

Temaer og tendenser for OK22 i den private sektor

Den 22. oktober 2021
Sagsnr. S-2021-478
Dok.nr. D-2021-26258
sst/ffk/mab

Indledning

I dette notat gennemgås de tendenser, der forventes at påvirke OK22 i den private sektor, og herefter gennemgås en række temaer, der anbefales drøftet lokalt under forhandlingerne.

Notatet er *målrettet det politiske niveau* og beskriver hvilke temaer, der ligger inden for Akademikernes interessefællesskab og derfor bør prioriteres i de lokale overenskomstforhandlinger. Temaerne er klare politiske dagsordener, som Akademikerne arbejder for, og som skal fremhæves således, at medlemmerne kan understøtte en udvikling på områderne ved at koble med de lokale behov i overenskomsterne i 2022. Temaerne understøtter både Akademikernes privatstrategi samt aktuelle temaer afledt af coronapandemien og nedlukningen.

Til sagsbehandlere i organisationerne og forhandlere lokalt på virksomhederne er der udarbejdet et uddybende kravsnottat, der giver konkrete bud på, og inspiration til, kravformuleringer under de anbefalede temaer.

Udsigt til økonomisk fremgang, tiltagende lønstigningstakter og mangel på kvalificeret arbejdskraft

Overenskomstforhandlingerne ved OK22 kan beskrives som et overenskomstmæssigt "mellem-år", da forhandlingerne hverken falder sammen med de store private overenskomstforhandlinger og Industriforliget eller falder sammen med de offentlige forhandlinger.

Blandt AC-overenskomsterne på det private område er det virksomheds-overenskomsterne hos Atkins, Postnord og Orbicon, der skal forhandles ved OK22, foruden eventuelle forhandlinger om overenskomstindgåelse på nye områder. Desuden vil en række lokalaftaler, som klubberne selvstændigt indgår, blive forhandlet i år.

Det overordnede tema, der forventes at fylde ved forhandlingerne, er, at den økonomiske situation ser væsentlig mere gunstig ud end ventet, og der er i øjeblikket meldinger om mangel på arbejdskraft. Dermed ser det ud til, at det lønmæssige råderum vil øges under de kommende forhandlinger. Det står i kontrast til forhandlingerne i 2021 på både det offentlige og det private område, hvor usikkerheden om den økonomiske udvikling var det væsentligste omdrejningspunkt for forhandlingerne. Det betød, at netop drøftelser om, hvad en økonomisk fair ramme indebar, førte til langstrakte og opslidende forhandlinger ved OK21 på det offentlige såvel som det private område, bl.a. ved ATP-forhandlingerne.

For så vidt angår de lokale husaftaler, der skal forhandles, er forventningen, at flere af disse vil følge den offentlige ramme. For så vidt angår de

husaftaler der følger staten, vil det være normalt at henvise til CFU- og AC-forliget, hvorefter det reelle forhandlingsrum i nogle tilfælde alene vil være på 0,2 pct. svarende til den aftalte reststigning - afhængig af hvilke elementer fra forliget, der implementeres.

Et andet tema, som nedlukningen har aktualiseret, er arbejdsgivers mulighed for at gøre brug af øget hjemmearbejde i besparelsesøjemed. Tendensen ses bl.a. hos DXC, hvor arbejdsgiver har varslet tvunget hjemmearbejde, ligesom tendensen i øvrigt spottes på det ikke-overenskomstdækkede område. Heldigvis ses det modsat hos bl.a. PostNord, at adgangen til at arbejde hjemme sker på frivillig basis dog med en mulighed for, at arbejdsgiver kan modsætte sig hjemmearbejde, fx hvis mange ønsker det samtidig.

Forventninger til forhandlingsmodparterne på akademikerområdet

Generelt er forventningen til forhandlingsmodparten, at coronakrisen anvendes som argumentation for en særdeles snæver ramme også i de tilfælde, hvor både den konkrete virksomhed og branche faktisk har klarer sig udmærket gennem krisen.

PostNord Danmark er efter en længere årrække med røde tal på bundlinjen igen begyndt at levere positive økonomiske resultater, hvilket giver grundlag for en forsigtig optimisme forud for de kommende OK-forhandlinger. Den økonomiske fremgang skyldes primært en øget aktivitet på pakkeområdet under coronanedlukningen, som formentligt vil aftage lidt som følge af genåbningen. Samtidig verserer en klagesag ved EU-domstolen om den danske statsstøtte til PostNord Danmark, hvor EU-Kommissionen på ny skal tage stilling til, hvorvidt en kapitalindsprøjtning på en milliard kr. i 2017 samt momsfrigørelse er i strid med statsstøttereglerne. Udfaldet af denne sag vil potentielt kunne påvirke PostNord Danmarks økonomi negativt, hvilket kan afspejle sig i OK-forhandlingerne. *NYT. PostNord Danmark er blevet dømt til at tilbagebetale statsstøtten. Læs mere [via dette link](#).*

Atkins, der er en del af SNC-Lavalin-koncernen, har oplevet nedgang i aktiviteterne under coronakrisen. Flere af koncernens selskaber er blevet pålagt midlertidige lønnedgange på 10-20 pct., men det undgik Atkins Danmark ved at udskyde lønreguleringstidspunktet i 2020 med fire måneder. I starten af 2020 lukkede Atkins deres afdeling i Esbjerg, hvilket resulterede i en større afskedigelsesrunde, og igen i foråret 2021 blev der gennemført en større afskedigelsesrunde pga. faldende aktivitet. Det er således et usikkert økonomisk grundlag, som man går til overenskomstforhandlinger på.

Orbicon blev i 2019 opkøbt af det canadiske WSP og hedder nu WSP Danmark. I foråret 2020 suspendede virksomheden efter aftale den overenskomstregulerede lønudmøntning og fulgte dermed trop med den øvrige rådgiverbranche, som generelt set suspendede de årlige lønudmøntninger og/eller valgte midlertidige lønnedgange. WSP Danmark genoptog som aftalt pr. 1 oktober 2020 lønudmøntningen, og virksomhedens regnskab har senere vist, at 2020 var et fantastisk år regnskabsmæssigt.

På trods af dette er forventningen, at der skal kæmpes for at få forbedringer i overenskomsten eller blot vedligeholde denne, da direktøren for WSP Danmark er meget bevidst om, at virksomheden har nogle af branchens bedste rammer for ansættelse i overenskomsten sammenholdt med den pressede konkurrencemæssige situation, som virksomhederne i rådgiverbranchen indbyrdes befinder sig i.

Temaer

Akademikerne anbefaler, at otte temaer inddrages i overenskomstforhandlingerne på det private område ved OK22.

Temaerne er udvalgt med udgangspunkt i dokumentation af, og erfaringer med, udfordringer for privatansatte akademikere, og fordi temaerne er højaktuelle som følge af erfaringerne i kølvandet på nedlukningen af Danmark, OK21-resultaterne eller som udslag af mange sager på områderne.

Tre af temaerne er desuden udvalgt som særligt prioriterede som følge af deres aktualitet, og fordi der på områderne har vist sig særlige behov i forlængelse af COVID-19-nedlukningen. De udvalgte temaer skal endelig underbygge og udfylde Akademikernes privatstrategi, så temaerne i strategien prioriteres bredt på det ikke-overenskomstdækkede område, såvel som ved de private overenskomstforhandlinger.

De otte temaer er inddelt i to kategorier for prioritering. Organisationer og forhandlere skal naturligvis se på de specifikke behov og ønsker hos medlemmerne i kravudvælgelsen, og prioriteringen er således alene vejledende.

De otte temaer er som følger:

Tre temaer er særligt prioriterede afledt af coronakrisen (prioriteret rækkefølge)

1. Løn
2. Investering i akademikernes læring livet igennem
3. Hjemmearbejde samt fleksibilitet i arbejdstid og -sted

Yderligere fem temaer er valgt (ikke prioriteret rækkefølge)

4. Mulighed for individualisering af vilkår
 5. Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø
 6. Tryghed i ansættelsen for alle
 7. Grøn omstilling
 8. Fokus på udvalgte medarbejdergrupper
-

1. Løn

Sikring af en reallønsfremgang for de ansatte vil stort set være førsteprioritet ved enhver overenskomstforhandling. De økonomiske udsigter har hen over sommeren 2021 udviklet sig væsentlig bedre end forventet af prognosemagerne i foråret. Dansk økonomi er kommet godt igennem coronakrisen, og de aktuelle tal fortæller os, at beskæftigelsen har nået rekordhøjde. Samtidig tager lønstigningstakterne til på hele det private arbejdsmarked, og flere og flere virksomheder melder om mangel på arbejdskraft. På den baggrund ser udviklingen meget lovende ud. Selvom usikkerheden er mindsket, er der fortsat risiko for, at en ny bølge af corona vil påvirke den økonomiske udvikling. Med erfaringerne fra OK21 på det offentlige område såvel som ved de private forhandlinger i erindring, er der ved OK22 en forventning om, at rammedrøftelserne kan blive vanskelige, om end den aktuelle situation på arbejdsmarkedet bør kunne hjælpe lønmodtagerne under de kommende forhandlinger.

Ved rammedrøftelser på hvert enkelt overenskomstområde er det som altid pejlemærkerne for økonomien i Danmark, branchens- og virksomhedens økonomi samt organisationernes egne lønstatistikker, der bruges som afsæt. I forhold til nedenstående prognoser for lønudviklingen de kommende år skal det holdes for øje, at akademikere sædvanligvis oppebærer en højere lønudvikling end gennemsnittet for andre faggrupper.

Tabel 1. Udsigter for lønudviklingen de kommende år					
		NB	DØR	FH	FM
Nominellønstigninger, pct.	2020	2,2	2,2	2,2	2,3
	2021	2,7	2,3	2,4	2,6
	2022	3,2	2,7	2,6	2,8
	2023	3,1	2,8	2,8	
Forbrugerpriser, pct.	2020	0,4	0,3	0,4	0,4
	2021	1,5	1,4	1,2	1,3
	2022	1,7	1,0	1,4	1,5
	2023	1,6	1,1	1,6	
Reallønsudvikling, pct.	2020	1,8	1,9	1,8	1,9
	2021	1,2	0,9	1,2	1,3
	2022	1,5	1,7	1,2	1,3
	2023	1,5	1,7	1,2	

Anm.: For DØR er 2023 gennemsnittet for perioden 2023 – 2025.

Kilde: FM: Økonomisk redegørelse, august 2021. DØR: Dansk Økonomi, forår 2021. NB: Udsigter for dansk økonomi, september 2021 – nr. 24. FH: Økonomisk prognose, maj 2021.

Udfordringer

Konjunkturerne for arbejdsmarkedet er væsentlig mindre usikre end det blev forventet i foråret 2021, og de fleste prognoser er blevet opjusteret. Flere indikatorer peger på, at vi nu er på vej ind i et forløb med mangel

på arbejdskraft. På den baggrund ses, at lønstigningstaksten tiltager allerede i efteråret 2021, hvilket forventes at fortsætte i de kommende år. På den baggrund skønnes, at lønstigningstaksten i 2023 vil ligge lige over tre pct. om året. Derfor forventes drøftelser om, hvad en konkret ramme skal indeholde for at sikre reallønssikring og/eller fremgang ved dette års forhandlinger, da arbejdsgiverne i høj grad vil have fokus på at fastholde lønkonkurrenceevnen, som de vil bruge som undskyldning for løntilbageholdenhed.

En særskilt udfordring omkring lønfastsættelsen kan være ønsket om at sikre en reallønsfremgang for alle i procentuelle stigninger set over for et arbejdsgiverønske om at bruge den størst mulige andel af rammen på individuelle forhandlinger.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

- Reallønsforbedringer
- Samme løn for færre timer, hvor der ikke er råd til lønstigninger
- At der for de arbejdspladser, hvor der ikke allerede eksisterer en pensionsordning, etableres en arbejdsmarkedspension. Gerne hos de faglige pensionskasser som alle medarbejderne, omfattet af overenskomsten, bliver omfattet af
- Sikring af sædvanlig pensionsindbetaling til medarbejdere, der afholder barselsorlov uden løn.

Inspiration og dokumentation:

- Akademikernes notat om økonomiske pejlemærker, juni 2021 (bilag C)
- Organisationernes egne lønstatistikker

2. Investering i akademikernes læring livet igennem

Kompetenceudvikling er et nøgleord i den generelle samfundsudvikling. Det gælder særligt i en tid, hvor viden og teknologi går hånd i hånd med store omstillinger. Kompetenceudvikling må og skal anses som en investering både for virksomheden, samfundet og den enkelte og må ikke kun ses som en "rettighed" til at holde sin viden ajour. Det er afgørende, at kompetenceudviklingen sikrer den enkeltes beskæftigelsesegnethed og ikke kun består i sidemandsoplæring, som bl.a. er et ønske hos ATP.

Der skal derfor etableres modeller til sikring af kompetenceudvikling, der ruster Danmark til både nu- og fremtidens kompetencekrav. For at understøtte udviklingen opfordres til, at kompetenceudvikling tænkes ind i overenskomsterne.

Størstedelen af virksomhederne står i de kommende år over for at skulle omstille forretningen i en grønnere og mere bæredygtig retning. Det kræver, at virksomheder gentænker strategier, processer og forretningsmodeller og forstår at udnytte potentialet i digital teknologi. Forsyningen af kompetencer er afgørende for, at virksomhederne kan komme i mål med den grønne omstilling. Et massivt kompetenceløft, også af de højtuddannede, er en forudsætning.

Akademikernes bestyrelse har godkendt en selvstændig kompetencestrategi, der sætter fokus på særlige udfordringer for akademikere, der sjældent tilgodeses af trepartsforhandlingernes særlige puljer til kompetenceudvikling. I strategien peges på mulige finansieringsmodeller, opbygning af kompetencefonde på større dele af arbejdsmarkedet, flere midler gennem trepartssystemet (der også skal gælde akademikere) samt professionalisering af uddannelsesinstitutionernes tilbud.

Udfordringer

Tid og ressourcer afsat til gennemførelse af kompetenceudvikling er fortsat en generel udfordring. Det gælder såvel i den offentlige som i den private sektor. Tidsperspektivet kan derfor overvejes i eventuelle forhandlinger om ressourcer til kompetenceudvikling, ligesom opgaveprioriteringer bør indgå.

I overenskomsterne findes ofte hensigtserklæringer om kompetenceudvikling, men det er vigtigt, at kompetenceudvikling bliver en egentlig rettighed og tilgængelig for den enkelte. Samtidig er det væsentligt at fastholde, at finansieringen i udgangspunktet er et arbejdsgiveransvar – med mindre der er tale om en kompetenceudvikling med et beskæftigelsesegnethedselement, som ligger ud over almindelig udvikling.

Ved OK21 i den offentlige sektor blev der skabt flere resultater på kompetenceområdet. I kommuner og regioner blev det aftalt, at Akademikerne træder ind i aftalerne om de to respektive kompetencefonde, så ansatte under Akademikernes organisationer får adgang til støtte til individuel kompetenceudvikling. På statens område fortsættes den fælles indsats for individuel kompetenceudvikling gennem Den Statslige

Kompetencefond. For første gang er der således adgang til finansiel støtte til kompetenceudvikling for akademikere på hele det offentlige område.

De offentlige arbejdsgiveres anerkendelse af og villighed til at se kompetencefonde som en farbar vej til at supplere højtuddannedes kompetenceløft kan anvendes som inspiration ved de private overenskomstforhandlinger.

Ved OK21 i ATP lykkedes det at få arbejdsgiver til at forpligte sig til at benytte 0,85 pct. af lønsummen til kompetenceudvikling. ATP skal ligeledes redegøre for, hvordan midlerne benyttes.

Ved OK19 var kompetenceudvikling et tema ved flere overenskomstforhandlinger, og det lykkedes ved Post Danmark at aftale en kompetenceudviklingspulje, som den enkelte akademiker kunne søge midler fra.

Ved forhandlingerne hos Atkins lykkedes det ikke at nå frem til en aftale, da Atkins krævede, at medarbejderne skulle afspadsere/holde ferie for at deltage i kompetenceudvikling.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

- Konkrete aftaler om kompetenceudvikling, herunder håndgribelige værktøjer og ikke kun "gode hensigtserklæringer".
- Midler til kompetenceudvikling skal gives som noget ekstra, dvs. udover hvad arbejdsgiver allerede har afsat af midler til kompetenceudvikling i virksomhedens almindelige budget. Disse kan evt. kombineres med et minimum antal dage afsat til kompetenceudviklende aktiviteter.
- Kompetenceudviklingsmodel der sikrer den enkelte akademiker og/eller gruppen af akademikere ret til kompetenceudvikling – både den brede og den mere fagspecifikke kompetenceudvikling.
- Systematisk planlægning og opfølgning på, hvordan kompetenceudvikling tilbydes på arbejdspladsen, og hvordan de afsatte midler bruges. Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) er et oplagt værktøj at benytte sig af for at sikre den systematiske samtale med ledelsen om kompetencebehovene.

Inspiration og dokumentation

- Akademikernes kompetencestrategi
- ATP-arbejdsgruppe, der skal udvikle værktøjer til kompetenceudvikling (2018)
- Overenskomsten hos DR, hvor der er en ret til at indgå aftale om efteruddannelse, der kan søges fra en pulje i DR
- Continuing Professional Development as viewed by Nordic Engineers - Undersøgelse om kompetenceudvikling gennemført af Association of Nordic Engineers (ANE) (2018)
- [Protokollat nr. 11 til Industriforliget.](#)

3. Hjemmearbejde samt fleksibilitet i arbejdstid og -sted

Efter 1,5 års nedlukning af samfundet, hvor en række akademiske medlemmer kun i begrænset omfang er mødt fysisk på arbejde, er temaet om vilkår og regler for hjemmearbejde og fleksibel arbejdstilrettelæggelse mere aktuelt end nogensinde.

Temaet bør prioriteres ved overenskomstforhandlingerne, da manglende klarhed over vilkår og rettidigheder kan medføre, at vilkår om hjemmearbejde fastlægges ensidigt af ledelsen, hvor forhold som besparelespotentialer kan få en tungere vægt end fx medarbejdertrivsel.

Nedlukningen af Danmark har vist, at rigtig mange oplever øget effektivitet ved hjemmearbejde, men samtidig er der sket en stigning i antallet af henvendelser om arbejdsbetinget stress. Det er rettidig omhu at fremtidssikre overenskomsterne ved at sikre gode rammer for den fleksible arbejdstilrettelæggelse, der både favner de medlemmer, der ønsker øget hjemmearbejde, og de der ønsker en ret til at kunne møde fysisk på arbejde. En række medlemsorganisationer har lavet medlemsundersøgelser om trivsel og præferencer omkring hjemmearbejde på bagkant af hjemsendelsen. Generelt viser undersøgelserne, at mange medlemmer ønsker mere frivilligt hjemmearbejde.

Samtidig har nedlukningen vist, at selv en høj grad af hjemmearbejde ikke medfører tab for virksomheden. Dette bør pointeres i forhandlingerne, såfremt arbejdsgiver stiller modkrav om at tage sig betalt for øget fleksibilitet. Flexibilitetsdagsordenen omhandler samtidig en ny måde at tænke arbejdstid på, da nedlukningen har vist, at medarbejderne performer bedre under frie rammer for placering og mængde af arbejdstiden.

Hvis medarbejderne får større indflydelse på deres hverdag i form af frie rammer for hjemmearbejde samt placering og mængde af arbejdstid, løses deres potentiale og mulighed for at brilliere, både på arbejdspladsen og som menneske (Work-Life-Brilliance). Samtidig opnår virksomhederne øget fastholdelse af deres nøglemedarbejdere. Dog er det afgørende, at TR får en rolle i de lokale drøftelser, så medarbejdere hverken presses op eller ned i tid.

Udfordringer

Hjemmearbejde har bidt sig fast, og nu er spørgsmålet, hvilke rammer for hjemmearbejde der skal gælde på de enkelte virksomheder. Det anbefales, at der indgås lokale aftaler, eller at vilkår skrives direkte ind i overenskomsterne. Det er væsentligt, at vilkårene både favner de medarbejdere, der ønsker at kunne mødes fysisk ind på arbejde, og de medarbejdere der ønsker øget brug af hjemmearbejde, ligesom det er vigtigt, at aftaler kan ændres, hvis behovet hos medarbejderne ændrer sig.

Fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen forudsætter en gensidig tillid mellem ledelse og medarbejdere, uanset om der er tale om medarbejdere på jobløn eller medarbejdere på flexaftaler. Virksomhederne skal prøve at se medarbejdernes arbejdskraft som en samlet ressource, frem for at se

arbejdsstyrken som x antal årsværk af 37 timer, der placeres i tidsrummet 8.00-16.00. Det kan fx imødekommes ved at tilbyde plustidsaftaler til medlemmer, der måtte være interesseret heri, for samtidig at imødekomme behov om øget frihed for andre medarbejdere.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

- Mulighed for at aftale fire-dages arbejdsuge og mulighed for nedsættelse af arbejdstid for samme løn
- Krav om ret til at medarbejderen kan arbejde hjemme på medarbejderens initiativ samtidig med, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes
- Krav om ret til fysisk fremmøde
- Krav om børnedeltid svarende til Finansoverenskomsten, hvor forældre med børn under 12 år har ret til at indgå en tidsbestemt aftale om nedsættelse af arbejdstiden ned til 30 timer om ugen i op til 12 måneder.
- Indførelse af en ret til at være offline uden for almindelig arbejdstid, svarende til EU-parlamentets forslag herom
- Flexibilitet omkring arbejdstidens længde på et individuelt tilpasset niveau samt omkring, hvornår og hvor arbejdet skal udføres.
- Overordnede rammer for joblønspolitikken på arbejdspladsen:
 - Klar aftale om hvilke stillingstyper, der kan være på jobløn
 - At der sikres en mindsteløn for ansatte på jobløn, som overstiger den almindelige honorering
 - Såfremt der forhandles om en overgang fra flex- til jobløn kan der, udover krav om honorering/frihed, stilles krav om hvor mange i virksomheden, der kan være på jobløn, at tillidsrepræsentanten skal godkende overgangen, som skal være frivillig med mulighed for tilbagevenden til flex.

Inspiration og dokumentation:

- <https://www.akademikerne.dk/ret-til-at-vaere-offline-er-ikke-i-strid-med-den-danske-model/>
- [_Finanssektorens analyse af brug af hjemmearbejde](#)
- [Artikel fra DR om efterspørgsel af øget brug af hjemmearbejde](#)
- [Artikel fra Børsen om, at hjemmearbejde kan afhjælpe stress](#)
- [LGBT-overenskomst omkring fleksibel arbejdstid](#)
- [Overenskomst mellem DR og AC-organisationerne - programoverenskomsten](#) og [Overenskomst mellem DR og AC-organisationerne - Tek/adm overenskomsten](#) indeholder regler om højeste arbejdstid, overarbejde og fritvalg.
- [_Finansforbundets standardoverenskomst](#), se bl.a. § 77 om børnedeltid.
- [Akademikernes undersøgelse om balance mellem arbejdsliv og privatliv \(2016\)](#)
- [Work-Life Brilliance - dit fleksible arbejdsliv | IDA](#)

4. Mulighed for individualisering af vilkår (Fritvalgskonto)

Mulighed for tilrettelæggelse af arbejdslivet tilpasset den enkeltes livssituation er en højt prioriteret dagsorden og et tema, der fylder hos mange medlemmer.

Ved de offentlige overenskomstforhandlinger ved OK21 gik Akademikerne til forhandlingerne med et hovedkrav om øget fleksibilitet og højere grad af individuelle tilpasninger i arbejdslivet. Som modsvar til et især statsligt arbejdsmarked, der over en årrække har været hårdt presset, var øget fleksibilitet et helt afgørende krav. Akademikerne så indførelse af en Fritvalgskonto med inspiration fra den private model som en oplagt løsning på de udfordringer, der opleves hos medlemmerne. Desværre lykkedes det ikke at indgå aftale om en sådan konto, som følge af arbejdsgivernes frygt for nedsat arbejdsudbud og øget administration.

Ved de private forhandlinger ved OK20 (Industriforliget) blev Fritvalgskontoen derimod sat op fra fire til syv pct. af lønsummen. Ved OK20 i TDC lykkedes det at få forhandlet en Fritvalgskonto med en samlet ramme på tre pct.

Uanset om løsningen hedder en egentlig Fritvalgskonto eller en række muligheder for individuelle tilpasninger, bør temaet prioriteres afhængigt af medlemmernes ønsker hos den konkrete virksomhed. Og når der aftales rettighedsbaserede tilpasninger, bør fokus både være på børnefamilierne, seniorerne og på den store mellemgruppe. Mellemgruppen også kaldet "sandwich-generationen" forstået som de medarbejdere, der både har børn i skolealderen, der fortsat kan have behov for hjælp og støtte, samtidig med, at deres egne forældre har nået en alder, hvor de kan have behov for pleje/hjælp til hospitalsbesøg mv.

Udfordringer

Indførelse af en Fritvalgskonto kan være vanskeligt, da arbejdsgivere, der ikke allerede har et system til fritvalg, frygter unødigt administration.

Er der tale om en minimallønsoverenskomst, eller overenskomst uden lønmidler, vil arbejdsgivere se fritvalg som indførelse af et system med generelle lønstigninger, som de formoder organisationerne vil have udbygget over tid med yderligere midler.

Samtidig opleves det vanskeligt at afsætte de nødvendige midler til, at det frie valg bliver reelt som følge af snævre rammer. Ved OK20 etablerede man dog en Fritvalgskonto i TDC ved at omfordele eksisterende midler fra arbejdsgivers pensionsbidrag og det forhøjede ferietillæg til indskud på Fritvalgskontoen i stedet.

Ved indførelse af individuelle tilpasninger til arbejdslivet kan overenskomsterne både indrettes med en række egentlige rettigheder eller alene komme med forslag til mulige individuelle løsninger. Der bør arbejdes på løsninger, der i højest mulig grad forpligter arbejdsgiverne, evt. med mulighed for, at TR og ledelsen kan udarbejde lokale politikker. Endelig kan

der tænkes i løsninger, hvor egentlige rettigheder, såsom krav om børnedeltid, suppleres af muligheden for tilløb af ekstra omsorgsdage til børn eller andre plejkrævende familiemedlemmer.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

- En fritvalgsordning så medarbejderne får øget indflydelse på løn- og ansættelsesvilkår
- Mulighed for øget pensionsbidrag
- Indførelse af omsorgsdage til medarbejdere med plejkrævende familiemedlemmer, indførelse af ret til fuld løn ved plejeorlov mv. *Med Work-Life-balancedirektivet opnår medarbejderne ret til fem årlige omsorgsdage, hvorfor det er vigtigt, at man ikke betaler for indførelse af fraværsretten til omsorgsdage (uden løn) ved de private overenskomstforhandlinger*
- Mulighed for børnedeltid svarende til ordningen i finansoverenskomsten
- Medarbejdere, der ikke har mulighed for at afholde omsorgsdage eller seniordage, har mulighed for at købe to fridage.

Inspiration og dokumentation:

- [Finansoverenskomsten vedr. børnedeltid](#)
- [TDC Overenskomst, Fritvalgsafsnittet §3, stk. 6](#)
- [Industriens Overenskomst 2020 § 25](#)

5. Socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Akademikerne har et særligt strategisk fokus på forbedringer af det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø på privatområdet. Akademikerne arbejder for, at det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø bliver sidestillet med det fysiske arbejdsmiljø og et opgør med, at stress og mistrivsel ses som et individuelt problem, der kan løses med mere "robuste" medarbejdere.

Akademikerne deltog i arbejdsmiljø-treparten i 2020, hvor Akademikerne havde et særligt fokus på at skabe forpligtende mål på det psykiske område. Derfor er det glædeligt, at der blev aftalt at opsætte reduktions- og forebyggelsesmål inden for temaer om bl.a. krænkende handlinger og ubalance i opgaver og ressourcer. Det var, til Akademikernes store ærgrelse, ikke muligt at opnå enighed om nationale arbejdsmiljømål om nedbringelse af stress.

Mens sygefraværet under hjemsendelserne i 2020 og 2021 er faldet på en række arbejdspladser, er antallet af stress-henvendelser ifølge akademikerorganisationerne samtidig steget. Disse modtendenser kan indikere et behov for at få talt om *sygenærvær* og nye forventninger om, at man godt "lige kan arbejde lidt", selvom man faktisk er syg.

Ledelse på distancen kræver noget andet, end hvor man fysisk går på arbejde sammen og med udsigt til øget digitalisering og brug af hjemmearbejde, bør lederne, tillidsrepræsentanterne og AMR allerede nu klædes på til fremtidens nye krav.

Udfordringer

Store lokale omstruktureringer og forandringer kræver, at både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og lederne har de nødvendige værktøjer. Øget brug af distancearbejde stiller nye krav til arbejdsmiljørepræsentanten, som kræver, at de lokale løsninger og samarbejdet prioriteres højt. Mere fleksible arbejdsformer kræver nye ledelsesformer. Ledelsesopgaven er en anden på distancen, hvilket kræver, at lederne, TR og AMR videreuddannes i nye arbejdsformer.

Øget anvendelse af bl.a. hjemmearbejde og skiftende samarbejdsrelationer medfører også øgede krav om selvledelse hos den enkelte medarbejder, der under "ikke-tilpassede" ledelsesmæssige rammer har vist sig at føre til øget stress og usikkerhed.

Medlemmerne oplever ofte dårlig sammenhæng mellem arbejdsmængden og den tid, der er til rådighed, manglende grænser for arbejdet samt manglende støtte fra ledelsen/udfordringer med ledelseskvaliteten. Dette underbygges af Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelser fra 2020. Fra undersøgelsen i 2020 svarede ca. 40 pct. af de adspurgte, at de hele tiden, ofte eller sommetider har været stressede inden for de sidste 14 dage.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

- Udarbejdelse af en trivselspolitik/social-organisatorisk arbejdsmiljøaftale hos virksomheden
- At der afsættes midler lokalt på arbejdspladserne til udvikling af kursustilbud og/eller særlige indsatser, herunder hjælp fra eksterne konsulenter til fx stressforebyggelse, kollektive forebyggelsesindsatser, konflikthåndtering, trivsels- og sygefraværssamtaler
- Løbende arbejdsmiljøsamtaler, bl.a. om sammenhæng mellem opgaver og ressourcer, prioritering og forventningsafstemning, sygeforsikringsordninger, tilbud om anonym psykologkonsultation ved sygemeldinger og stressordninger mv.
- Lederuddannelse i socialt og organisatorisk arbejdsmiljø
- Krav om at der som led i APV'en stilles spørgsmål om uønsket seksual opmærksomhed, og at der udarbejdes handleplaner for at fremme en arbejdspladskultur uden seksuel chikane
- At både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter bør have bedst mulig afskedigelsesbeskyttelse og sikres gode rammer for at udføre deres hverv. Arbejdsmiljørepræsentanters beskyttelse forventes klarlagt ved lovændring, forhåbentlig inden udgangen af 2022.
- Særlige ungeordninger beskrevet i overenskomsterne, der sikrer, at de unge får vejledning og sparring i de første år af arbejdslivet, herunder udarbejdelse af en særlig unge-APV.
- "Mainstreaming" af det bæredygtige arbejdsliv hvilket betyder, at det bæredygtige arbejdsliv tænkes ind i bredere forstand, både i arbejdstilrettelæggelsen og opgaveløsningen, herunder på individuelt og kollektivt plan.

Inspiration og dokumentation:

- <https://www.djoefbladet.dk/artikler/2021/1/ledere-kan-l-ae-re-af-faldende-sygefrav-ae-r-under-coronakrisen.aspx>
- [Artikel fra Politiken med Søren Brostrøm om behov for et opgør med en kultur hvor man går på arbejde som småsyg](#)
- [Akademikernes arbejdsmiljø \(2020\)](#)
- [Akademikernes arbejdsmiljøstrategi \(2018-2021\)](#)
- [Den tidligere regerings ekspertudvalg om arbejdsmiljø anbefalinger \(september 2018\)](#)
- [ETUC](#)
- [EU-direktiv om gennemsigthed og forudsigelighed på jobbet \(maj 2019\)](#)
- [Evaluering af den statslige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø \(2020\)](#)
- [IDAs politik til fremme af et godt psykisk arbejdsmiljø](#)
- [IDAs analyse om psykisk arbejdsmiljø og stress – hvilke faktorer har indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdernes stress"](#)
- [Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

6. Tryghed i ansættelsen for alle

Selv for medarbejdergrupper, der altid har følt en høj grad af tryghed i ansættelsen, kan den usikre økonomi og nyere ansættelsesformer medføre, at vilkår ved en eventuel afskedigelsessituation bliver vigtigere for den enkelte.

Det bør prioriteres, at overenskomsternes aftaler om opsigelsesbeskyttelse sikrer gode og gennemsigtige vilkår ved afsked, uanset om man er fastansat, tidsbegrænset eller løserer tilknyttet virksomheden.

Udfordringer

I forbindelse med den økonomiske situation efter coronakrisen oplever organisationerne, at krisen anvendes som en generel begrundelse for besparelser. Individuelle opsigelser begrundes i sparehensyn, og løntilbageholdenhed ses også hos virksomheder, der har klaret sig upåvirket gennem nedlukningen.

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 medarbejdere i en i forvejen svær situation, 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.

Økonomisk gunstige fratrædelsesvilkår og transparens i opsigelsesgrundlaget er begge vigtige parametre i forhold til at sikre tryghed for medarbejderen.

Har en medarbejder opbrugt sine dagpenge, eller er denne ikke medlem af en a-kasse og skal modtage kontanthjælp, kan medarbejderen blive pålagt at indløse sin pension, før vedkommende er kontanthjælpsberettiget. Hvis pensionsordningen indeholder en såkaldt tilbagekøbsklausul, kan medarbejderen dog ikke blive pålagt at indløse pensionen før pensioneringstidspunktet. Langt de fleste arbejdsmarkedspensioner indeholder sådan en bestemmelse. Dog hænder det, at kommercielle pensionselskaber ikke har sådan en bestemmelse, hvorfor det anbefales, at der indskrives en tilbagekøbsklausul i overenskomsterne i stedet. Tilbagekøbsklausulen forhindrer nemlig denne problematik, uagtet om tilbagekøbsklausul fremgår af selve pensionsordningen eller af en overenskomst.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

- Etårs-reglen afskaffes eller nedsættes. I flere private akademiker-overenskomster er fristen nedsat til ni måneder, ligesom den i staten er nedsat til fem og otte måneder i kommuner og regioner
- Krav om at tidsbegrænset ansatte optjener opsigelsesanciennitet dobbelt så hurtigt som fastansatte kollegaer. Inspiration kan findes i DR's programoverenskomst.

- Krav om at den særlige godtgørelse ved afsked, svarende til FUL § 2 a nedsættes, så man eksempelvis modtager hhv. 1 og 3 måneders godtgørelse efter 5 og 10 år, i stedet for efter 12 og 17 år
- Tryghedsaftaler der sikrer attraktive fratrædelsesvilkår ved afskedigelse begrundet i arbejdsgivers forhold
- Arbejdsgivers begrundelse for afskedigelse er tydelig og saglig, også ved afsked før den ansatte har været ansat i et år, jf. FUL § 2b
- Prøveperiode med forkortet varsel afskaffes gennem aftale i overenskomsten.
- Dækningsområdet i overenskomsten præciseres til at dække "ansatte" freelancere, svarende til Industriens funktionæroverenskomsts Bilag 5
- Eventuelle karenperioder bør udgå i overenskomsterne for at sikre, at tidsbegrænsede ansatte ikke opnår dårligere retsstilling end de fastansatte
- Alle medarbejdere omfattes af virksomhedens pensions- og forsikringsordninger
- Tidsbegrænsede ansatte bør tilsikres løbende kompetenceudvikling og fastholdelsessamtaler
- Freelancere og eksterne konsulenter bør ikke tilbydes kontrakter, hvor honoraret underminerer overenskomsten
- EU-direktivet om *gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår* bør allerede nu inkorporeres i overenskomsterne således, at gruppen, der ønsker at have bibeskæftigelse, allerede nu har mulighed for det
- Krav om tilbagekøbsklausuler, så den ansatte som udgangspunkt ikke kan få pensionsindbetalinger udbetalt før pensioneringstidspunktet.

Inspiration og dokumentation:

- [EU-direktiv om gennemsigtighed og forudsigelighed på jobbet \(maj 2019\)](#)
- [Djøfs analyse af fremtidens arbejdsmarked \(2018\)](#)
- [Postnord - overenskomsten](#), se bilag 17

7. Grøn omstilling

Det at tænke den grønne omstilling som et overenskomstkra v, såvel som et løn- og ansættelsesforhold i det hele taget, er stadig nyt. Startskuddet til grøn omstilling kom ved Industriforliget ved OK20, hvor FH og DA indgik et protokollat om grøn omstilling, hvor den grønne omstilling blev tænkt ind i arbejdet i de eksisterende samarbejdsudvalg.

Ambitionerne om øget medarbejderinddragelse i den grønne omstilling blev ligeledes bærende ved kravene til de offentlige arbejdsgivere ved OK21, hvor det på alle tre borde lykkedes at indgå aftaler herom.

På statens område aftalte CFU og skatteministeren, i præambelteksten til forliget, et øget fokus på, at medarbejdere og ledere sammen finder innovative løsninger til de globale udfordringer, verden står overfor. På det kommunale område aftalte parterne at sætte en kampagne i gang med det formål at indsamle eksempler på grønne initiativer, som inspiration til de øvrige kommuner, ligesom der også her var fokus på en højere grad af lokal dialog mellem medarbejdere og ledere.

Ses der mod det øvrige private arbejdsmarked, kan en række initiativer hos Novo Nordisk ses som inspiration i arbejdet med den grønne omstilling. Her arbejdes med en række klimaambitioner, såsom produktion af cirkulære produkter, cirkulære indkøb, arbejde med at eliminere spild af vand, energi og materialer, reducere af leverandørernes CO₂-forbrug samt en årlig præmie, hvor den medarbejder, der får den bedste grønne idé, kan vinde 25.000 kr. Ved ATP-forhandlingerne blev der indgået aftale om en klimarepræsentant på virksomheden.

Som en imødekommenlse af det grønne fokus, der ses blandt en række medlemmer af de akademiske organisationer, kan der arbejdes med kravformuleringer, hvor medarbejderne får indflydelse på virksomhedens klimapolitik, ligesom samarbejdsudvalgene bør kunne drøfte, hvilke potentialer virksomheden har for at indrette sig grønnere.

FH skrev i deres nyhedsbrev 1. maj 2021, at den grønne omstilling kan medføre en jobfest for de faglærte. Der er dog ingen tvivl om, at den grønne omstilling skal udtænkes af de akademiske organisationers medlemmer. Dette kræver, at nye uddannelser giver grønne kompetencer, men lige så påkrævet er det, at mulighederne for grøn efteruddannelse og kompetenceudvikling styrkes. Konkret foreslås det, at der stilles krav om individuel kompetenceudvikling ved overenskomstforhandlingerne, der giver medarbejderne kompetencer inden for fx indkøb, udvikling af produktionsmekanismer mv.

Udfordringer

Spørgsmål om grøn omstilling og klimabevidsthed har traditionelt set alene været et arbejdsgiveransvar, og noget ledelsen ensidigt kan vælge ikke skal prioriteres. Grøn omstilling er ikke tænkt ind i de eksisterende samarbejdsudvalg, og grønne tiltag behøver ikke være en dårlig

forretning, men det kræver et rum, hvor medarbejderne kan bringe deres ideer i spil.

Ved ethvert overenskomstkraft kan arbejdsgiversiden have det som en forudsætning, at et gennemført krav koster noget af modparten, enten i kroner og ører eller i goodwill. Her er det væsentligt at, især inden for temaet om grøn omstilling, ansvaret for, at virksomheden indrettes grønt, skal anses som et arbejdsgiveransvar, hvor kravet alene skal ses som et ønske om at bidrage til omstillingen.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

- Krav om at den grønne omstilling tænkes ind i det lokale samarbejde, fx gennem en klimarepræsentant
- Krav om at samarbejdsudvalgene årligt skal overveje grønne tiltag på virksomheden
- Krav om at medarbejderen har ret til at vælge den transportform ved tjenesterejser med det laveste CO₂-aftryk – også hvor det er lidt dyrere eller medfører øget arbejdstid
- Krav om at den grønne omstilling generelt prioriteres på virksomheden og tænkes ind i eksisterende sagsgange
- Krav om at der indgås lokale klimapolitikker, hvor medarbejderne kan stille krav og forslag til, hvordan virksomhedens forretningsgange kan tænkes grønnere
- Krav om grøn kompetenceudvikling og eftervidereuddannelse, der sikrer den enkeltes beskæftigelsesegnethed og giver mulighed for udvikling af grønnere forretningsgange.

Inspiration og dokumentation:

- [Idébank til bæredygtig omstilling i organisationen](#)
- [FH's nyhedsbrev vedr. grøn omstilling](#)
- [Industriforligets protokollat 10 om grøn omstilling](#)
- [KL-forliget](#)

8. Fokus på udvalgte medarbejdergrupper

En vigtig afvejning ved enhver overenskomstforhandling er at balancere mellem krav, der kommer alle til gode, og krav der giver en særlig håndsrækning til udvalgte grupper.

Blandt de udvalgte grupper, der kan have brug for en ekstra håndsrækning, anbefales det, at gruppen af dimittender, seniorer og atypisk ansatte prioriteres ved årets overenskomstforhandlinger. Samtidig anbefales det, at tiltag, der medfører en øget grad af ligestilling og diversitet på arbejdsmarkedet, prioriteres.

De atypisk ansatte sikres i overenskomsterne

Ved overenskomstforhandlingerne anbefales det, at de ansatte med den mindst faste tilknytning til arbejdspladsen sikres særligt. Konkret ses der, især på det offentlige område, en tendens til, at der hyres vikarbureau ansatte vikarer ind til at løse opgaver, der tidligere blev løst af tidsbegrænset ansatte. For at sikre at denne tendens ikke spreder sig, foreslås det, at der i overenskomsterne fastsættes bestemmelser om, hvordan vikarer, freelancere og øvrige atypisk ansatte sikres rettigheder svarende til de fastansatte kollegaer.

En håndsrækning til dimittenderne

Til trods for en lang periode med økonomisk usikkerhed, som følge af COVID-19-nedlukningen, ligger akademikernes arbejdsløshedstal stabilt og generelt fornuftigt sammenlignet med andre grupper.

Blandt akademikerledigheden, som følge af de ændrede konjunkturer på arbejdsmarkedet, er det især dimittenderne, der rammes. Så snart de nyuddannede har fået fodfæste på arbejdsmarkedet, ligger ledigheden blandt akademikere generelt fornuftigt sammenlignet med andre grupper. Det er helt afgørende for at skabe dette fodfæste, at de nyuddannede kommer i job, inden den næste årgang er færdiguddannet.

For at hjælpe de nyuddannede godt på vej i første job anbefales det, at trainee-ordninger og graduate-programmer overvejes i kravudtagelsen.

Gode vilkår og rammer for seniorerne

I takt med at den formelle pensionsalder hæves med tilbagetrækningsreformerne, forlænges den enkeltes arbejdsliv. For at sikre at den enkelte kan fastholdes i sit arbejde, er det vigtigt, at der i overenskomsterne indtænkes rammer og incitament, som understøtter, at seniormedarbejdere kan blive i jobbet.

Der er behov for, at seniorordninger i højere grad end hidtil understøtter seniormedarbejderen på flere aspekter end de traditionelle seniorordninger tilsigter.

Akademikere fra 55 år og op efter kan have svært ved at finde ny beskæftigelse efter en afskedigelse. Der er behov for at støtte op om, at denne gruppe kommer godt videre i anden beskæftigelse, såfremt medarbejderen afskediges.

Ligestilling og diversitet

I arbejdet for at sikre lige vilkår for alle på arbejdsmarkedet er arbejdet for at sikre højere grad af ligestilling mellem kønnene højaktuelt. Herudover bør der ske sikring af, at regnbuefamilier sikres samme rettigheder som traditionelle familier.

Internationale undersøgelser viser, at jo mere barsel partneren tager, des større bliver ligestillingen, og des mindre bliver lønforskellen mellem kønnene. EU-aftalen fra 2019, der sikrer to måneders øremærket orlov til hver forælder, er ikke implementeret i Danmark endnu, udover på enkelte overenskomstområder såsom på Industriens område, hvor faren fremover har ret til otte ugers lønnet orlov.

Udfordringer

De nyuddannede rammes hårdere af lavkonjunkturer, og skabes det nødvendige fodfæste på arbejdsmarkedet ikke hurtigt efter dimension, kan det skabe løn- og pensionsefterslæb.

De seneste år er der generelt set en tendens til, at arbejdsgiversiden ønsker at forringe allerede aftalte seniorordninger. Der blev fremsat krav om forringelse af seniorordninger hos TDC og DR ved OK20. Disse arbejdsgiverkrav blev afværget, og i TDC blev der indgået aftale om at se på forbedringer af seniorvilkår i overenskomstperioden.

Der er brug for aftaler i overenskomsterne, som i højere grad sikrer fædre ret til orlov med løn. Det giver fædre et godt fundament for at holde orlov og kan samtidig understøtte den nødvendige kulturændring på arbejdsmarkedet. EU-aftalen bør bruges som springbræt til, at den øremærkede barsel finansieres fuldt ud.

Yderligere skal der sikres 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.

Under denne overskrift hører også behovet for at sikre, at regnbuefamilier har adgang til ordentlige barselsvilkår. Ikke alle steder er medmødre sidestillet med en fars rettigheder, hvorfor medmor ikke nødvendigvis er sikret orlov. Hvor familien består af to fædre, er det kun den ene forælder, der kan kræve orlov i henhold til lovgivningen (som far). Dette er utilstrækkeligt i forhold til orlovsbehovet ved en familieførøgelse.

Idékatalog til overenskomstforhandlingerne

Til de atypisk ansatte:

- Krav om bestemmelser i overenskomsterne der regulerer, hvornår ansættelse kan ske på andre vilkår end fastansættelse, herunder hvornår vikarer og freelancere kan bruges. Samtidig

bestemmelser om, at vikarer og freelancere ikke kan tilbydes ringere vilkår end fastansatte kollegaer for ikke at undergrave overenskomsternes vilkår.

Til dimittenderne:

- Oprettelse af graduate-programmer og trainee-ordninger med løbende sparring og mentorforløb, der sikrer fodfæste på arbejdsmarkedet
- Jobbytteordninger hvor de ansatte får mulighed for orlov for at gøre plads til en nyuddannet
- Sikring af at de studerendes løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i overenskomsten, når de udfører akademisk arbejde
- Oprettelse af en særlig unge-APV, så arbejdsmiljøet særligt prioriteres blandt de unge.

Til seniorerne:

- Krav om mulighed for at konvertere pensionsindbetaling til lønudbetaling for medarbejdere over folkepensionsalderen
- Krav om mulighed for øget fleksibilitet i senarbejdslivet, herunder mulighed for opgavetilpasning, øget frihed mv.

Ligestillings- og diversitetsinitiativer:

- EU-aftalen implementeres i overenskomsterne således, at den øremærkede orlov kan afholdes med løn, og der sikres ret til afholdelse af omsorgsdagene med løn
- Sikring af at regnbuefamilier får tilsvarende vilkår som "alm. familier"
- Retningslinjer eller periodeprojekter med fokus på dokumentation af fædrenes oplevelse af evt. barrierer i virksomheden samt synliggørelse af fædrenes rettigheder i forbindelse med barsel. Herunder kan også drøftes fædres mulighed for at gå ned i tid, afholde omsorgsdage og barns sygedage således, at virksomheden bidrager til en kultur- og holdningsændring hos arbejdsgiverne, og i samfundet, på ligestillingsområdet.

Bilagsoversigt

A Overenskomster der skal fornyes ved OK22

B Samlet forhandlingsaftale for overenskomstfornyelser ved OK22 på privatområdet

C Pejlemærker for dansk økonomi, juni 2021 samt supplement til Pejlemærker for dansk økonomi