kan videreføres i forhandlingerne med arbejdsgiverne. Derfor vil vi opleve, at nogle krav slås sammen, omformuleres eller helt kasseres. Det er den meget store maskine, vi er en del af.

De krav, der omfatter alle offentligt ansatte inden for et givet arbejdsgiverområde, forhandles af forhandlingsfællesskaberne, dvs. CFU i staten og Forhandlingsfællesskabet i kommuner og regioner. Det gælder fx de generelle lønstigninger, ferie og barsel. Derfor kræver processen også her en intern enighed om kravene, inden de fremsættes over for arbejdsgiverne. Kravene forventes klar ultimo **2023**.

De endelige krav fremsættes over for arbejdsgiverne i **december 2023**, hvorefter forhandlingerne indledes. Forhandlingerne forventes afsluttet ultimo **februar 2024**, således resultatet kan sendes til urafstemning hos ACs medlemsorganisationer inkl. KS i **marts 2024**.

## 4. TEMAER

Denne del er tiltænkt til at sætte gang i overvejelserne omkring, hvilke problemstillinger der er på de offentlige arbejdspladser, samt hvilke krav der kan medvirke til at løse dem.

### a) Løn

Systemet, som det er i dag, kan give anledning til at genoverveje fordelingen mellem de generelle lønstigninger og de lokalt forhandlede lønstigninger samt processen for lønforhandlingsprocessen.

Man kan for eksempel rejse spørgsmålet om, hvorvidt reallønnen skal forsøges sikret centralt for alle, eller om det er værd at gå på kompromis, hvis der kan sikres en større pulje til de individuelle forhandlinger ude på arbejdspladserne. Eller sagt på en anden måde: Hvad er den rette balance mellem de generelle lønstigninger (som tilgodeser alle) og de individuelle lokalt aftalte?

Samtidig kan det være, at selve processen skal gentænkes for de individuelle forhandlinger. Mangler der noget for de lokale lønforhandlinger - både hvad angår proces og penge?

Kunne man forestille sig en mere dynamisk måde at forhandle lokale lønninger på, fx ved større inddragelse af den enkelte?

Det kan også være, at der er en bestemt gruppe af KS' medlemmer, som skal tilgodeses i særlig grad – i så fald hvem?

Sådan som systemet grundlæggende har fungeret, har størstedelen af lønstigningerne været givet ved generelle lønstigninger aftalt ved overenskomstforhandlingerne (med støtte fra reguleringsordningen).

Det har medvirket til en sikring og udbygning af reallønnen set over tid. Til gengæld har den del der har været tilbage til lokale lønforhandlinger måske ikke været stor nok til, at alle har fået den lønstigning de havde ønsket.

Overordnet set kan man betragte lønudviklingen i den offentlige sektor som bestående af fire dele:

#### 1. Aftalte generelle lønstigninger

Det er de faste lønstigninger, som er aftalt ved overenskomstforhandlinger, og som gælder alle. De bliver givet på de faste aftalte tidspunkter i overenskomstperioden, fx lønstigningen i oktober 2022.

#### 2. Udmøntninger fra reguleringsordningen

Der er her tale om det system, som sikrer en parallelitet i lønudviklingen mellem den private og den offentlige sektor. Det betyder, at ordningen både kan lægge til, men også trække fra i forhold til de aftalte generelle lønstigninger.

#### 3. Puljer til særlige grupper eller formål

Det er ikke ved alle overenskomstfornyelser, at der afsættes puljer til særlige grupper eller formål, og det er heller ikke ens for alle personalegrupper. Som eksempel kan nævnes, at der for Akademikere blev brugt penge til en pulje til at hæve startlønnen for bachelorer (OK18) og en pulje som sikrede særlige lønstigninger til korrespondenterne (OK21).

#### 4. Lokal løndannelse

Dette dækker over de lønstigninger, som forhandles og aftales for den enkelte medarbejder ved de årlige lønforhandlinger på de enkelte arbejdspladser.

## b) Det bæredygtige arbejdsliv

Et af de helt centrale spørgsmål der skal overvejes til OK24 er, hvorvidt den offentlige sektor er godt nok indrettet til at favne et helt arbejdsliv?

Kan medarbejdere egentlig forestille sig at tilbringe hele deres arbejdsliv på en offentlig arbejdsplads, helt fra deres tid som ny på arbejdsmarkedet, til deres familieliv med små børn, tiden som den erfarne medarbejder og til sidst i karrierens sensommer. Og hvad kendetegner de forskellige livsfaser?

I takt med at levealderen stiger, gør pensionsalderen det samme, og udsigten til at skulle blive endnu længere på arbejdsmarkedet stiller højere krav til omstillingsevnen. Realistisk set vil det være et meget anderledes arbejdsmarked, vi kommer til at gå på pension fra, end det vi er startet på, især henset til den hurtige teknologiske udvikling. Det er derfor vigtigt, at arbejdspladserne er rustet til at følge med denne udvikling.

Når det er sagt, giver det sig selv, at "fleksibilitet" bliver nøgleordet til succes. Naturligvis i forhold til at rekruttere kompetente medarbejdere til den offentlige sektor, men bestemt også for at kunne fastholde dem igennem livets mange faser.

Disse tanker danner grundlag for det tema, vi kalder det bæredygtige arbejdsliv. Tanken er, at temaet skal kunne favne hele arbejdslivet: Fra den nyuddannede akademiker til senioren og alt derimellem.

Et langt arbejdsliv indeholder mange livsfaser, som ikke nødvendigvis ser ens ud for alle.

Akademikere rammer arbejdsmarkedet langt tidligere end før, og deres karriereforløb er ikke nødvendigvis lineær, som tankegangen hidtil har været. Flere vælger at få børn senere i livet, hvilket måske ikke harmonerer med den måde, den offentlige sektor har indrettet sig på. Der er en opfattelse af, at hvis en forfremmelse eller titel ikke er nået inden en vis alder, så er den udelukket. Den foretrukne alder er desværre ofte sammenfaldende med den periode, hvor familielivet for alvor gør sit indtog.

Derfor vil vi gerne udfordre denne lineære tænkning og i stedet beskue en karriere som en kurve, hvor der kan være flere opsving. Det skal være muligt at skrue på karrierehåndtaget, når det passer ind i privatlivet. En del af dette er naturligvis en kæmpe opgave i forhold til et mentalitetsskifte, men det kan også være en overenskomstmæssig opgave i forhold til at sikre kompetenceudvikling igennem alle arbejdslivets faser.

Blandt de unge viser det sig, at der er mistriivsel på 40 % af årgangene, når de rammer de offentlige arbejdspladser. Det er foruroligende og understreger tydeligt det store behov, der er for, at rammerne og strukturerne i det offentlige er gearret til de nye generationer. Om det er en udfordring, der kan løses ved overenskomstbordet, er mindre tydeligt.

Sidst, men ikke mindst, er der den voksende seniorgruppe, som kan føle sig presset til enten at gå fra, eller slet ikke blive ansat grundet alderen. Der er allerede i overenskomstmæssig sammenhæng rammer for senioraftaler, men virkeligheden viser, at det i stigende grad er en udfordring for de offentlige arbejdspladser at fastholde den kompetente og erfarne arbejdskraft. Det kan give anledning til at overveje, om de rammer, der i dag eksisterer, overhovedet møder behovet. Måske skal kassetækningen om unge, seniorer og den store mellemgruppe skrottes til fordel for en mere helstøbt betragtning af et arbejdsliv og dets faser – både for kvinder og mænd uanset hvilke konstellationer, de er i.

En væsentlig forudsætning for at det bæredygtige arbejdsliv kan blive en realitet er, at der helt grundlæggende sikres et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø på de offentlige arbejdspladser.

### c) Kompetenceudvikling

Er den offentlige sektor attraktiv nok i forhold til udvikling af kompetencer, uanset hvor du er dit liv eller karriere?

Hvordan kan man centralt ved forhandlingerne sikre det bedste grundlag for den lokale kompetenceudvikling? – Og virker de allerede indførte tiltag (MUS, udviklingsplaner og kompetencefondene)?

Hvad skal der til for at gøre den offentlige sektor mere attraktiv?

Det er blot nogle af de mange spørgsmål, man kan stille sig selv, når man skal overveje, hvilke krav der kan være med til at sikre et fortsat fokus på kompetenceudviklingen på offentlige arbejdspladser.

Fundamentet for at den offentlige sektor kan have succes er, at den er fyldt med dygtige og kompetente medarbejdere. Derfor har de offentlige arbejdsgivere et ansvar for at sikre og investere i bevarelsen og videreudviklingen af medarbejdernes kompetencer.

Selv om det er arbejdsgivernes pligt at holde medarbejdere opdateret og relevante, så er der også et individuelt ansvar i det. Og måske endda endnu vigtigere et kollektivt ansvar. Sidstnævnte slog igennem ved oprettelse af kompetencefondene, som har vist sig at være en stor succes. Værktøjer som medarbejderudviklingssamtaler og udviklingsplaner er også medvirkende til fortsat kompetenceudvikling.

KS ser kompetenceudvikling som et vigtigt emne ved de kommende OK24 forhandlinger, da løn som anført ikke kan stå alene.

### d) Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø er et tilbagevendende tema ved overenskomstforhandlingerne, selvfølgelig fordi det er vigtigt at værne om, men desværre også fordi, at de mange tiltag tidligere nok ikke har haft den ønskede store effekt i virkeligheden.

Derfor er det store spørgsmål, hvad skal der til for at skabe et godt arbejdsmiljø? – Og hvordan bliver det til et fælles anliggende for både medarbejder og arbejdsgiver?

Hvad er de største udfordringer for det gode arbejdsmiljø? – og er det noget man kan håndtere overenskomstmæssigt?

Hvad er det, der ikke virker ved de arbejdsredskaber der er i dag, måske især set i forhold til det psykiske arbejdsmiljø?

Desværre ser KS flere og flere have ondt i arbejdsmiljøet, og også hos de helt nyuddannede er trivslen på de offentlige arbejdspladser desværre ofte meget dårlig.

Når KS møder problemstillingerne, er det desværre først efter skaden er sket, og så er fokus i stedet på at komme ud af en svær situation. Hvis det var muligt at fange problemerne, inden de udvikler sig kritisk, ville det være til stor fordel for såvel medarbejdere som arbejdsgivere. Men kan det lade sig gøre at opstille overenskomstmæssige foranstaltninger til det formål?

Blandt de hyppigste årsager til dårligt arbejdsmiljø peger KS' medlemmer blandt andet på stort arbejdspress, større forandringer/organisationsændringer eller dårlig ledelse. Samtidig er tendensen, at de offentlige



arbejdsgivere hellere bruger flere ressourcer på at håndtere konsekvenserne af et dårligt arbejdsmiljø, end de ønsker at bruge på at forebygge og skabe et godt arbejdsmiljø.

#### e) Arbejdstid

Er reglerne i de gældende overenskomster klare og gode nok i forhold til arbejdstid, eller er der et behov for mere?

Og hvad når det kommer til særlige behov, fx ved aften-/ natarbejde, weekendarbejde eller vagtordninger? Skal der særlige regler til der for at beskytte medarbejdernes interesser?

Den store teknologiske udvikling bringer meget godt med sig, men den medvirker også til, at grænserne imellem arbejds- og privatliv nemmere udviskes. Det er muligt at logge på sit arbejde fra alle steder, og man er som medarbejder altid tilgængelig i et eller andet omfang, også på meget skæve tider af arbejdsdagen.

Der arbejdes flere og flere timer i den offentlige sektor, og det er derfor ikke kun et spørgsmål om at tilpasse arbejdstiden, men måske også omfanget.

De akademiske overenskomster indeholder stort set ingen regler om arbejdstiden eller dens placering, hvilket jo i sagens natur gør det svært for både medarbejder og arbejdsgiver at forholde sig til, hvor rammerne er.

Til gengæld har faste regler det med at indskrænke den fleksibilitet, der ellers kan opstå kutyme for, og det er derfor med forsigtighed man skal bevæge sig ind på området af at regulere arbejdstiden yderligere. Ikke desto mindre er det et dilemma, der måske har behov for fokus ved OK24 forhandlingerne.

#### f) Ligestilling ift. barsel

Er det afgørende, at vi får en lynhurtig ligestilling?

Hvordan sikrer vi finansiering til de nye øremærkede uger?

Med den nye barselslov er indført et ligestillingssynspunkt fra EU's side, som vi som fagbevægelse naturligvis støtter op omkring. Med lovændringen er der sket en fuldstændig lighed af barselsdagpengene efter fødsel, men overenskomsterne er selvsagt ikke fulgt med endnu, og derfor bliver barsel også et emne til debat ved OK24.

Der skal skabes finansiering til at sikre de øremærkede uger lønmæssigt, da man må antage, at de fleste fædre/medmødre vælger at afholde disse. KS mener, at ugerne bør tillægges de eksisterende lønuger, således ingen eksisterende lønrettigheder forringes hverken for mor eller far/medmor.

En anden ændring er, at soloforældre til børn født den 1. januar 2024 eller senere får mulighed for at overdrage en del af orloven (som ikke er øremærket) til et nærtstående familiemedlem. Samtidig bliver solofædre ligestillet med solomødre i forhold til antallet af orlovsuger efter fødslen.

Der sker også en positiv ændring i forhold til LGBT+ familier, som får mulighed for at fordele orloven mellem op til fire forældre. Disse regler gælder også først fra 1. januar 2024.

## 5. FORSLAG TIL KONKRETE KRAV

Denne del er de konkrete krav KS som udgangspunkt foreslår, men de skal ikke betragtes som udtømmende, og andre krav er derfor meget velkomne. Hvis du er enig i nogle af kravene, eller synes de skal særlige prioriteres må du meget gerne melde dette tilbage. Det samme gør sig gældende, hvis du har kommentarer eller forslag til dem.

### a) Løn

#### ➤ **Generelle lønstigninger som sikrer reallønnen.**

Fordi vi lever i en tid med økonomiske udfordringer, som ikke er set i mange årtier.

Udsigterne for den nærmeste fremtid spår om lavkonjunktur og recession, sideløbende med en offentlig sektor, der er presset på økonomien. Perioden med OK-21 forventes at indeholde en reallønsnedgang for offentligt ansatte på omkring -6 til -7 %.

På denne baggrund må det være den første og største prioritet at sikre reallønnen for alle ansatte i den offentlige sektor gennem generelle, procentvise lønstigninger. Også selvom det er kendt, at der fra politisk side, fra arbejdsgivere og fra specifikke fagorganisationer er et udtalt ønske om at fordele midlerne til fordel for "omsorgsgrupperne".

Reallønsnedgang vil dog umiddelbart ramme alle ansatte, og det er derfor ikke en tilfredsstillende løsning, at reallønssikring sker ved lokale lønforhandlinger, hvor det bliver den enkelte ansattes kamp og ansvar at sikre den reelle værdi af sin indtægt.

#### ➤ **Fastholdelse af reguleringsordningen.**

Reguleringsordningen sammenkæder lønudviklingen imellem den private sektor og den offentlige sektor. Reguleringer fra ordningen kommer ud over de generelle lønreguleringer, og den udmøntes ved, at 80 % af forskellen imellem privat og offentlig løn tillægger eller reducerer i de aftalte lønstigninger.

Ordningen blev senest aftalt som en del af OK-21, og den skal forsættes i OK-24 i dens nuværende form.

#### ➤ **Pensionen i staten skal hæves til samme niveau som gælder i regioner og kommuner.**

Pensionen i staten har i flere år haltet bagefter i forhold til regionerne og kommunerne.

I staten er pensionsprocenten på 17,10 % af nettolønnen, hvor den i regionerne er 18,58 % og i kommunerne 18,78 %.

Der skal derfor stilles krav om, at pensionsprocenten i staten bliver på niveau med de andre dele af den offentlige sektor.

➤ **Krav om begrundelse for manglende lønstigning gentagne gange.**

Med indførslen af lønsystemet Ny Løn i 1997 blev det muligt at aftale en større lokal løndannelse, så lønnen i højere grad kunne tilpasses den enkelte medarbejder og den enkelte arbejdsplads. Det var i hvert fald nogle af argumenterne bag.

Systemet har dog vist sig at have visse svagheder, og en af disse svagheder er lønudviklingen for den del af de ansatte, som populært går under beskrivelsen "de grå mus". "De grå mus" er den del af personalegruppen, som typisk har en del års erfaring, løfter sine opgaver i stilhed, og generelt ikke gør de store udslag på ledelsens radar, heller ikke ved lønforhandlingerne.

Lønsystemet har ikke nogen faste regler for, hvor længe man kan gå uden at blive tilgodeset ved de årlige forhandlinger, hvilket typisk medfører, at denne personalegruppe kan gå i årevis uden at få tildelt et tillæg og uden at få en begrundelse for dette.

Friheden til at forhandle lokalt skal ikke indsnævres, men der skal stilles krav til, at den ansatte kan få en specifik begrundelse for manglende lønstigning, eventuelt når dette sker for tredje gang i træk.

## b) "Børnedeltid"

➤ **Ret til tidsbegrænset deltid, for forældre med børn under 12 år, skal indføres.**

Fordi fleksibilitet og sammenhængskraft er vigtige grundlag for at få hverdagen til at hænge sammen.

Behovet for at have mere tid til familien ses ofte i en presset hverdag hos småbørnsfamilier, og det medfører i højere grad end tidligere et ønske om at gå på deltid. Dette har forventelige konsekvenser i form af nedgang i indkomst og pension med mere, men det kan også have den konsekvens, at vedkommende bliver holdt fast i deltid, når ønsket om at komme på fuld tid igen opstår.

I overenskomsten i Finanssektoren eksisterer der inden for visse rammer en ret til såkaldt "børnedeltid", hvor der er en ret og en pligt til at vende tilbage til fuld tid. Dette bør være inspiration til et krav om ret til tidsbegrænset børnedeltid og ret til at vende tilbage på fuld tid.

Der må forventes en arbejdsgiverside, som vil have et fast blik på arbejdskraftudbuddet og derfor vil se en ret til deltid som et skridt i den forkerte retning (det giver mindre arbejdskraftudbud). Til dette er imidlertid at sige, at man kan vælge at se tidsbegrænset deltid som en mulighed for at fastholde arbejdskraft, som ellers måske vil søge væk eller risikere at være "fanget i deltiden".

## c) Hjemmearbejde

➤ **Ret til hjemmearbejde skal sikres.**

Fordi praksis i det offentlige er meget forskellig også inden for samme ansættelsesmyndighed.

Derfor er der brug for centrale regler på området, som naturligvis skal respektere, at (objektive) forskelle i arbejdet netop kan gøre, at der også er forskelle i mulighederne for hjemmearbejde.

Et forslag til dette er, at der indføres en egentlig ret til hjemmearbejde, medmindre ledelsen konkret kan begrunde, hvorfor det ikke kan lade sig gøre. Samtidigt kan der eventuelt aftales et maksimum for antallet af hjemmearbejdsdage.

Der er for tiden gang i mange forhandlinger om lokalaftaler for hjemmearbejde, blandt andet på de højere uddannelsesinstitutioner. Disse forhandlinger viser tydeligt, at der er stor forskel på, hvad arbejdsgivere vil bakke op om.

➤ **Ret til hjemmearbejde ved barns sygedage udover 1. og 2. dag.**

Ofte er der et behov for yderligere fleksibilitet i forbindelse med barns sygdom, da det ikke altid er realistisk at komme igennem alene med barns 1. og 2. sygedag. Derfor skal forslaget give dem ekstra frihed til at tilrettelægge hverdagen nemmere, når der er tale om barns sygedage.

Retten kan fraviges, hvis arbejdsgiver kan påvise omstændigheder, som gør, at hjemmearbejdet ikke er foreneligt med arbejdets karakter, eller hvis der er en særlig situation, som forhindrer det.

#### d) Fritvalgslønkonto

➤ **Fritvalgslønkonto skal indføres, og skabe plads til valg imellem løn, pension og frihed.**

Fordi der i forskellige livsfaser eksisterer forskellige behov.

Det er en udfordring for overenskomsterne og dermed også for os som parter. Vejen frem er derfor at give øgede muligheder for valgfrihed, også økonomisk.

Den private sektor er i mange år gået foran med fritvalgslønkontoen, som giver mulighed for selv at prioritere mere imellem løn, pension eller frihed. Muligheden for at påvirke sin økonomiske situation i forhold til sit privatliv skaber grobund for trivsel, mindre stress og et bedre arbejdsliv.

Det er tidligere forsøgt, men endnu ikke lykkedes, at få en ordning som fritvalgslønkonto indført på de offentlige områder (bortset fra en lille smule i forhold til pension contra løn). Kravet bør dog fremføres igen.

Det forlyder fra de private lønmodtagerorganisationer, at en udbygning af fritvalgslønkontoen vil være et fokusområde ved OK23. I lyset af at det er en ordning, der fungerer med positive resultater på det private område, så er der grundlag for at medbringe dette krav igen ved OK24.

#### e) "Stresswhistleblower"-ordning

➤ **Ordning for stresswhistleblower skal indføres.**

Fordi psykisk arbejdsmiljø, specifikt stress og stress-relateret sygdom, er en fortsat udfordring, og vi ser flere situationer, hvor en ansat ikke er på sikker grund, når vedkommende gerne vil råbe vagt i gevær ved en udfordring med blandt andet stress.

En indførelse af en whistleblowerordning for stress vil give en sikker grund og vil samtidig støtte op om det psykiske arbejdsmiljø, idet både den ansatte, kolleger og andre interessenter vil have et reelt sted at påpege stress, stresssymptomer og andre udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

Det vil også være en fordel med en uafhængig instans, således der kan indsamles værdifuld viden om de problemstillinger, der relaterer sig til stress. På den måde kan der blive taget hånd om udfordringen, og det kan hjælpe til at få skabt grundlag for forebyggende handlinger.

#### f) Arbejds miljø

- **Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø skal gøres obligatorisk i stat, regioner og kommuner.**

Ved OK21 blev det aftalt, at der skulle udvikles og tilbydes en uddannelse til offentlige ledere med personaleansvar i regioner og kommuner, præcis som den der kom ved OK19 i staten.

Der har været tilbudt to testhold i efteråret 2022, og flere forventes at komme til.

Selvom interessen er stor og tilmeldingerne mange, er der et behov for at uddannelsen gøres obligatorisk, således der sikres en ensartet god ledelse overalt i den offentlige sektor.

- **Forbedret samarbejde imellem arbejdsmiljørepræsentanterne og ledelsen, samt pligt til at afsætte tid til at arbejde med arbejdsmiljøet.**

Det er vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde ikke ligger fjernt fra medarbejdernes og ledelsen dagligdag. De skal være til stede, således der løbende er fokus på at forebygge og sikre et godt og sundt arbejdsklima.

Det er vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanter får den tid og de ressourcer det kræver at varetage deres rolle forsvarligt. Herudover skal der være fokus på den måde deres arbejde formidles på til medarbejderne og ledelsen. Måske skal der endda være en pligt til underretning.

#### g) Arbejdstid

- **Fastsættelse af arbejdstidens rammer i overenskomsterne.**

Der er helt grundlæggende ikke så mange regler om arbejdstiden i de offentlige overenskomster, og udover en fastsættelse af en norm på 37 timer inkl. frokostpause så er der rimelige frie rammer. Trods dette er der en særlig forståelse af, hvad de sædvanlige arbejdstidsrum er, samt hvilke dage der arbejdes på. Problemet er bare, at det egentlig ikke er nedfældet, og derfor potentielt kan skabe usikkerhed og uenighed.

Der er derfor brug for, at rammerne bliver lagt fast, så både medarbejdere og arbejdsgivere kan agere derefter.

- **Kompensation ved arbejde udenfor normal kontortid.**

Der er et behov for at sikre, at arbejdstid, der placeres udenfor almindelig forventet kontortid, på en eller anden måde bliver honoreret. Det er ikke nødvendigvis relevant at anføre præcis hvordan, men der skal være en ret, der er nedskrevet. På den måde kolliderer kravet heller ikke med de mange lokale aftaler, der i forvejen eksisterer på området herunder især vagtordninger.