

Temaer og tendenser for OK19 i den private sektor

Den 22. august 2018
Sagsnr. S-2018-012
Dok.nr. D-2018-17230
sfk/mab

Indledning

Overenskomstfornyelserne i 2019 i den private sektor kan på mange måder betragtes som et mellemår, da der hverken er sammenfald med forhandlingerne på det store DA-LO område (Industriforliget m.fl.) eller med det offentlige område.

I 2019 er der et mindre antal enkeltstående virksomheder/institutioner, der har akademikeroverenskomster, som skal fornyes. Det drejer sig bl.a. om Atkins, Post Nord, Orbicon, DSB og Teknologisk Institut.

Temaer

Der er 12 overordnede temaer, som Akademikerne anbefaler kommer til at indgå i overenskomstforhandlingerne på det private område ved OK19. Temaerne er enten udvalgt, fordi de er af generel interesse i overenskomstsammenhænge for privatansatte akademikere, eller fordi temaerne i år er højaktuelle, bl.a. som følge af forhandlingsforløbet fra det offentlige område ved OK18. Under hvert enkelt tema, vil der fremgå overordnede anbefalinger til de kommende overenskomstforhandlinger.

Det anbefales, at følgende fire temaer; løn, socialt og organisatorisk arbejdsmiljø, bedre rammer for tillidsvalgte og sikring af atypisk ansatte, bliver særligt prioriteret ved OK19, hvor krav vedrørende disse temaer konkret er meningsfulde for medlemmerne på de enkelte virksomheder. Løntemaet anbefales at få højeste prioritet ved forhandlingerne, mens de øvrige tre temaer ikke prioriteres yderligere internt.

De 12 samlede temaer udgør:

- Løn
- Psykisk arbejdsmiljø
- Bedre rammer for tillidsvalgte
- Sikring af atypisk ansattes vilkår i overenskomsten

- Arbejdstid
- Øget valgfrihed i overenskomsten
- Ferie og implementering af den nye ferielov
- Særlige vilkår for seniorer
- Kompetenceudvikling
- Ligestilling og løn under barsel til fædre
- Beskyttelse ved afskedigelse
- Globalisering/udstationering

Lønvedikår er et essentielt tema til enhver overenskomstforhandling, og ved de kommende overenskomstforhandlinger bør det være førstehprioritet at sikre reallønsforbedringer for medlemmerne.

Tabel 1. Forskellige institutioners løn- og prisskøn for 2017-2020

		ØIM	NB	DØR	LO
		--- stigning i pct. ---			
Nominel timeløn, pct.	2017	2,2	2,1	2,1	2,3
	2018	2,8	2,5	2,5	2,5
	2019	2,9	3,0	3,0	2,7
	2020	-	3,3	3,1	2,8
Forbrugerpriser, pct.	2017	1,1	1,1	1,3	1,1
	2018	1,0	0,7	0,9	1,1
	2019	1,6	1,5	1,5	1,6
	2020	-	1,6	1,8	1,8
Reallønsudvikling, pct.	2017	1,1	1,0	0,8	1,2
	2018	1,8	1,8	1,6	1,4
	2019	1,3	1,5	1,5	1,1
	2020	-	1,7	1,3	1,0

Kilde: DØR: Dansk Økonomi, forår 2018, NB: Prognose, marts 2018, ØIM: Økonomisk Redegørelse (Økonomi- og Indenrigsministeriet, maj 2018), LO: Prognose, maj 2018.

Der er udsigt til, at økonomien er stærk nok til, at der kan sikres reallønsfremgang ved de kommende overenskomstforhandlinger ved OK19, og det anbefales, at løntemaet får højeste prioritet. Ovenstående løn- og prisskøn, som også fremgår af de økonomiske pejlemærker, som Akademikerne løbende udsender, peger ligeledes på, at der er udsigt til reallønsstigninger i de kommende år. Nationalbanken har i sommeren 2018 vurderet, at der i Danmark er råd til højere lønninger, og at danske virksomheder har en god lønkonkurrencefordel i forhold til udlandet. Akademikerne bør få del i det økonomiske opsving.

Ved de seneste overenskomstforhandlinger ved OK18 på det statslige, kommunale og regionale område, blev der forhandlet en samlet ramme på 8,1 % hvoraf 6,07 % udgør formodede mindstestigninger i den 3-årige periode. Et lignende billede tegner sig fra OK18 på privatområdet, hvor ATP forhandlede lønforbedringer på 6,55 %, der blev indgået aftale om, at apoteksfarmaceuter følger forliget fra OK18 i staten, og AKA forhandlede en samlet ramme på 7,5 %, alle gældende i 3-årige perioder.

Med henblik på at vise rettidig omhu omkring det bachelorarbejdsmarked, der måske på sigt kan blive en realitet i Danmark, blev der givet yderligere lønstigninger til bachelorerne på det offentlige område ved OK18.

Udover at sikre reallønsfremgang og bachelorstigninger er det Akademikernes anbefaling, at der særligt arbejdes på, at pensionen i overenskomsterne ikke forringes, og opnår en størrelse, der sikrer en fornuftig alderdom, at der indbetales til arbejdsmarkedspensioner, at timelønnede sikres pension, at studerendes løn fastsættes i overenskomsten, og at der fremover indbetales sædvanlig pension, når nyuddannede/tidligere ledige holder ferie, og når medarbejderne afholder barselsorlov.

Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Forbedringer af det socialt og organisatoriske arbejdsmiljø for akademikere på de enkelte virksomheder er et område med stort potentiale. Medlemsorganisationerne oplever i stigende grad henvendelser fra medlemmerne på området, og Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelsen med svar fra 28.000 akademikere dokumenterer, at der er væsentlige problemer med det psykiske arbejdsmiljø blandt akademikere.

Samtidig fremgår det af tallene, at akademikere, der oplever et rigtigt godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø, føler sig op til 37 % mere produktive end medarbejdere, der har et dårligt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø, ligesom et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø fører til øget motivation, bedre helbred og større arbejdsglæde. Der er således både for medarbejderne, arbejdsgiverne og samfundet store gevinster at hente ved at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø er et særligt indsatsområde for Akademikerne, hvorfor det anbefales, at temaet får høj prioritet ved de forestående overenskomstforhandlinger ved OK19. Formålet med at tale om det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø, fremfor at anvende terminologien det psykiske, er at synliggøre, at arbejdsmiljøproblematikker opstår – og skal løses – i den sociale og organisatoriske kontekst på arbejdspladserne, fremfor at blive betragtet som en individualiseret problematik.

Videnscenter for Arbejdsmiljø har i flere rapporter peget på, at især unge under 30 er særligt udsatte på arbejdsmarkedet. De unge oplever flere tilfælde af stress end ældre kollegaer, ligesom de oftere udsættes for sexchikane og rammes af arbejdsulykker. Det er et særligt indsatsområde for Akademikerne, at unges psykiske arbejdsmiljø forbedres.

I et brev til Troels Lund Poulsen har Akademikerne givet 5 konkrete bud på, hvordan et bedre psykisk arbejdsmiljø sikres. Helt konkret anbefales en lederuddannelse i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø, at socialt og organisatorisk arbejdsmiljø skal være en fast del af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, en modernisering af APV'en og en særlig unge APV, at alle arbejdsmiljørepræsentanter skal have særlig beskyttelse, og at der udarbejdes en bekendtgørelse om socialt og organisatorisk arbejdsmiljø. Afhængig af ministerens tilbagemelding bør imødekommer på arbejdsmiljøområdet indarbejdes i virksomhedsoverenskomsterne.

Akademikerne har aftalt et møde med DA i november omkring aftalemulighederne for at sikre, at alle arbejdsmiljørepræsentanter får sikret en særlig afskedigelsesbeskyttelse. Udfaldet af mødet, vil blive meldt ud så snart der er en afklaring.

For at sikre, at temaet får reel prioritet ved overenskomstforhandlingerne, og ikke kun har karakter af hensigtserklæringer, anbefales det, at der på virksomhederne indgås konkrete aftaler for at sikre arbejdsmiljøet, såsom krav om løbende drøftelser, opgaveaflastning, arbejdsmiljøsamtaler, sygeforsikringsordninger, tilbud om anonym psykologkonsultation ved sygdommeldinger, stress-whistleblowerordninger mv. Vedrørende de unge anbefales det, at der på virksomhederne arbejdes målrettet med ordninger der sikrer, at de unge får fornøden vejledning og sparring i de første år i arbejdslivet for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Bedre rammer for tillidsvalgte, herunder afskedigelsesbeskyttelse til arbejdsmiljørepræsentanter og sikring af adgang til nødvendige personoplysninger

Akademikerne ser på både det private og offentlige arbejdsmarked en tendens til, at tillidshvervet er under pres fra arbejdsgiversiden. Eksempler herpå er arbejdsgivere, der nægter at udlevere lønoplysninger til TR, voldgiftssagen omkring hvorvidt TR har krav på oplysninger omkring, hvem der påtænkes afskediget, og Højesterets seneste afgørelse om manglende afskedigelsesbeskyttelse af alle arbejdsmiljørepræsentanter.

For at sikre, at tillidshvervet kan udføres tilfredsstillende på arbejdspladserne, anbefales det, at temaet får særlig høj prioritet ved OK19.

I forlængelse af Højesterets dom af 27. november 2017 om beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter har der den 4. april 2018 været et åbent samråd med beskæftigelsesministeren Troels Lund Poulsen, hvor ordførere fra bl.a. Enhedslisten og SF ønskede en forhåndstilkendegivelse fra ministeren om, at retstilstanden på området blev ændret således, at alle arbejdsmiljørepræsentanter fremadrettet sikres en særlig afskedigelsesbeskyttelse.

Ministeren henviste til beskæftigelsesministeriets ekspertudvalg, der har til opgave at gentænke arbejdsmiljøindsatsen, og nævnte, at der forventes at være en anbefaling fra ekspertudvalget i september 2018, hvor spørgsmålet om arbejdsmiljørepræsentanters beskyttelse kan indgå. I samrådet gav ministeren dog en forhåndstilkendegivelse af, at såfremt beskyttelsen af arbejdsmiljørepræsentanter ikke indgår i ekspertpanelets anbefalinger, vil ministeren selvstændigt tage emnet op.

Det anbefales, at der ved OK19 kommer fokus på tillidsrepræsentanters og arbejdsmiljørepræsentanters afskedigelsesbeskyttelse. Derudover er det vigtigt at sikre, at tillidsrepræsentanter kan få adgang til de oplysninger, der er en forudsætning for, at tillidshvervet kan udføres, herunder lønoplysninger, afskedigelsesoplysninger mv.

Siden persondataforordningens ikrafttrædelse er der eksempler fra arbejdspladser, hvor forordningen bliver brugt som et værn imod opretholdelse af hidtidig udveksling af data mellem ledelse og TR. Persondataforordningen viderefører i vid udstrækning de persondataregler, som gjaldt i henhold til den tidligere danske persondatalov - dog med en væsentlig skærpelse af eksempelvis dokumentationskrav i forbindelse med behandling og sanktioner ved overtrædelse af reglerne. Men det har ikke været hensigten med forordningen særligt at indskrænke muligheden for at kunne udveksle data i det nævnte tilfælde. Faktisk er der med persondataforordningen indført en udvidet hjemmelsbestemmelse til at lave kollektive overenskomster som lovligt behandlingsgrundlag, hvilket ikke tidligere er blevet anerkendt af det danske Datatilsyn som lovlig hjemmel til behandling af persondata. Derfor er der nu mulighed for at bruge allerede aftalte overenskomstbestemmelser som lovligt behandlingsgrundlag. Hvor der er usikkerhed om, hvorvidt behandlingsgrundlaget er lovligt, er der nu med den udvidede hjemmelsbestemmelse mulighed for at lave en kollektiv aftale, som kan understøtte behandlingen.

Datatilsynet har den 18. juni 2018 sendt en høring over udkast til vejledning om databeskyttelse på det ansættelsesretlige område. Af udkastet fra Datatilsynet fremgår det bl.a., at det er Datatilsynets vurdering, at TR på det private arbejdsmarked som udgangspunkt er dataansvarlig, mens udgangspunktet på det offentlige arbejdsmarked er, at det derimod er organisationen, der må anses som dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger i forbindelse med tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion.

Akademikernes holdning er, at overenskomsterne på det offentlige og private arbejdsmarked i vidt omfang er udformet efter de samme principper, herunder i forhold til instruktionsbeføjelsen til tillidsrepræsentanterne. En tillidsrepræsentant agerer – uanset om vedkommende er på en offentlig eller privat arbejdsplads – i en eller flere organisationers navn og på baggrund af et mandat, som er givet af medlemmerne og organisationen, og som udelukkende kan tilbagekaldes af de pågældende. Det er derfor den faglige organisation, der i udgangspunktet må anses for dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger i forbindelse med tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion. Dette vil fremgå af Akademikernes høringssvar til datatilsynet.

Derudover vil Akademikerne anmode om Datatilsynets vurdering af, om der ved kollektiv aftale mellem arbejdsmarkedets parter kan skabes hjemmel til modeller for tillidsrepræsentanters status som dataansvarlige. Så snart Akademikerne har fået en tilbagemelding herpå, vil det blive meldt ud.

Afhængig af tilkendegivelsen fra Datatilsynet, bør tilbagemeldingen indgå i kravene til OK19, såfremt det kan nås i de konkrete forhandlingsforløb.

Sikring af atypisk ansattes vilkår i overenskomsten

Vi kigger ind i et arbejdsmarked med nye ansættelsesformer, platforme der dukker op og en stigning i antallet af løst ansatte. Derfor er emnet omkring de atypisk ansatte akademikere et emne, der fylder meget hos medlemsorganisationerne, og temaet bør få særlig prioritet ved forhandlingerne ved OK19 såvel som fremadrettet.

Der er tale om en gruppe med meget forskelligartede behov, både i forhold til vilkår og i forhold til forventninger til en faglig organisation. Det er ikke nødvendigvis samme løsning, der skal til for at hjælpe hele gruppen, ligesom det givetvis ikke er hele gruppen, der kan tilgodeses gennem aftalesporet ved overenskomstforhandlingerne. Gruppen omfatter både akademikere, der vælger freelancelivet til, og akademikere, der kombinerer det med en ordinær ansættelse. Gruppen indeholder også et antal akademikere, der ufrivilligt ansættes tidsbegrænset. Sidstnævnte gruppe udgjorde ca. hver 8. akademiker i 2016, ifølge tal fra Danmarks statistik, bestilt af Dansk Magisterforening.

Akademikeroverenskomsterne kan være med til at sikre ordentlige løn- og ansættelsesvilkår til den gruppe af freelancere m.fl., som ikke selv er i stand til at sikre det, ligesom man ved overenskomstforhandlingerne skal tilsikre, at øget brug af freelancere ikke konkret kommer til at underminere de overenskomstaftalte løn- og ansættelsesvilkår. Vedrørende den stigende gruppe af midlertidigt- og projektansatte kan overenskomstforhandlingerne bidrage til at sikre, at midlertidigt ansatte ikke stilles ringere end fastansatte kollegaer.

I forbindelse med OK19 er det derfor Akademikernes anbefaling, at det overvejes, om det i de enkelte forhandlinger kan være relevant, at dækningsområdet i overenskomsten præciseres til at dække "ansatte" freelancere, svarende til Industriens funktionæroverenskomsts Bilag 5, ligesom eventuelle karenperioder bør udgå i overenskomsterne for at sikre, at korttidsansatte ikke opnår dårligere retstilling end de fastansatte. Ligeledes bør det overvejes at stille krav om, at alle medarbejdere omfattes af virksomhedens pensions- og forsikringsordninger, ligesom tidsbegrænsede ansatte bør tilsikres løbende kompetenceudvikling og fastholdelsessamtaler.

Arbejdstid

Spørgsmål om arbejdstid fylder meget hos de privatansatte medlemmer, og gode arbejdstidsvilkår er tæt forbundet med det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø. Det anbefales derfor, at der arbejdes på at sikre gode arbejdstidsaftaler i overenskomsterne.

De seneste mange år ses en tendens til, at arbejdsgiversiden ønsker mere fleksibilitet i arbejdstidsbestemmelserne, hvad der i nogle tilfælde kan indebære afledte forringelser, bl.a. er den betalte frokostpause senest blevet udfordret ved DR og Post Nord, og krav om jobløn er blevet afværget ved HOFOR og Orbicon. På ikke-overenskomstdækkede områder ses en

tendens til, at medarbejderne varsles fra flex- til jobløn, og der ses en helt overordnet tendens til, at øget fleksibilitet stilles som afgørende krav fra arbejdsgiversiden.

Modsat ses en tendens til, at medlemmernes arbejdstid enkelte steder lempes, idet der ved de seneste overenskomstforhandlinger er indført ekstra arbejdsgiverbetalte fridage hos TDC, Københavns Lufthavne og Post Nord. Endvidere er der ved Københavns Lufthavne blødt lidt op på joblønnen, og ved TDC er der sat et loft for hvor stor en andel af medarbejderne, der kan ansættes på jobløn.

I en stor del af de private virksomheder ansættes medarbejdere på jobløn, dvs. uden højeste arbejdstid, og dermed uden honorering af overarbejde. Det stiller nogle krav til det enkelte medlem i forhold til at finde den rigtige balance mellem arbejdstid og fritid, og her anbefales det at der sikres overordnede rammer for jobløspolitikken på arbejdspladsen, der tydeligt definerer rammerne for jobløn, herunder fastsætter regler der medvirker at begge parter oplever en hensigtsmæssig fleksibilitet.

Det anbefales at der ved OK19 kommer fokus på rammerne for medarbejderes arbejdstid, afhængig af forholdene og ønskerne på den konkrete virksomhed. Det anbefales at medlemmerne sikres fleksibilitet omkring arbejdstidens længde på et individuelt tilpasset niveau samt omkring, hvornår og hvor arbejdet skal udføres. På arbejdspladser hvor dette er relevant, kan der stilles krav om, at evt. overarbejde udover 37 timer honoreres i form af afspadsering eller udbetaling. Såfremt parterne forhandler om en overgang fra flex- til jobløn, kan det være relevant at stille krav om hvor mange i virksomheden der kan være på jobløn, at tillidsrepræsentanten skal godkende overgangen og at denne skal være frivillig.

Øget valgfrihed i overenskomsten

En tendens på store dele af det private arbejdsmarked er en tiltagende valgfrihed i overenskomsterne. For at imødekomme mangeartede behov og ønsker fra medlemmer, der befinder sig forskellige steder i arbejdslivet, anbefales det, at der ved OK19 overvejes, hvorvidt bestemmelser om fritvalg konkret giver værdi for medlemmerne på den enkelte virksomhed.

Gennem de sidste godt 10 år er der flere og flere steder blevet introduceret Fritvalgs Lønkonto, som løbende er blevet udbygget. Senest ved OK17 på industriens område, hvor ordningen blev udvidet, så medarbejdere med mindre børn kan tilkøbe 2 ekstra omsorgsdage, ligesom seniorer 5 år fra tilbagetrækningsalderen kan tilkøbe forbedrede seniorvilkår. Dertil blev seniorers mulighed for at bytte pensionsindbetalinger til frihed forbedret således, at de i alt kan købe op til 32 seniorfridage.

Fritvalgs Lønkontoen kan være et middel til, at de unge på arbejdsmarkedet lettere kan få familielivet til at gå op, ligesom seniorerne kan få bedre mulighed for at blive lidt længere på arbejdsmarkedet. Forud for forhandlingerne bør der på de enkelte overenskomstområder afklares, hvor langt organisationerne ønsker at gå for at opnå større valgfrihed. Fx

var en væsentlig årsag til den udvidede seniorordning på industriens område, at det for mange industriarbejdere ikke kunne betale sig at spare op til pension de sidste 5 år af deres arbejdsliv, da deres pensionsopsparing ville blive modregnet i de offentlige aldersydelse. For Akademikere kan det godt betale sig at spare op til pension de sidste år af deres arbejdsliv, hvorfor de i modsætning – til fx industriarbejderne – selv ville skulle betale for en sådan seniorordning.

Ferie og implementering af den nye ferielov

Den 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft, og med ferielovsændringen følger indførelse af samtidighedsferie, som indebærer nye principper for afholdelse af ferie, optjeningsperioden er ændret mv.

Ved OK19 skal disse ændringer implementeres i de enkelte overenskomster, hvor dette er relevant, ligesom de lokale klubber bør overveje at stille krav vedrørende yderligere frihed/ferie i generel forstand.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2017 og 2018, har det været et højt prioriteret ønske blandt medlemmerne at opnå øget frihed/ferie, hvorfor det anbefales at fremsætte krav herom. Under overenskomstforhandlingerne i 2017 lykkedes det at opnå yderligere frihed for medlemmerne. I TDC blev den 27. december gjort til betalt fridag, og i Københavns lufthavne blev medlemmerne tildelt en personlig omsorgsdag. Under overenskomstforhandlingerne i 2018 ved ATP er det lykkedes at sikre, at medlemmerne kan tilkøbe yderligere 2 feriedage til nedsat pris (0,35 % pr. dag, mod markedspris på ca. 0,40 % pr. dag).

Samlet set anbefales det, at der ved OK19 stilles krav om ekstra feriedage, at tildeling af den 6. ferieuge sker ved ferieårets begyndelse, at allerede afholdt ferie ikke skal tilbagebetales til arbejdsgiveren ved uansøgt afsked, og at der fortsat stilles krav om ekstra frihed til nyuddannede.

Særlige vilkår for seniorer

Seniorer udgør en voksende del af det private arbejdsmarked. I takt med at vi lever længere og de formelle pensionsaldrø løftes med tilbagetrækningsreformerne, forlænges den enkeltes arbejdsliv. Dette sker samtidig med, at fremtidens arbejdsmarked løbende vil stille større krav, og derfor bør der i OK19 arbejdes for at muliggøre, at seniorer kan fastholdes længere på arbejdsmarkedet i takt med, at arbejdslivet formelt set forlænges. Her bør både ses på tiltag, der kan fastholde seniorernes kompetencer og employability, men også på muligheder for, at seniorer kan indrette deres arbejdsdag, så det passer til deres aktuelle situation.

Typisk omfatter de overenskomstaftalte seniorordninger en reduktion i arbejdstid, uden at dette medfører en forholdsmæssig nedgang i pensionsindbetaling, og at medarbejderen får tildelt seniorfridage. Det er dog ikke dokumenteret på nuværende tidspunkt, om disse tiltag medfører fastholdelse af akademiske seniormedarbejderne.

Det må forventes, at arbejdsgiverne vil forsøge at forringe allerede aftalte seniorordninger. Der blev fremsat krav om forringelse af seniorordningen hos BL i OK17 og hos ATP. Ved OK18 på det offentlige område blev det fra arbejdsgiversiden stillet som et helt centralt krav at få nye regler for indeksering som følge af tilbagetrækningsreformen, hvormed tildeling af seniorfriheder skulle følge den til enhver tid gældende pensionsalder, som ligeledes ville medføre forringelser for medlemmerne. Disse krav blev afvist ved forhandlingerne.

I OK17 på Industriens område blev der aftalt en udvidelse af Fritvalgs Lønkontoen, så medarbejderne som led i en seniorordning kan konvertere pensionsbidragene fra 5 år før pensionsalderen til seniorfridage. Desuden blev det aftalt, at ikke-afholdte feriefridage kan indsættes, så seniorordningen i sidste ende kan give op til 32 seniorfridage om året. Disse seniorfridage er dog selvfinansierede.

For akademikere vil en lignende model være problematisk, hvis der ikke indbetales pensionsbidrag i de sidste 5 år før pensionstidspunktet. Akademikerne har ikke, i samme omfang som lavindkomstgrupper, en samspilsproblematik med sociale pensionsordninger, idet akademikernes pensionsordninger er så store, at de alligevel vil blive modregnet fuldt ud.

Ved OK18 blev det på det kommunale og regionale område samt i ATP aftalt at undersøge, om der kan anbefales andre og yderligere tiltag end nedgang i arbejdstid for at fastholde seniormedarbejdere.

Det anbefales, at overenskomstens parter udarbejder en seniorpolitik på virksomheden efter, at parterne har afdækket seniorpolitiske behov samt analyseret indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag, både på virksomheden og fra andre områder. Resultaterne skal bl.a. medvirke til at vurdere, om indsatser og ressourcer på området anvendes hensigtsmæssigt i forhold til at fastholde seniormedarbejdere. Ved forhandlingerne anbefales det, at der prioriteres betalte seniorfridage, sekundært at der, hvor der konkret måtte opstå behov, forhandles adgang til yderligere selvbetalt frihed.

Kompetenceudvikling

Fremtidens arbejdsmarked vil byde på stigende omskiftelighed, bl.a. i takt med den fortsatte digitalisering. Denne udvikling vil påvirke virksomheders organisering, forretningsmodeller, stillingstyper og jobfunktioner. Dette vil få betydning for efterspørgslen af akademiske kompetencer.

For at kunne understøtte medlemmerne i denne udvikling er det vigtigt, at kompetenceudvikling tænkes ind i overenskomsterne. Virksomhederne har også behov for kompetente og fleksible medarbejdere for at kunne overleve og udvikle sig. For at sikre medlemmernes employability anbefales det, at der på virksomhederne skabes rammer for kompetenceudviklingen således, at den omfatter konkrete aftaler og tiltag, og ikke kun "gode hensigtserklæringer". I mangel af generelle aftaler på området vil

der på mange virksomheder være behov for, at der aftales håndgribelige værktøjer, som gør, at medlemmerne oplever reel og kvalificeret kompetenceudvikling.

I Industriforliget i OK17 blev der øremærket 200 mio. kr. til kompetenceudvikling. Denne pulje kommer dog ikke akademikerne til gode. Ved OK18 på det statslige område blev parterne enige om at lave en omlægning af den fælles kompetenceindsats. Der samles midler i en kompetencefond, hvor medarbejdere kan søge midler til individuel kompetenceudvikling. I ATP er der nedsat en arbejdsgruppe med henblik på at udvikle værktøjer til kompetenceudvikling.

Det anbefales, at der fremsættes krav om kompetenceudvikling af medlemmerne med fokus på medarbejdernes employability, og krav om systematiske og reelle kompetenceudviklingsplaner for medarbejderne, ligesom det bør overvejes, om der skal stilles krav om, at også tidsbegrænsede ansatte har samme mulighed for at kompetenceudvikle sig. Ved OK17 blev der mellem Akademikerorganisationerne og Post Danmark aftalt, at akademikere hvert år optjener 5 årlige kursusdage og 9.000 kr. til kompetenceudvikling. Det anbefales, at der ved de kommende forhandlinger forsøges at indgå lignende aftaler.

Ligestilling og løn under barsel til fædre

Undersøgelsen Balance & Barsel fra 2017 foretaget af LO, FTF, Djøf, IDA og Dansk Magisterforening viste, at stort set alle mandlige lønmodtagere oplever barrierer for at kunne holde orlov i forbindelse med, at de bliver fædre.

De væsentligste barrierer er økonomi og manglende opbakning fra arbejdsgiver. Derfor er der brug for at få lavet aftaler i overenskomsterne, som i højere grad sikrer fædre ret til at gå på orlov med løn. Det giver fædrene et godt fundament for at holde orlov, og det kan samtidig understøtte den nødvendige kulturændring på arbejdsmarkedet i forhold til at sikre ligheden mellem kønnene, og i højere grad lade fædrene tage del i orloven.

Under denne overskrift hører også hensynet til at sikre fuld pensionsindbetaling under orlov – også den ulønnede del af orloven. Det gælder på den korte bane især hensynet til at sikre kvinder på ulønnet orlov mod, at deres pensionsordning forringes som følge af de manglende indbetalinger i orlovsperioden. Indtil der er kommet en afklaring omkring, hvordan EU-direktivet om øremærket barsel til mænd bliver implementeret i Danmark, anbefales det, at der stilles krav om, at mænd/medmødre sikres barsel med fuld løn til OK19.

Beskyttelse ved afskedigelse

I en afskedigelsessituation kan medarbejderen i nogen grad via lovgivningen være sikret fratrædelsesvilkår, som giver medarbejderen en vis økonomisk tryghed i overgangsfasen til nyt arbejde. Det gælder

eksempelvis funktionærlovens § 2a og 2b. Lovens § 2a sikrer en fratrædelsesgodtgørelse ved længerevarende ansættelse (12 år). Lovens § 2b sikrer funktionæren mulighed for at få prøvet sagligheden af afskedigelsen og en godtgørelse, såfremt opsigelsen er usaglig. Dog først, hvis opsigelsen falder efter 12 måneders ansættelse (1 års reglen).

Både medarbejdere med anciennitet over og under 12 måneder kan blive mødt med en begrundelse for en afskedigelse, der ikke er til at gennemskue. Nogle modtager slet ikke en begrundelse. Det er kilde til stor frustration hos mange medarbejdere, hvis der ikke er sammenhæng mellem ordlyden af opsigelsen og virkeligheden på arbejdspladsen. Med de gældende bevisbyrde regler er det medarbejderen, der skal dokumentere en eventuel påstand om usaglig afskedigelse.

Derudover ses ofte, at opsigelsen, som er driftsmæssigt begrundet enten ved "strukturændringer" eller "generelle nedskæringer", sker samtidig med, at der er andre ledige stillinger, medarbejderen kan omplaceres til.

Økonomisk gunstige fratrædelsesvilkår og transparens i opsigelsesgrundlaget er derfor begge vigtige parametre i forhold til at sikre tryghed for medarbejderen. Det anbefales derfor at få lavet aftaler i overenskomsterne, som sikrer, at medarbejderens fratrædelsesvilkår kompenserer for det indgreb i privatøkonomien en afskedigelse kan være, og sikre, at arbejdsgivers begrundelse for afskedigelsen er klar, tydelig og sagligt begrundet. Det anbefales yderligere, at der arbejdes for, at 1 års reglen afskaffes eller nedsættes. I flere private Akademikeroverenskomster er fristen nedsat til 9 måneder, ligesom den i staten er nedsat til 5 måneder og 8 måneder i kommuner og regioner.

Til inspiration omkring fratrædelsesvilkår kan der henvises til Post Danmark og CSC-overenskomsten. Omkring muligheden for yderligere godtgørelse end den efter funktionærloven sikrede, kan TDC's og ATP's hovedaftaler om godtgørelse op til 52 uger nævnes. Det anbefales, at det ekspliciteres, at 120-dages reglen ikke finder anvendelse, hvor parterne ikke allerede har fraveget reglen i overenskomsten.

Globalisering/udstationering

Globalisering er en vigtig del af Akademikernes fokus på arbejdsmarkedet. Akademikere rejser fra Danmark til udlandet og vice versa, og en betragtelig del af de privatansatte akademikere arbejder i udenlandsk ejede virksomheder, og endnu flere har udenlandske kolleger.

En stor del af de akademikere, der rejser fra Danmark til udlandet for at arbejde, tager afsted som et led i ansættelsen for en arbejdsgiver i Danmark (udstationering), mens andre prøver lykken på egen hånd (lokal ansættelse). Mens udstationerede tidligere som regel havde danske ansættelsesvilkår, arbejder et støt stigende antal danske udsendte i dag på lokale vilkår, hvilket f.eks. kan betyde andre ferie- og/eller opsigelsesregler. Afhængig af alder og placering på karrierestigen vil man ofte blive sendt ud på nogle nogenlunde færdigsyede løn- og vilkårs pakker, som

varierer meget efter om man udsendes som 1) Emerging talents, prospects el.lign, 2) Experts eller 3) Managers.

Tjenesterejser af en vis varighed eller med høj frekvens, og som ikke er deciderede udstationeringer, opleves i nogle tilfælde som udfordrende for medarbejderne, da arbejdstiden under disse tjenesterejser ofte er længere end almindelige arbejdsdage. Derfor bør der arbejdes for, at der vedtages en politik for tjenesterejser, der bl.a. kompenserer for de øgede arbejdstider.

Endvidere bør der sættes fokus på kulturforståelse og trivsel i virksomheder, hvor der er en mangfoldig medarbejder- og/eller ledelsesgruppe, eksempelvis fordi virksomheden er udenlandsk ejet eller ansætter mange udenlandske medarbejdere.

Anbefalingen er herefter, at der på virksomheder med mange udstationeringer og tjenesterejser udarbejdes en egentlig udstationerings- og hjemrejsepolitik. I forbindelse med udarbejdelsen af de endelige krav på udstationeringsområdet, bør lovforslaget om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring tænkes ind i kravene, så medlemmerne i videst muligt omfang omfattes af undtagelsesbestemmelserne i lovforslagets § 53 a, stk. 2.

Forventninger til arbejdsgivers krav

Perioden fra finanskrisen til nu har været præget af, at arbejdsgiverne er gået til forhandlingsbordet med et krav om, at overenskomstresultatet skulle være omkostningsneutralt og et princip om byt-til-nyt. Det har således været vanskeligt at opnå forbedringer af overenskomsterne, uden samtidig at skulle sælge ud af allerede erhvervede rettigheder. I takt med den fortsat gunstige udvikling i dansk økonomi er der ved de seneste overenskomstforhandlinger set en tendens til, at det kan lade sig gøre at opnå forbedringer af overenskomsterne uden samtidig at miste allerede erhvervede rettigheder. Bl.a. er det flere steder lykkedes at opnå mere betalt frihed/betalte fridage, og dette momentum skal søges udnyttet.

Påvirkning fra Christiansborg og EU

Regeringen har i marts 2017 nedsat et ekspertudvalg med det formål at gentænke arbejdsmiljøindsatsen i Danmark.

Det fremgår af ekspertudvalgets kommissorium, at udvalget blandt andet skal analysere og kortlægge arbejdsmiljøudfordringer i Danmark, se på virkemidler i arbejdsmiljøindsatsen, og se på arbejdsmiljøsystemets organisering. Da ekspertpanelet ligeledes skal undersøge, hvorvidt arbejdsmiljøreglerne kan forenkles således, at reglerne i højere grad efterleves, forventes det, at eventuelle konkrete anbefalinger kommer til at kunne indgå i forhandlingerne vedrørende særligt psykisk arbejdsmiljø ved OK19. Det forventes, at ekspertpanelet fremkommer med sine endelige anbefalinger i september 2018.

Med henblik på at sikre et længere og godt seniorarbejdsliv har Regeringen oprettet en seniortænk tank, der skal sikre et bedre arbejdsliv for seniorer, og få flere til at udskyde pensionen. Akademikerne er repræsenteret i tænketanken, og arbejdet forventes afsluttet i sommeren 2019.

Vendes blikket mod påvirkninger fra EU, forventer Akademikerne, at både direktiv om gennemsigtighed og forudsigelighed vedrørende ansættelsesbeviser og direktivet omkring øremærket barsel til mænd implementeres i dansk lovgivning såvel som i overenskomsterne inden for den nærmeste fremtid. Såfremt direktivet om gennemsigtighed og forudsigelighed bliver endeligt vedtaget, vil det bl.a. medføre en klarere definition af lønmodtagerbegrebet og en udvidelse af kredsen af lønmodtagere, der har krav på et ansættelsesbevis. Denne udvidelse bør blive retningsgivende for hvilke typer af medarbejdere, der som minimum er omfattet af akademikeroverenskomsterne.

Vedrørende den øremærkede barsel til mænd forventes det, at EU-direktivet bliver implementeret i Danmark på trods af, at Regeringen og flere større partier stemte imod forslaget.

I EU-regi deltog Akademikerne i foråret i arbejdet med at udforme en resolution om PSR (Psychosocial risks) i ETUC's (European Trade Union Confederation). Resolutionen er nu endelig vedtaget på et møde i ETUC's eksekutivkomité, og er et vigtigt skridt i kampen for at få sat psykosocialt arbejdsmiljø højt på den EU-politiske dagsorden.

I resolution peges der på, at organisatoriske og sociale elementer typisk er årsagerne til stress og dårligt arbejdsmiljø, og der lægges vægt på, at løsningerne bør findes ved at ændre uhensigtsmæssige forhold på arbejdspladsen frem for at ændre den enkelte medarbejder. Tilgangen i resolutionen flugter således fint med Akademikernes nye arbejdsmiljøstrategi, hvor målet er at sikre en øget grad af kollektiv forebyggelse frem for den individualistiske tilgang, der i dag er fremherskende på mange arbejdspladser.