



21

# PÅ VEJ MOD OK-21





**Forhandlingsudvalgets pejlemærker**



Forhandlings  
fællesskabet

# PÅ VEJ MOD OK-21

## **Forhandlingsudvalgets pejlemærker:**

-  En forpligtende seniorindsats med fokus på seniorernes ressourcer  
[Side 5](#)
-  Mere attraktive arbejdspladser – flere hænder  
[Side 11](#)
-  Styrket arbejdsmiljøindsats – en integreret del af hverdagens beslutninger  
[Side 18](#)
-  En lønudvikling der følger den private og lokal løn som giver mening for alle faggrupper  
[Side 26](#)

# FORORD

I denne folder kan du læse om vores pejlemærker for OK-21.

I forhandlingsudvalget er vi som led i evalueringen af OK-18 enige om, at der er behov for at drøfte og fastlægge overordnede mål og retning for OK-21, herunder tidligere foretage en gensidig forventningsafstemning i Forhandlingsfællesskabet.

Vi har udarbejdet pejlemærkerne for tidligt at sætte en retning for vores videre overvejelser og arbejde på vej mod OK-21 på en række helt centrale områder. Det er områder, som har stor betydning for vores medlemmers arbejdsvilkår og kommuners og regioners muligheder for fortsat at kunne løse deres opgaver kvalificeret. Pejlemærkerne er således også en invitation til KL og Danske Regioner om dialog på vej mod OK-21.

I forhandlingsudvalget har vi truffet beslutning om på vej mod OK-21 at afholde to OK-konferencer. Den første afholdes den 22. november 2019 og den anden den 31. marts 2020.

Vores ønske er at få input til de videre drøftelser og forberedelse i forhandlingsudvalget, men også at forhandlingsudvalgets overvejelser og pejlemærker så tidligt som muligt kan komme til at indgå i de enkelte organisationers egne videre drøftelser og forberedelser af OK-21.

På konferencen den 22. november vil vi derfor benytte lejligheden til at præsentere pejlemærker for OK-21, og der vil som led i den tidlige forventningsafstemning være plads til, at organisationerne deler synspunkter og får indblik i hinandens prioriteringer og ønsker.

Der er fortsat et stykke tid til OK-21. Pejlemærkerne er derfor ikke "overenskomstkrav", men mere overordnede fælles retninger inden for en række udvalgte og væsentlige temaområder.

Udarbejdelsen af pejlemærker udelukker ikke, at også andre problemstillinger og temaområder kan og skal drøftes og forberedes både i de enkelte organisationer og i fællesskab.

Pejlemærkerne afskærer naturligvis ikke den demokratiske proces i organisationerne, herunder at der i forbindelse med kravsudtagelsen fremsættes krav med fokus på nye/andre prioriterede indsatser. Og i pejlemærkernes udformning er der også plads til organisationernes mere konkrete prioriteringer og ønsker.

I forhandlingsudvalget vil vi på vej mod OK-21 fortsætte drøftelser af temaer og problemstillinger med henblik på løbende gensidig forventningsafstemning.

Med venlig hilsen  
*Forhandlingsudvalget*



EN FORPLIGTENDE SENIOR-  
INDSATS MED FOKUS PÅ  
SENIORERNES RESSOURCER

# EN FORPLIGTENDE SENIOR-INDSATS MED FOKUS PÅ SENIORERNES RESSOURCER

## Forhandlingsudvalgets pejlemærker

- **Et arbejdsmarked som fastholder fremfor skubber seniorer ud**

Der er behov for et arbejdsmarked, hvor seniorer reelt har mulighed for at kunne anvende kompetencer og erfaringer længst muligt til gavn for arbejdspladsen og borgerne. Vi ønsker et arbejdsmarked, som fastholder fremfor skubber seniorerne ud af arbejdsmarkedet. I dag er erfaringen, at der ikke i tilstrækkeligt omfang tages hånd herom i kommuner og regioner. Rammerne for indsatsen er ikke gode nok.

*Behovet for en styrket indsats skærpes af, at medarbejderne fremover vil skulle tilbringe flere år på arbejdsmarkedet end tidligere i takt med, at pensionsalderen rykkes opad. Samtidig oplever en række medarbejdere, at arbejdsintensiteten, vilkår mv. i jobbet reelt er medvirkende til at skubbe dem tidligere ud af arbejdsmarkedet.*

*En styrket indsats har også væsentlig betydning for kommunernes og regionernes muligheder for på både den korte og lidt længere bane at sikre tilstrækkelig med kvalificerede hænder til at løfte nuværende og fremtidens velfærdsopgaver.*

*Andelen af ældre ansatte er væsentlig højere i kommuner og regioner end på det private arbejdsmarked. Samtidig er tilbagetrækningsalderen lavere. Det skyldes bl.a. kønssammensætningen, hvor kvinder traditionelt forlader arbejdsmarkedet tidligere end mænd. Men det er også en følge af en stor og stadig stigende arbejdsintensitet på de kommunale og regionale arbejdspladser.*

- **En mere ambitiøs og forpligtende seniorindsats**

Vi har sammen med KL og Danske Regioner en fælles målsætning om at "fastholde seniorer på arbejdsmarkedet, herunder at medarbejderne har et langt og godt arbejdsliv". Den målsætning skal vi gøre forpligtende.

Der er behov for en øget, mere ambitiøs og forpligtende seniorindsats i kommuner og regioner. En indsats der forpligter arbejdsgiver til at tage ansvar for, at *alle* får et værdigt og godt seniorarbejdsliv, og hvor fokus er på seniorernes ressourcer og erfaringer.

- **Flere muligheder – en skræddersyet indsats**

Indsatsen skal indeholde forskellige værktøjer, så seniorernes kompetencer og erfaringer kan anvendes bedst muligt. Redskaberne i værktøjskassen kan variere mellem de enkelte overenskomstområder. I værktøjskassen kan bl.a. indgå styrket og forpligtende indsatser i forhold til øgede kompetenceudviklings- og sporskiftemuligheder, øget indflydelse på arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, øget grad af frihed, pension osv.

*Den nuværende rammeaftale om seniorpolitik indeholder kun i mindre omfang værktøjer, der bidrager til at skabe attraktive vilkår for seniorer, som ikke står lige for at træde ud af arbejdsmarkedet. De har behov for rammer og vilkår, der konkret sikrer, at de kan anvende og bruge deres ressourcer og erfaringer i flere år på arbejdsmarkedet.*

*Undersøgelse om seniorarbejdsliv viser, at en lang række forhold har betydning for, om seniorer vil blive flere år på arbejdsmarkedet. Det gælder fx i forhold til øgede grader af frihed, øget indflydelse og fleksibilitet i forhold til arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, bedre økonomi, hensyn til helbred i forhold til arbejdstilrettelæggelse, anerkendelse og indflydelse mv.*

- **Stram økonomistyring må ikke stå i vejen**

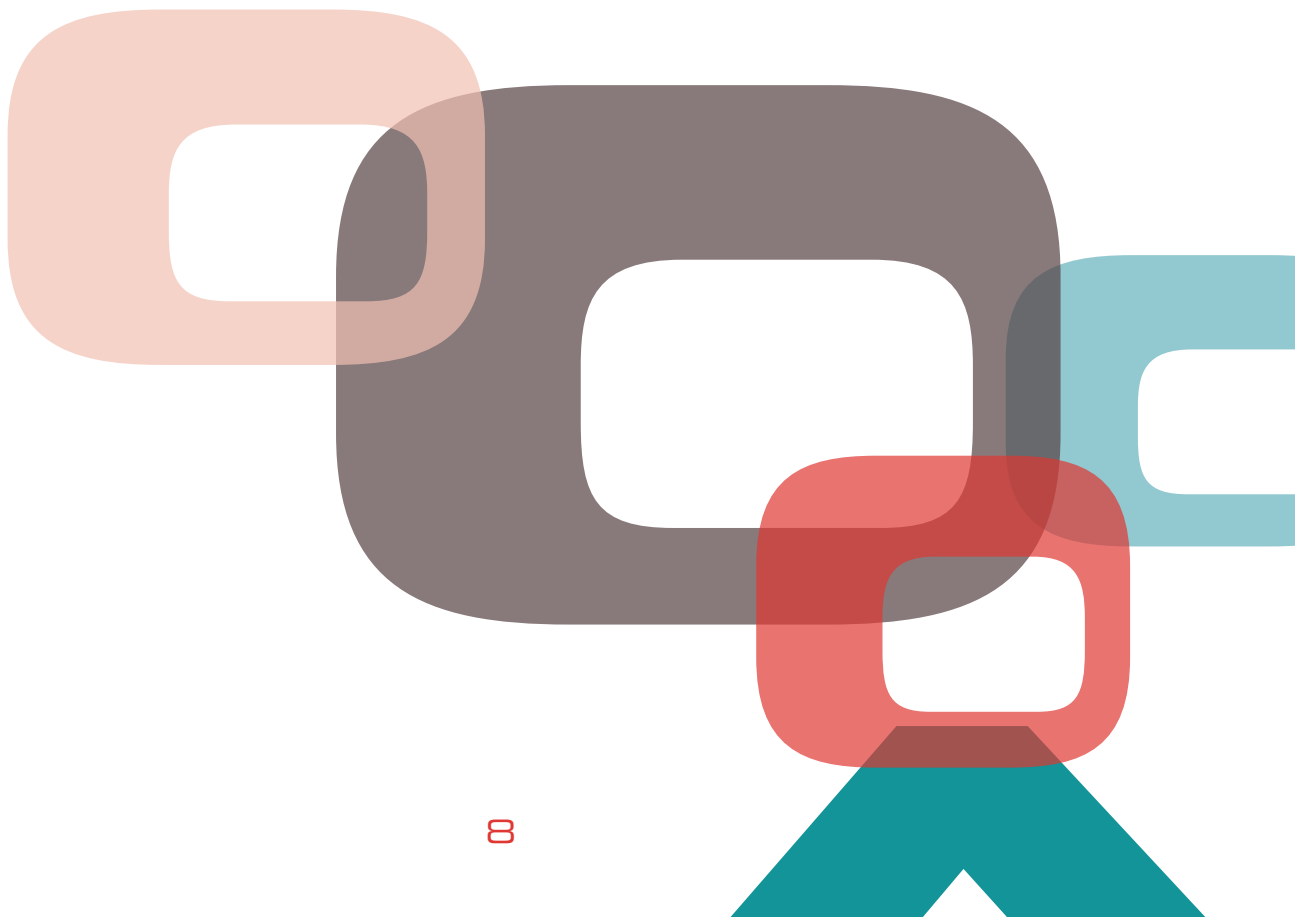
Der er behov for at tænke i nye rammer, så stram økonomistyring ikke står i vejen for en reel og styrket seniorindsats. Det kan fx ske ved at de enkelte kommuner og regioner sikrer økonomi og økonomisk udligning mellem arbejdspladser, så udgifter til seniorindsatser ikke kommer til at påhvile den enkelte arbejdsplads. Formålet hermed er at understøtte arbejdspladsernes reelle muligheder for at styrke indsatsen for at fastholde seniorernes kompetencer og erfaringer. Formålet er også at skabe et arbejdsmarked med lige muligheder – både i forhold til at kunne fastholde og rekruttere. En sådan ordning har vi aftalt i forhold til barsels- og forældreorlov.

- **Fundamentet i indsatsen er seniordage/seniorbonus**

Seniordage/seniorbonus er et fundament i seniorindsatsen. Det skal det også være i fremtiden!

- **Seniorer skal være omfattet fuldt ud af overenskomsterne**

Overenskomster og aftaler skal naturligvis dække hele arbejdslivet. Det betyder også, at seniorer, selvom de modtager anden offentlig pension, naturligvis skal være omfattet fuldt ud. I dag er udgangspunktet i overenskomsterne, at udbetalinger fra en nok så lille pension, som det offentlige har ydet bidrag til, betyder, at den ansatte ikke er omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og derfor ikke optjener/får indbetalt pension. Det duer ikke – og fremmer ikke muligheder for fastholdelse.





# FAKTA

## STATISTIK

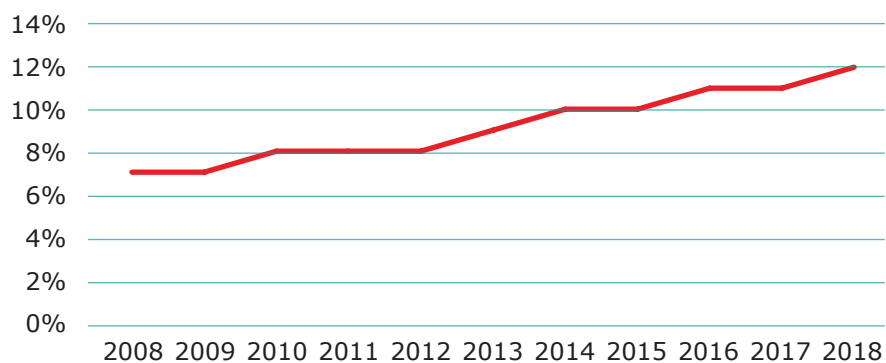
Højere andel af seniorer på begge arbejdsgiverområder de seneste 10 år

Figurerne herunder viser udviklingen i andelen af 60+ årige på henholdsvis det kommunale og regionale arbejdsmarked.

### Kommunerne: Andel af ansatte på 60 år og derover fra 2008-2018



### Regionerne: Andel af ansatte på 60 år og derover fra 2008-2018



Kilde: Begge tabeller er baseret på data fra KRL, SIRKA.

## Seniorarbejdsliv-undersøgelse: Forventede årsager til at blive længere på arbejdsmarkedet

Jeg ville blive længere hvis...	1. Siddende arbejde	2. Stående/ gående arbejde	3. stående arbejde + løft	4. Tungt og hurtigt arbejde
<b>Fritid</b>				
...der var mulighed for flere seniordage	45	42	34	27
...der var mulighed for længere ferier	37	24	19	12
<b>Flexibilitet</b>				
...arbejdstiden blev tilrettelagt ift mine behov	39	33	26	24
<b>Økonomi</b>				
...det økonomisk bedre kunne betale sig	31	27	26	21
<b>Helbred og fysiske og mentale krav</b>				
...mit helbred havde været bedre	10	13	23	33
...arbejdet var mindre fysisk anstrengende	3	12	38	51
...arbejdet var mindre psysisk anstrengende	15	17	11	16
<b>Anderkendelse og indflydelse</b>				
...ledelsen ønskede at jeg blev længere	20	13	7	6
...der blev sat større pris på dit arbejde	11	12	12	15
...jeg fik større indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse	12	13	9	10
<b>Forandringer og udfordringer</b>				
...der var mindre krav til omstilling og forandring	11	13	8	8
...der var større faglige udfordringer	6	4	3	3
<b>Uddannelse</b>				
...mine muligheder for efter- og videreuddannelse var bedre	5	6	4	5
...jeg fik betalt et uddannelsesforløb til at varetage andet job	5	7	6	8
<b>Eksterne faktorer</b>				
...der var opbakning fra ægtefælle/samlever/partner	8	5	4	4
<b>Ingen af ovenstående</b>	19	21	21	15

Note: Data fra Seniorarbejdsliv-undersøgelse baseret på spørgeskemaer til 30.000 personer, heraf 18.000 beskæftigede. Indeholder både private og offentligt ansatte. Forklaring på farvemærkning: jo højere værdi, jo mørkere farvenuance.

Kilde: Baseret på prof. Lars L. Andersen, NFA, oplæg 19. feb. 2019 hentet fra [www.seniorarbejdsliv.dk](http://www.seniorarbejdsliv.dk)

The background consists of several overlapping geometric shapes. On the left, there are two large, overlapping circles in shades of teal and light blue. On the right, there is a large, diagonal shape in a vibrant red color, which overlaps with the teal shapes. The overall composition is modern and abstract.

MERE ATTRAKTIVE ARBEJDS-  
PLADSER - FLERE HÆNDER

# MERE ATTRAKTIVE ARBEJDS- PLADSER – FLERE HÆNDER

## Forhandlingsudvalgets pejlemærker

- **Mere attraktive arbejdspladser – flere hænder**

Der er ingen quick-fix til at håndtere den samfundsmæssige udfordring med at sikre kvalificerede hænder nu og til fremtidens velfærdsopgaver. Som overenskomstparter kan vi bidrage til løsninger. I forhandlingsudvalget er vi enige om, at attraktive kommunale og regionale arbejdspladser også fremover er en del af løsningen.

*De kommunale og regionale arbejdspladser står overfor en stor samfundsmæssig udfordring, hvor der både på den korte og lidt længere bane skal sikres tilstrækkelig med kvalificerede hænder til at løfte nuværende og fremtidens velfærdsopgaver. Også på det private arbejdsmarked er der udfordringer.*

*Massive besparelser i den kommunale og regionale sektor gennem de seneste mange år er primært sket ved en meget kraftig øgning af arbejdsintensiteten på arbejdspladserne, med store konsekvenser for de ansattes arbejdsmiljø og rammerne for at de kan bruge deres faglighed til gavn for borgerne.*

*Hverken det kommunale eller regionale arbejdsmarked har i tilstrækkeligt omfang evnet at omstille organisering og tilrettelæggelse af arbejdet så der skabes attraktive arbejdspladser gearret til fremtiden. Fokus har i høj grad været på brandslukning ved udmøntning af besparelser mv..*

Det kræver nytænkning med fokus på bl.a. hensyn til ansattes familieliv, indflydelse på arbejdstid og arbejdstilrettelæggelsen og muligheder for udfoldelse af faglighed osv. Men det forudsætter også, at der fra regering, Folketinget og i de enkelte byråd og regionsråd arbejdes aktivt for at sikre tilstrækkelig økonomi og tid til at kunne løfte opgaverne.

- **Løbende kompetenceudvikling, sporskifte, rette kompetencer til rette opgaver**

Kompetencer og høj faglighed er afgørende for at kunne løse velfærdsopgaverne kvalificeret. Det er vigtigt, at de ansattes faglige viden og kompetencer på arbejdspladsen anvendes bedst muligt med fokus på kerneopgaven og med fortsat sikring af høj faglighed. Det kan bl.a. bidrage til bedre trivsel. Det kan fx både ske gennem at skabe rammer og forudsætninger for, at medarbejderne bedre kan bruge sin faglighed, men også gennem kompetenceafklaringer og kompetenceløft af medarbejdergrupper med henblik på at sikre, at opgaverne løses med rette kompetencer.

*Høje faglige krav, krav om fleksibilitet og effektivitet og løbende forandringer er hverdag for vores medlemmer. Omvendt er oplevelsen, at udviklingen af faglighed og kompetenceudvikling ikke i samme omfang prioriteres i kommuner og regioner. Faglig anerkendelse og bedre adgang til uddannelse- og kompetenceudvikling er afgørende elementer for at medarbejderne over et arbejdsliv løbende kan udføre deres arbejde med faglig stolthed og god samvittighed, men også i forhold til at kunne nytænke arbejdstilrettelæggelsen og opgaveløsningen konkret på arbejdspladserne.*

- **Fuldtid som norm og deltid som mulighed**

Vi har også brug for et arbejdsmarked, hvor vi vender ansættelsesformen på hovedet, så fuldtid bliver normen, og deltid en mulighed. I dag er kun ca. 45% af de ansatte i kommunerne ansat på fuldtid. I regionerne er det ca. 60%. Gennemsnittet dækker over betydelige forskelle mellem faggrupperne.

Et arbejdsmarked, hvor fuldtid er normen med mulighed for deltid skal gå hånd i hånd med et sundt arbejdsmiljø, hensyn til de ansattes arbejds- og privatliv og hensyn til at skiftende arbejdstider har betydning for helbredet. Det er også afgørende, at det kommer til at ske i respekt for en fortsat anerkendelse af medarbejdernes individuelle ønsker i forskellige livsfaser. Et arbejdsmarked, hvor fuldtid er normen vil medvirke til at fremme ligestillingen på arbejdsmarkedet, idet det primært er kvinder, som i dag er ansat på deltid. Også økonomisk vil det få betydning i form af en højere livsløn og højere pensionsindbetalinger.

- **Øget indflydelse på arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse**

Det er afgørende, at der fortsat og fremadrettet er stærke kollektive rammer for arbejdstid, som både håndterer opgaveløsningen i kommuner og regioner, og som også yder de ansatte beskyttelse. Det gælder i forhold til såvel balancen mellem arbejdsliv og privatliv som arbejdsmiljøet. Vi skal sikre styrkede rammer for medarbejdernes indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet, vagtplaner osv. Hidtil har arbejdsgiverne primært haft fokus på den ene side af balancen – nemlig sikring af den størst mulige fleksibilitet i forhold til opgaveløsningen. Der er brug for, at vi sammen også får sat fokus på den anden side af balancen – ellers vil vi ikke kunne fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft i fremtiden.

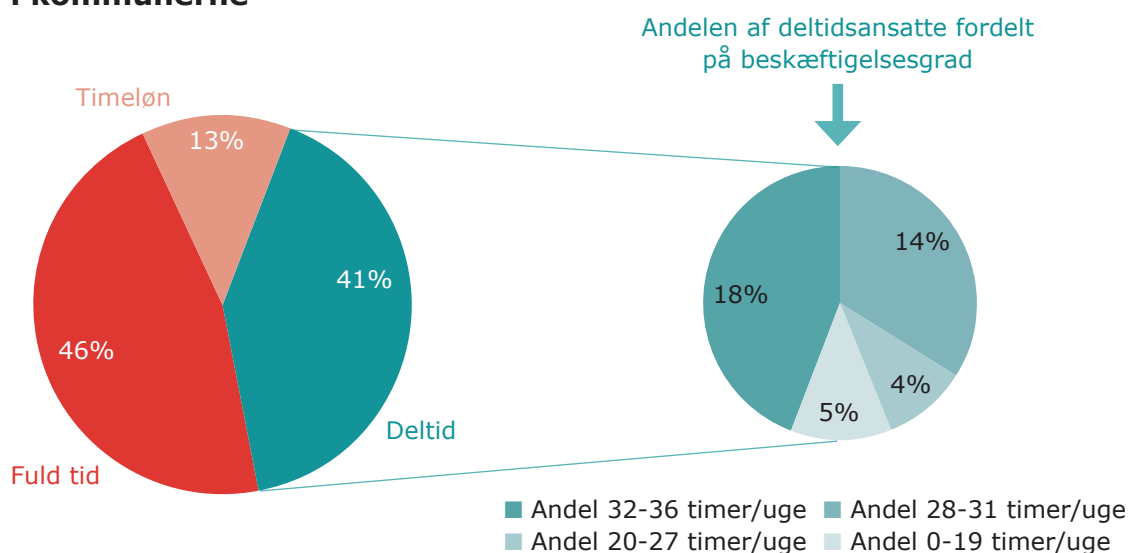
- **Ændrede styreformer – fokus på nærhed og faglighed**

Vi skal styrke samarbejdet med arbejdsgiverne om udvikling af rammerne for opgaveløsningen på arbejdspladserne. Vi skal have fokus på kerneopgaven og sammen sikre, at arbejdsgange, processer og regler giver mening og understøtter medarbejdernes faglighed og løsning af kerneopgaver. Som parter har vi allerede udviklet metoder gennem Fremfærd, så medarbejdere og ledere ude på den enkelte arbejdsplads kan skabe mere mening. Det skal vi bygge videre på, for det kan både skabe bedre kvalitet og arbejdsgange samt højne trivslen. Vi kan dermed både frigøre tid og hænder til kerneopgaven og bidrage til mere attraktive arbejdspladser.



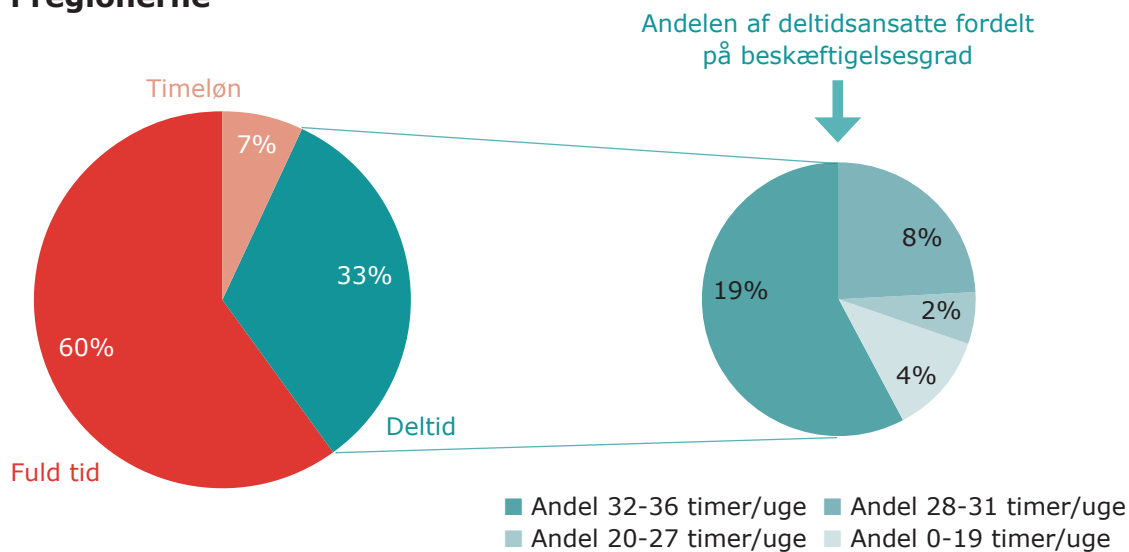
# FAKTA

## Andel deltidsbeskæftigede fordelt på beskæftigelsesgrader i kommunerne



Kilde: SIRKA, KRL, data pr. nov. 2018. Ansatte (pers.) overenskomstansatte og tjenestemænd, kommuner. Eksklusiv elever, ekstraordinært ansatte og fleksjob.

## Andel deltidsbeskæftigede fordelt på beskæftigelsesgrader i regionerne



Kilde: SIRKA, KRL, data pr. nov. 2018. Ansatte (pers.) overenskomstansatte og tjenestemænd, regioner. Eksklusiv elever, ekstraordinært ansatte og fleksjob.

## Fakta vedr. arbejdskraftpotentialiet ved overgang fra deltid til fuldtid

Kun ca. 45% af de ansatte i kommunerne er ansat på fuldtid og ca. 60% i regionerne. Andelen af fuldtidsansatte varierer betydeligt mellem faggrupper og i nedenstående er der til illustration indsat et par eksempler på arbejdskraftpotentialer indenfor nogle faggrupper.

### Pædagogområdet

BUPL har beregnet, at hvis alle deltidsansatte pædagoger, der arbejder på 0-5 årsområdet, gik på fuldtid, vil det skabe, hvad der svarer til 2.700 fuldtidsstillinger<sup>1</sup>.

### Social og sundhedsområdet

Nedenstående tabeller viser antallet af yderligere fuldtidsbeskæftigede sygeplejersker og social- og sundhedspersonale, hvis alle ansatte kom på fuldtid i hhv. kommuner og regioner<sup>2</sup>.

Det kommunale område	Antal personer	Antal fuldtidsbeskæftigede	Yderligere fuldtidsbeskæftigede
<b>Sygeplejersker</b>	<b>13.900</b>	<b>12.100</b>	<b>1.800</b>
Ledende sygeplejersker	2.000	2.000	0
Sygeplejersker	11.800	10.000	1.800
<b>Social- og sundhedspersonale</b>	<b>87.000</b>	<b>65.400</b>	<b>21.700</b>
Social- og sundhedsassistent	30.600	25.300	5.200
Social- og sundhedshjælper	38.200	30.100	8.000
Lukkede grupper	5.400	4.300	1.100
Ikke-uddannet	12.000	5.000	7.000
Øvrigt	900	600	200
<b>I alt</b>	<b>100.900</b>	<b>77.400</b>	<b>23.500</b>



<b>Det regionale område</b>	<b>Antal personer</b>	<b>Antal fuldtidsbeskæftigede</b>	<b>Yderligere fuldtidsbeskæftigede</b>
<b>Sygeplejersker</b>	<b>39.600</b>	<b>35.300</b>	<b>4.300</b>
Ledende sygeplejersker	2.000	2.000	0
Sygeplejersker	37.600	33.300	4.300
<b>Social- og sundhedspersonale</b>	<b>10.500</b>	<b>7.400</b>	<b>3.000</b>
Social- og sundhedsassistent	7.900	6.300	1.600
Social- og sundhedshjælper	200	100	100
Lukkede grupper	700	600	100
Ikke-uddannet	1.600	300	1.200
Øvrigt	100	0	0
<b>I alt</b>	<b>50.100</b>	<b>42.700</b>	<b>7.400</b>

<sup>1</sup>Kilde: "BUPL: Flere pædagoger på fuldtid kræver mere fokus på arbejdsmiljøet", 9. september 2019, [www.bupl.dk](http://www.bupl.dk)

<sup>2</sup>Kilde: Finansministeriet et al., 2018, "Kortlægning af rekrutteringsudfordringer for social- og sundhedspersonale og sygeplejersker i kommuner og regioner", tabel 5, side 20.

Antal personer og fuldtidsbeskæftigede opgjort januar 2018 . Ex elever, fleksjobbere og ekstraordinært ansatte. KRL-data



STYRKET ARBEJDSMILJØ-  
INDSATS - EN INTEGRERET  
DEL AF HVERDAGENS  
BESLUTNINGER

# STYRKET ARBEJDSMILJØ- INDSATS - EN INTEGRERET DEL AF HVERDAGENS BESLUTNINGER

## Forhandlingsudvalgets pejlemærker

- **En styrket arbejdsmiljøindsats i kommuner og regioner**

Vi skal have en styrket arbejdsmiljøindsats. Et godt arbejdsmiljø er fundamentet for bl.a. udvikling af arbejdspladser, for at kunne udføre sine opgaver fagligt i top og for at kunne rekruttere og fastholde arbejdskraft. Det er arbejdsgivernes ansvar at sikre et godt og sundt arbejdsmiljø. Som overenskomstparter kan vi, som supplement til lovgivningen om arbejdsmiljø, bidrage hertil. Vi vil gerne påtage os vores ansvar for at medvirke til at styrke arbejdsmiljøet.

*Besparelsesdagsordenen har sat arbejdsmiljøet under pres i kommuner og regioner. Arbejdsintensiteten er steget betydeligt, og vi har set, at en lang række ansatte og ledere har taget bladet for munden og udtrykt stor bekymring i forhold til at kunne udføre deres kerneopgaver fagligt forsvarligt. Det skyldes i høj grad en manglende balance mellem ressourcer og krav til opgaveløsningen. Fundamentet for et godt arbejdsmiljø sker således også ved, at der i kommuner, regioner og af regering og Folketinget økonomisk og politisk skabes en bedre sammenhæng mellem ressourcer og krav.*

- **Arbejdsmiljø skal integreres i hverdagens beslutninger**

Forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer skal i højere grad prioriteres i beslutningsprocesserne. Alt for ofte oplever vi manglende deltagelse og interesse fra ledere i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. I mange tilfælde skyldes fravalget manglende tid. Men også konkret manglende viden og værktøjer til at håndtere et godt og sundt arbejdsmiljø, herunder hvordan arbejdsmiljø kan og skal indgå i det strategiske ledelsesarbejde, har betydning for prioriteringerne og det ledelsesmæssige fokus. Arbejdsmiljø skal være en integreret del af såvel hverdagens beslutninger, som en del af de mere overordnede strategiske beslutninger. Det er derfor vigtigt, at arbejdsmiljøarbejdet sker ved en styrkelse af bl.a. MED, samarbejdet mellem ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, af arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde og af ledelsens kompetencer.

- **Slip fagligheden løs og led opad**

Nærhed i beslutningerne, oplevelsen af at kunne bruge sin faglighed til gavn for borgerne, løbende udvikling, ytringsfrihed og anerkendelse er afgørende elementer for trivsel og et godt arbejdsmiljø. Tillid til at den ansatte vil og gør det bedste for borgerne skal frem i fokus, mens der skal skrues ned for uhensigtsmæssige registrerings- og kontrolsystemer. Det er nødvendigt, at ledere og medarbejdere i fællesskab tager ansvar for kerneopgaven på den enkelte arbejdsplads. Men nærhed må aldrig ske ved at decentralisere ansvaret for at sikre sammenhæng mellem ressourcer og krav til opgaveløsningen.

*Når ansatte og ledere afholder sig fra at ytre sig om konsekvenser af forandringer og besparelser, er det skadeligt for arbejdsmiljøet og kerneopgaven. Det kan bl.a. føre til en forråelse i forhold til opgaveløsningen, manglende jobmotivation, risiko for stress, sygdom osv.*

- **Behov for spredning af de mange gode erfaringer fra SPARK og Ekspertrådgivningen**

SPARK og Ekspertrådgivningen yder rådgivning til arbejdspladser i henholdsvis kommuner og regioner. Vi skal skærpe fokus på, at viden og indsatser ikke kun bliver på de arbejdspladser, som rekvirerer tilbuddene, men forankres bredere i kommuner og regioner. Indsatserne må ikke kun blive til brandslukning på et begrænset antal arbejdspladser, men skal være viden som spredes og anvendes som led i den forebyggende arbejdsmiljøindsats og i hverdagens beslutninger.



# FAKTA

## Dårligt arbejdsmiljø koster

Regeringens ekspertudvalg om arbejdsmiljø afgav den 27. september 2018 en række anbefalinger. I kommissoriet fremgik følgende om omkostninger afledt af dårligt arbejdsmiljø:

*"Internationale undersøgelser peger på, at de årlige samfundsøkonomiske omkostninger afledt af dårligt arbejdsmiljø kan udgøre op til 4 pct. af BNP, hvilket i dansk sammenhæng svarer til i størrelsesordenen 80 mia. kr. Det drejer sig bl.a. om udgifter til sygedagpenge, merudgifter til sundhedsvæsenet, produktionstab for virksomhederne og manglende skatteindtægter. Der er således et betydeligt samfundsøkonomisk potentiale forbundet med at sikre et sundt arbejdsmiljø og en effektiv arbejdsmiljøindsats".*

## Udvikling i belastninger

I 2011 blev der indgået en bred politisk aftale om at styrke arbejdsmiljøindsatsen, hvor de politisk aftalte samfundsmæssige mål for arbejdsmiljøet i 2020 var at:

- Antallet af alvorlige arbejdsulykker set i forhold til antallet af beskæftigede er reduceret med 25 pct.
- Andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede, er reduceret med 20 pct.
- Andelen af beskæftigede, der har muskelskeletoverbelastninger, er reduceret med 20 pct.

Undersøgelser fra 2018 fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA viser, at andelen af lønmodtagere, der er psykisk overbelastet, ikke er faldet, men tværtimod steget lidt, mens der ikke har været en nævneværdig ændring i muskelskeletoverbelastninger. Kun i forhold til ulykker er der tendenser til at opfylde måltallet, idet der allerede med udgangen af 2014 var sket et fald på 18%.

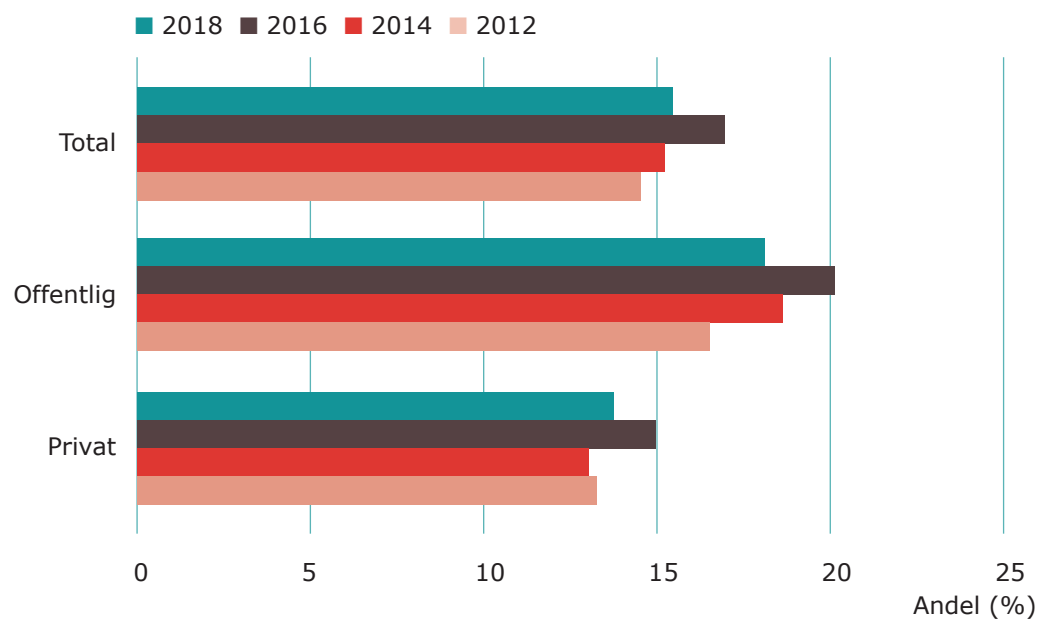
For at kunne følge reduktionsmålene udarbejdede NFA et belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø og muskelskeletbesvær, jf. nedenfor.

I nedenstående figurer er vist de vigtigste udviklingstendenser for henholdsvis psykisk arbejdsmiljø og muskelskeletbesvær opgjort på årstal, offentlig og privat sektor, samt brancher.

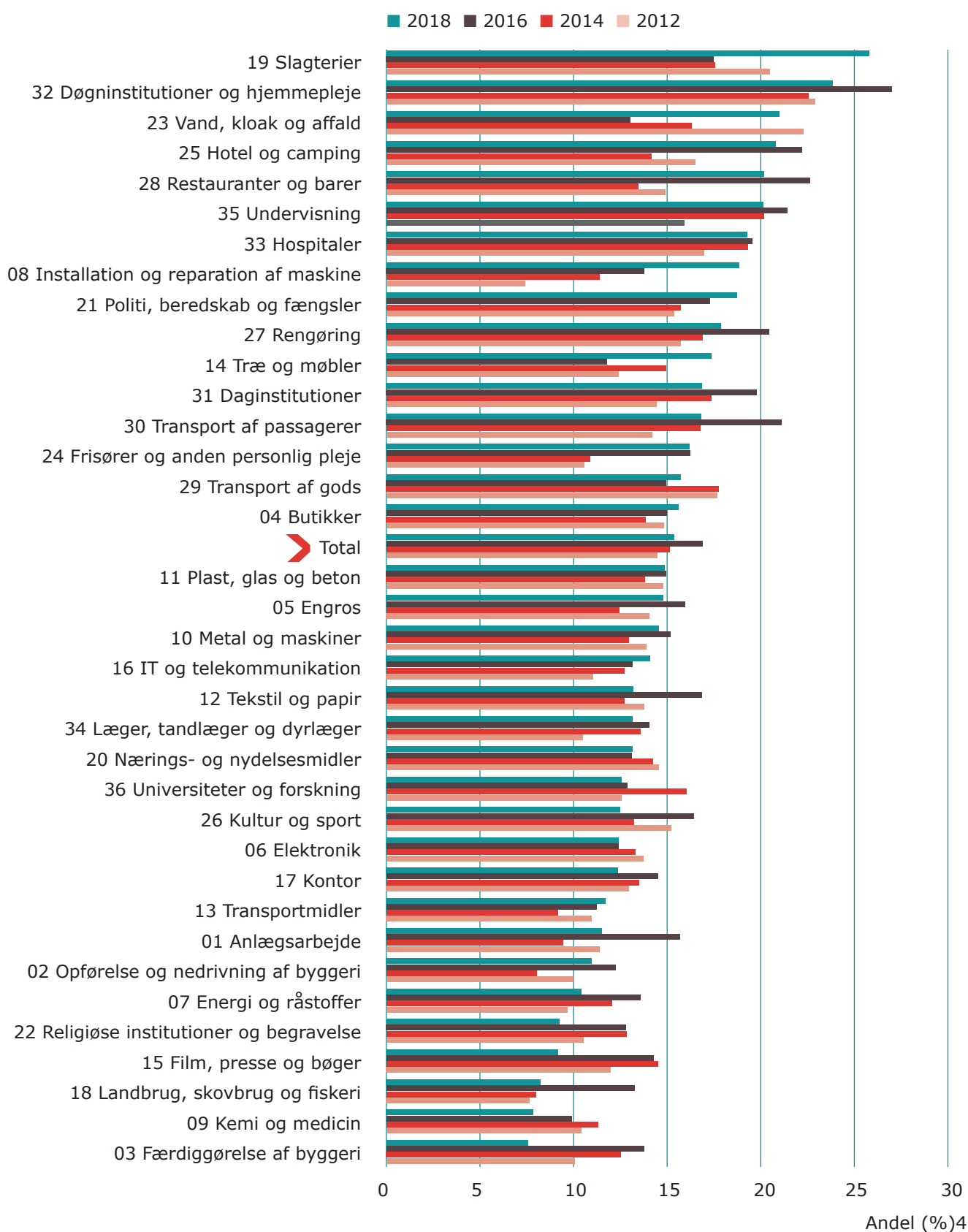
Figurerne viser resultater for de to belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø og muskelskeletbesvær ved hjælp af data fra spørgeskemaundersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred' i perioden 2012-2018. Spørgeskemaundersøgelsen 'Arbejdsmiljø og Helbred' er en national, repræsentativ spørgeskemaundersøgelse af danske lønmodtageres arbejdsmiljø. Den er nu gennemført fire gange, og det er derfor muligt at se på udviklingen i arbejdsmiljø i perioden 2012-2018.

## Psykisk arbejdsmiljø

**FIGUR 1: Andelen af lønmodtagere, som falder inden for belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø – fordelt på sektor (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)**

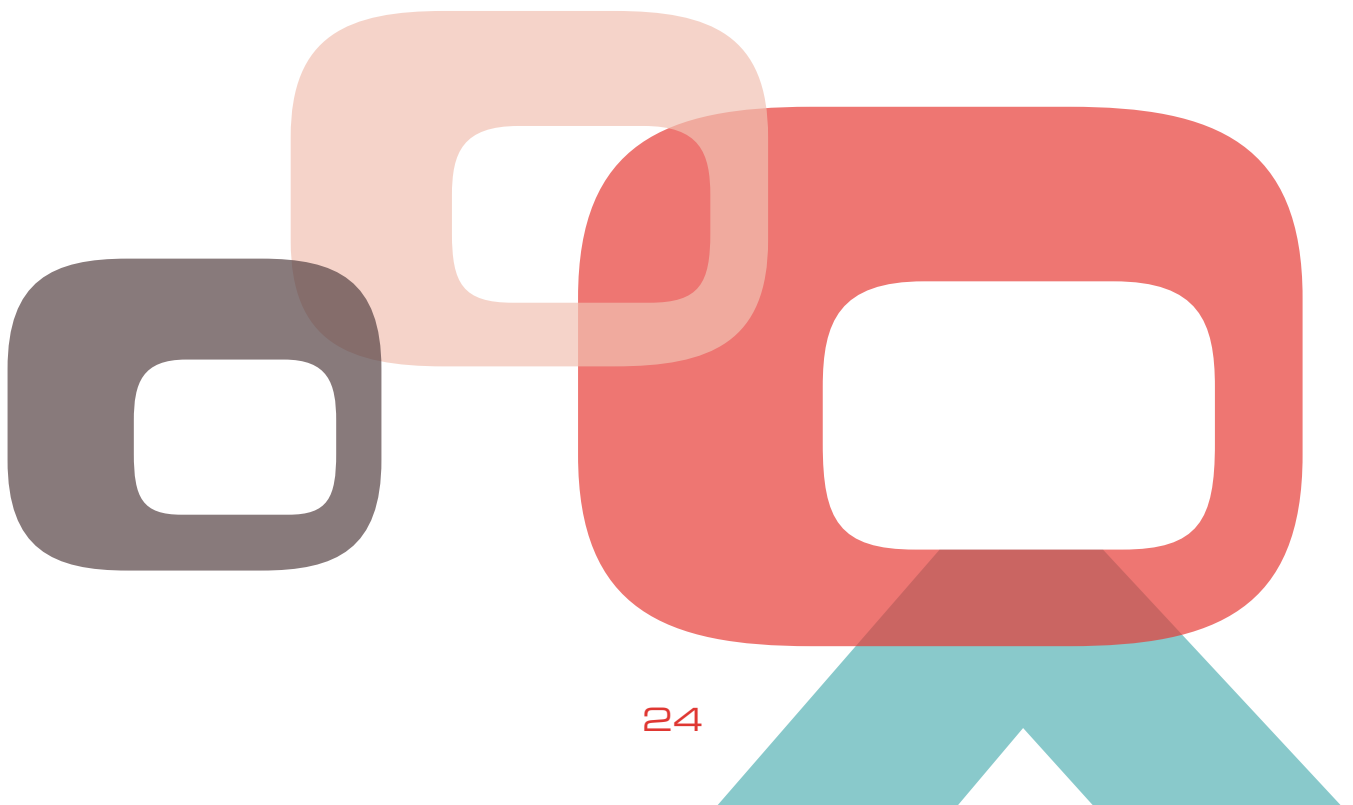
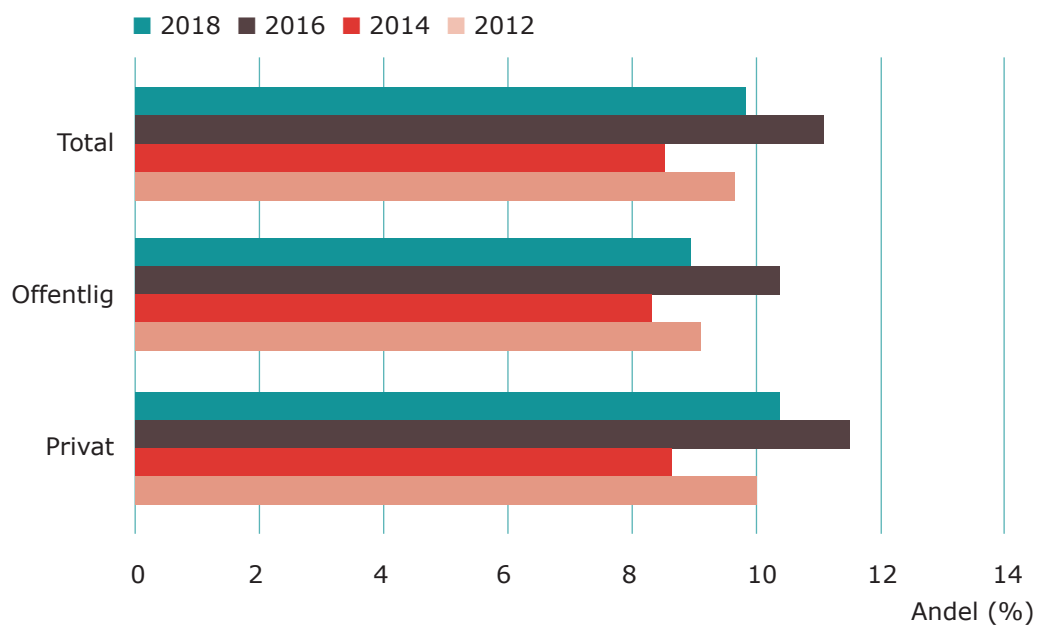


**FIGUR 2: Andelen af lønmodtagere, der falder inden for belastningsindeks for psykisk arbejdsmiljø – fordelt på branchegrupper (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)**



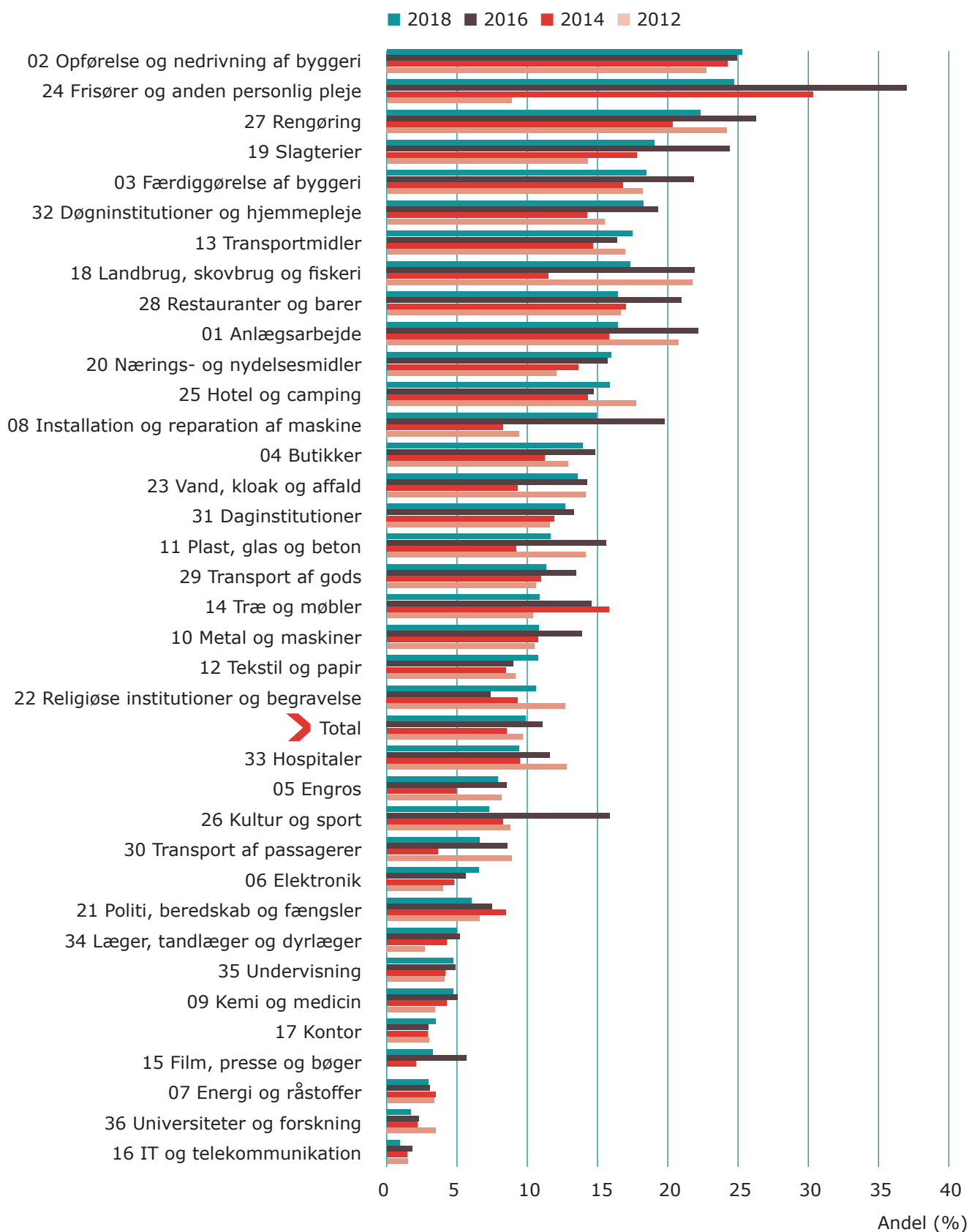
## Muskelskeletbesvær

**FIGUR 3: Andelen af lønmodtagere, som falder inden for belastningsindeks for muskelskeletbesvær – fordelt på sektor (Arbejds miljø og Helbred 2012-2018)**





**FIGUR 4: Andelen af lønmodtagere, som falder inden for belastningsindeks for muskelskeletbesvær fordelt på branchegrupper (Arbejdsmiljø og Helbred 2012-2018)**





EN LØNUDVIKLING DER  
FØLGER DEN PRIVATE OG  
LOKAL LØN SOM GIVER  
MENING FOR ALLE GRUPPER

# EN LØNUDVIKLING DER FØLGER DEN PRIVATE OG LOKAL LØN SOM GIVER MENING FOR ALLE GRUPPER

## Forhandlingsudvalgets pejlemærker

- **En lønudvikling der følger den private – kommuner og regioner må ikke blive et andenrangs arbejdsmarked**

Den kommunale og regionale lønudvikling skal fortsat følge lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Både de ansatte og arbejdsgiverne har en interesse i, at det kommunale og regionale arbejdsmarked ikke bliver et andenrangs arbejdsmarked. Det er vigtigt, at kommuner og regioner også i fremtiden kan rekruttere og fastholde medarbejdere.

*Målsætningen om, at den kommunale og regionale lønudvikling skal følge lønudviklingen i den private sektor, har parterne gennem tiden bl.a. løst via aftaler om reguleringsordningen. Ved OK-18 fik vi reguleringsordningen ført tilbage på ret kurs. Vi fik fjernet privatlønsværet fra OK-15 og vi fik dermed igen en symmetrisk udmøntning. Reguleringsordningen skal fortsat være en del af det samlede aftaleresultat og udgøre et supplement og en sikringsmekanisme i forhold til de aftalte lønstigninger.*

*Reguleringsordningen baserer sig på lønstatistik fra Danmarks Statistik. I december 2018 offentliggjorde Danmarks Statistik et nyt lønindeks, som bl.a. i højere grad er korrigeret for påvirkninger, som følge af ændringer i personalesammensætningen i sektoren. I øjeblikket drøftes Danmarks Statistiks nye indeks med arbejdsgiverne bl.a. som grundlag for efterfølgende stillingtagen i Forhandlingsfællesskabet til, hvorvidt det nye indeks vil være et mere holdbart og retvisende udtryk for den gennemsnitlige lønudvikling for kommunalt og for regionalt ansatte, og hermed egnet som datagrundlag for reguleringsordningen.*

- **Lokal løn skal give mening for alle faggrupper**

Lokal løn skal udgøre et velfungerende supplement til den centrale løndannelse, og være tilpasset de enkelte overenskomstområder og de forskellige grupper. Lokal løn fungerer i dag ikke efter hensigten.

*Lokal løn giver de lokale parter mulighed for at indgå aftaler om løn, som passer til de konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelt ansatte og grupper af ansatte. Som led i en særlig indsats i OK-15 perioden tydeliggjorde organisationerne i Forhandlingsfællesskabet og RLTN en række målsætninger med lokal løn: Skal supplere de centralt aftalte løndelev; skal aftales mellem ligeværdige aftaleparter; skal tage afsæt i en synlig sammenhæng mellem løn og kompetencer/opgavevaretagelse; skal bidrage til faglig udvikling, rekruttering og fastholdelse; skal anvendes transparent og med fokus på anerkendelse; skal bidrage til opfyldelse af arbejdspladsens målsætning.*

*I dag er erfaringen mange steder, at lokal løn ikke fungerer efter hensigten. Erfaringerne blandt organisationerne er forskellige og dækker over bl.a.:*

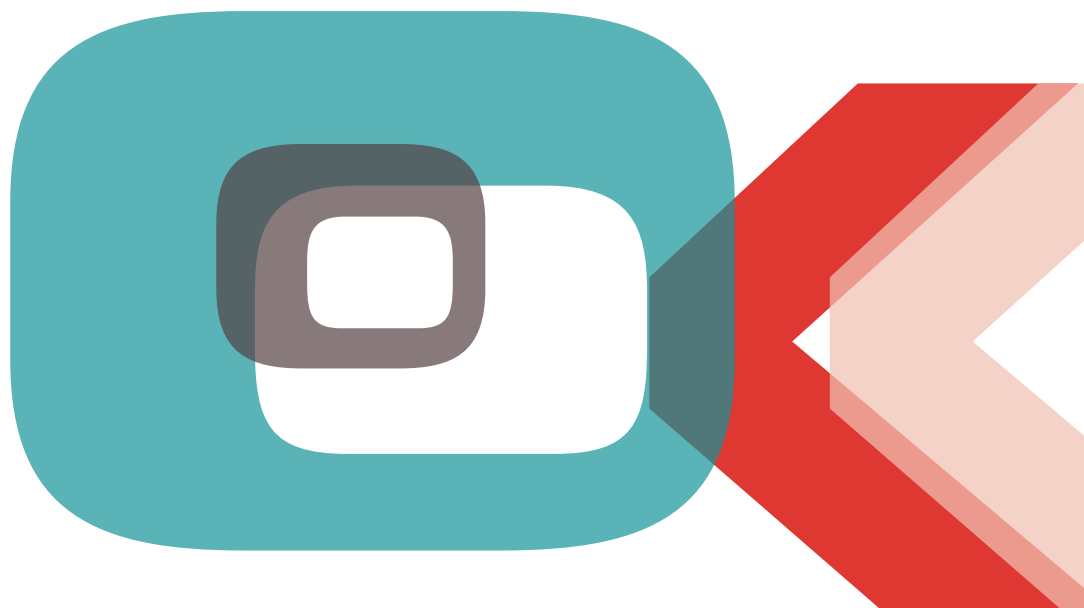
- *At kommuner og regioner svigter deres ansvar i forhold til at sikre, at der er midler til rådighed til de årlige lokallønsforhandlinger*
- *At forhåndsftaler opsiges med henblik på at opnå besparelser*
- *At lokal løn primært anvendes aktivt i forhold til nogle personalegrupper, og i mindre omfang i forhold til andre grupper*
- *At kommuner og regioner centraliserer lokallønsforhandlingerne og flytter ansvaret væk fra de decentrale ledere*
- *At organisationer har tabt lønmidler ved at overgå til lokal løndannelse. Det gælder også faggrupper, hvor der er mangel på arbejdskraft.*
- *At der i for mange tilfælde ikke er aftalt løn på tidspunktet for nyansættelser.*

*Det er ødelæggende for lokal løn, når ikke alle kommuner og regioner tager aktivt ansvar for anvendelsen og udviklingen af lokal løn.*

- **Fortsat sikring af balance mellem de generelle forhandlinger og organisationsforhandlingerne**

Det er vigtigt, at der sikres økonomiske midler til organisationsforhandlingerne, så der er mulighed for at tilgodese de enkelte overenskomstområders særlige vilkår og behov. Det skal naturligvis ske i en balance i forhold til de generelle forhandlinger, som både kan anvendes som et sikkerhedsnet og som murbrækker i forhold til centrale og tværgående udfordringer. Medlemmernes ønsker og vilkår er forskellige – det kan kræve forskellige løsninger, som der skal være plads til at forhandle ved de enkelte organisationsborde.

*Den såkaldte omvendte forhandlingsmodel blev lanceret ved OK-05. Modellen indebærer i korthed, at den enkelte organisation har fået større indflydelse på og ansvar for overenskomstfornyelsen bl.a. ved, at der er skabt bedre plads til skræddersyede modeller – fx om lokal løn, men også i forhold til en række andre tværgående emner som fx kompetenceudvikling og supplerende seniordage. Ved de seneste OK-fornyelser har organisationernes indflydelse og økonomiske rum til forhandlinger været begrænset – dels som følge af den økonomiske krise efter 2009 og dels som følge af OK-18's særlige forløb, hvor forhandlingerne bl.a. blev afsluttet i forligsinstitutionen.*



# FAKTA

Overenskomstforligene afspejler de balancer mellem de generelle forhandlinger og organisationsforhandlingerne, som parterne har aftalt. Fordelingen af resultater siden OK-05 på de 3 niveauer, Forhandlingsfællesskabets, organisations- og på det lokale niveau, fremgår nedenfor. Hovedfokus er på de organisationsmidler, som gennemsnitligt set har været aftalt med for at tilgodese de enkelte organisationers særlige vilkår og behov.

## Fordeling af forlig på Forhandlingsfællesskabs-, organisations- og lokalt niveau på KL-området på forligsindgåelsestidspunktet

### Gennemsnitlige

procentvise forbedringer	OK-05	OK-08	OK-11	OK-13	OK-15	OK-18
Forhandlingsfællesskab/KTO-niveau	5,90	8,30	2,73	1,91	5,47	7,15
Organisationsniveau	1,90	3,13	0,30	0,25	0,40	0,35
Lokalt niveau	1,50	1,37				
<b>I alt</b>	<b>9,30</b>	<b>12,80</b>	<b>3,03</b>	<b>2,16</b>	<b>5,87</b>	<b>7,50</b>

### Relative andele

	OK-05	OK-08	OK-11	OK-13	OK-15	OK-18
Forhandlingsfællesskab/KTO-niveau	63%	65%	90%	88%	93%	95%
Organisationsniveau	20%	24%	10%	12%	7%	5%
Lokalt niveau	16%	11%				
<b>I alt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Noter:

- Værdi for udmøntning fra reguleringsordningen er som skønnet på forligsindgåelsestidspunktet.
- Eksklusiv ATP-provenu og reststigningsantagelse.
- Forbedringer på Forhandlingsfællesskabsniveau er typisk generelle lønstigninger, udmøntning fra reguleringsordningen, tværgående projekter som barsel og ferie, særlige formål som udmøntning fra gennemsnitsløngarantien og elever, samt ved OK-18 rekrutteringspuljen.
- Forbedringer på organisationsniveau er gennemsnitlige organisationsmidler.
- Forbedringer på lokalt niveau er gennemsnit for forlodsfinansiering af lokal løndannelse.

## Fordeling af forlig på Forhandlingsfællesskabs-, organisations- og lokalt niveau på RLTN-området på forligsindgåelsestidspunktet

### Gennemsnitlige

procentvise forbedringer	OK-05	OK-08	OK-11	OK-13	OK-15	OK-18
Forhandlingsfællesskab/KTO-niveau	5,90	8,22	2,73	1,92	5,44	7,15
Organisationsniveau	1,90	2,89	0,30	0,25	0,40	0,35
Lokalt niveau	1,50	1,69				
<b>I alt</b>	<b>9,30</b>	<b>12,80</b>	<b>3,03</b>	<b>2,17</b>	<b>5,84</b>	<b>7,50</b>

Relative andele	OK-05	OK-08	OK-11	OK-13	OK-15	OK-18
Forhandlingsfællesskab/KTO-niveau	63%	64%	90%	89%	93%	95%
Organisationsniveau	20%	23%	10%	12%	7%	5%
Lokalt niveau	16%	13%				
<b>I alt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Noter:

- Værdi for udmøntning fra reguleringsordningen er som skønnet på forligsindgåelsestidspunktet.
- Eksklusiv ATP-provenu og reststigningsantagelse.
- Forbedringer på Forhandlingsfællesskabsniveau er typisk generelle lønstigninger, udmøntning fra reguleringsordningen, tværgående projekter som barsel og ferie, særlige formål som udmøntning fra gennemsnitsløngarantien og elever, samt ved OK-18 rekrutteringspuljen.
- Forbedringer på organisationsniveau er gennemsnitlige organisationsmidler.
- Forbedringer på lokalt niveau er gennemsnit for forlodsfinansiering af lokal løndannelse.

**Forhandlingsfællesskabet**

Løngangstræde 25, 1

1468 København K

tlf.: +45 33 11 97 00

post@forhandlingsfaellesskabet.dk

www.forhandlingsfaellesskabet.dk