

Et arbejdsliv i balance – DM's oplæg til OK21



Overenskomstforhandlingerne handler om din hverdag - hvad enten det drejer sig om løn, et liv med usikre ansættelser, trivsel og arbejdsmiljø på arbejdspladsen, karrieremuligheder og det udviklende arbejde eller om nybagte forældres mulighed for at holde barsel med løn, børnefamiliernes behov for fleksibilitet eller indretning af seniorarbejdslivet.

Vilkårene i overenskomsterne er et resultat af den danske aftalemodel, hvor arbejdsmarkedets parter løbende har udviklet aftalebaserede løsninger omkring vores arbejdsliv. Det giver DM mulighed for at sætte medlemmernes interesser på dagsordenen, og for at tage ansvar for at bidrage til løsninger, som kommer såvel arbejdspladserne, medarbejderne og lederne til gode i deres hverdag, i deres opgaveløsning og i deres karriere. Overenskomsterne skal bidrage til at sikre attraktive arbejdsvilkår og til at sikre, at arbejdspladserne kan løse opgaverne kvalificeret.

Akademikere har et langt arbejdsliv, og det på et arbejdsmarked, hvor hyppige forandringer er et grundvilkår. Nye teknologier og behovet for nye løsninger ændrer løbende kravene til os og i strukturerne og ansættelsesformerne på arbejdsmarkedet. Samfundets teknologiske og sociale udvikling gør, at ingen af os kan forvente at blive pensioneret fra et arbejdsmarked eller en branche, som bare tilnærmelsesvis ligner det, som vi blev uddannet til. Stigende levealder gør senere tilbagetrækning til en mulighed, men peger også i retning af et behov for mulighed for at skabe sig en anden, mere fleksibel karriere, hvor arbejdsmængden og intensiteten også kan indrettes og variere i takt med udviklingen i den enkeltes livsfaser.

Der er behov for, at vi finder løsninger på, hvordan vi skaber rammer på de offentlige arbejdspladser, som gør det offentlige arbejdsmarked attraktivt og konkurrencedygtigt. For DM er det afgørende, at det sker på en måde, hvor rammerne om arbejdslivet muliggør, at vi har et arbejdsliv i balance, hvor vi gennem hele livet kan udvikle og udfolde os både professionelt og privat.

Derfor sætter DM **"Et arbejdsliv i balance"** som pejlemærke for DM's oplæg til OK21.

Oplægget handler bl.a. om, hvordan vi sikrer en attraktiv løn for akademikere i den offentlige sektor, et godt og udviklende arbejdsmiljø, balance i arbejdstiden, tryghed og ordentlige vilkår for medarbejderne ved omstillinger i det offentlige, bedre vilkår for tidsbegrænsede ansatte, bedre muligheder for at aftale lokale løsninger og hvordan forandringerne på arbejdsmarkedet håndteres i overenskomsterne.

Medlemmerne sætter retningen

I foråret 2019 gennemførte DM en undersøgelse om medlemmernes syn på de væsentligste temaer til OK21. Undersøgelsen viser, at medlemmernes tre højeste prioriteringer for overenskomstforhandlingerne handler om

- Løn
- Arbejdsmiljø
- Forholdene for tidsbegrænsede ansatte

Når det handler om lokal medarbejderindflydelse og tillidsrepræsentanternes indflydelse viser undersøgelsen, at medlemmer mener, at der er behov for styrke tillidsrepræsentanternes indflydelse på

- Arbejdstid
- Den lokale løndannelse

Under de enkelte temaer i dette oplæg kan I læse mere om resultaterne af DM's medlemsundersøgelse.

DM's overenskomstudvalg har med afsæt i medlemsundersøgelsen og pejlemærket om "Et arbejdsliv i balance" udfoldet en række temaer, som vi gerne vil sætte til drøftelse blandt medlemmer og tillidsrepræsentanter. Er der andre temaer eller problemstillinger, der fylder på jeres arbejdsplads, er det selvfølgelig dem, I skal drøfte. Vi håber, at I vil engagere jer i drøftelse af temaerne ude på arbejdspladserne og i DM-klubberne med jeres tillidsrepræsentanter og kolleger.

Vi vil gerne høre, hvad I tænker om temaerne, og hvad det er for problemstillinger, vi skal finde løsninger på. Vi hører gerne om de udfordringer I oplever i hverdagen, samt jeres erfaringer med gode løsninger.

Under hvert enkelt tema finder I

- Input fra DM's medlemsundersøgelse
- DM's overordnede holdninger til temaet
- En introduktion til temaet
- Oplæg til drøftelse

Temaerne handler om, hvordan vi opnår

1. Attraktiv løn for akademikere i det offentlige
2. Lokale løsninger gennem et styrket TR-system
3. Godt arbejdsmiljø
4. Trygge vilkår ved omstillinger og mobilitet
5. Styrket fokus på kompetenceudvikling og udvikling i job og karriere
6. Bedre vilkår for tidsbegrænsede ansatte og flere i faste ansættelser
7. Balance i arbejdstiden
8. Attraktive vilkår for seniorer
9. Et arbejdsmarked med ligestilling
10. Attraktive vilkår for ledere
11. Tilstrækkelig pensionsopsparing

Tema 1: Attraktiv løn for akademikere i det offentlige

Lønnen i det offentlige fastlægges dels gennem de lønstigninger, som aftales i overenskomsterne og dels gennem lokal løndannelse på arbejdspladserne.

Sikring af reallønsudviklingen for alle

DM's medlemsundersøgelse viser, at medlemmerne finder det vigtigt, at overenskomsterne sikrer reallønsudvikling for alle.

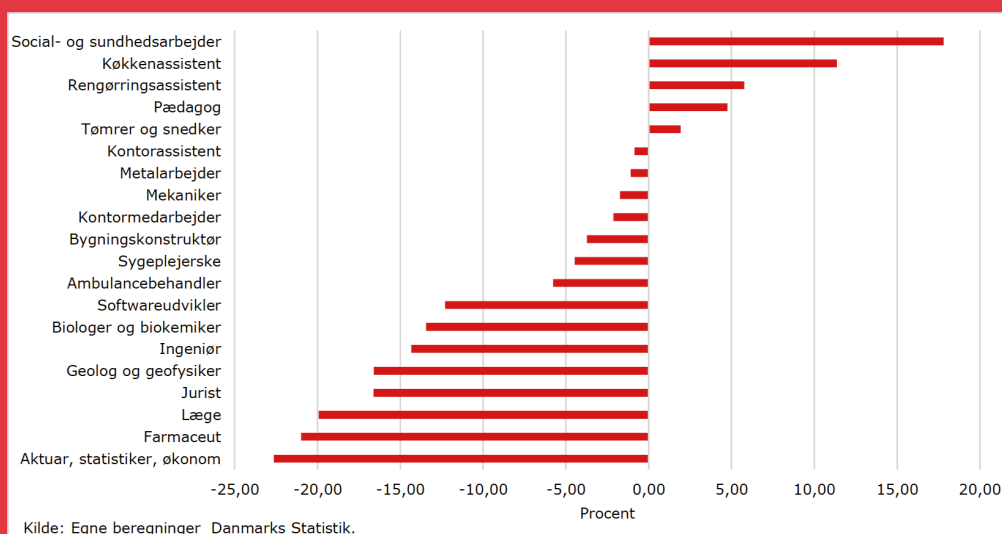
DM mener, at den offentlige lønudvikling skal følge den private lønudvikling, og at dette skal sikres gennem en overenskomstramme, der følger den private lønudvikling.

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

Der er en udfordring i, at akademikernegrupperne lønmæssigt i den offentlige sektor ligger bag kollegaerne i den private sektor. De offentlige arbejdspladser har behov for at være konkurrencedygtige ved rekruttering og fastholdelse af højt kvalificeret arbejdskraft. Ved OK21 skal der fokus på attraktive lønvilkår for akademikere, og på at lønforskellen for akademikere i det offentlige ikke øges i forhold til den private sektor.

Fakta boks: Forskellen mellem sektorerne

Ansættelse i den offentlige sektor bør være en attraktiv mulighed for alle grupper. Ser vi på lønforskellene til den private sektor, er det derfor bekymrende, at de akademiske grupper får op til 23 pct. mindre i timeløn end privatansatte med samme jobfunktion. Det er en større forskel end for grupper med kortere eller ingen uddannelse. For nogle grupper med kortere uddannelser er det offentlige endda lønførende.



Anm.: Sammenligningen bygger på standardberegnete timefortjenester. Dvs. timelønnen er opgjort fratrullet betalinger for overtid og fravær og indeholder basisfortjeneste (inkl. særlig feriegodtgørelse, ferie- og søgnehellighedsbetalinger), pensionsbidrag, uregelmæssige betalinger, personalegoder og genetillæg.

Kilde: Beregninger på baggrund af Danmarks Statistik.

Velfungerende lokal løndannelse

DM's medlemsundersøgelse viser, at medlemmerne mener, at der er behov for at styrke tillidsrepræsentanternes indflydelse i den lokale løndannelse.

DM mener, at lønsystemet skal give mulighed for, at arbejdspladserne kan arbejde med løn på en måde, som giver mening og tilfredshed lokalt, og at dette kræver en styrkelse af tillidsrepræsentanternes indflydelse og adgang til oplysninger.

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

Det er en udfordring, at den lokale løndannelse ikke alle steder prioriteres og anvendes tilstrækkeligt. Det betyder, at medarbejderne på de arbejdspladser, hvor den lokale løndannelse ikke prioriteres og anvendes, vil sakke bagud lønmæssigt.

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

Oplæg til drøftelse:

Giver den nuværende indretning af lønsystemet de rigtige muligheder for, at I på arbejdspladserne kan arbejde med løn på en måde, som giver mening og tilfredshed?

Tema 2: Lokale løsninger gennem et styrket TR-system

DM's medlemsundersøgelse viser, at medlemmer mener, at der er behov for at styrke tillidsrepræsentanternes indflydelse på arbejdstid og den lokale løndannelse.

DM mener, at der er behov for at styrke tillidsrepræsentanternes indflydelse generelt, og specifikt, at der er behov for at se på tillidsrepræsentanternes indflydelse i den lokale løndannelse og på arbejdstid for at finde de rigtige lokale løsninger. Det handler om, at de centrale overenskomst-parter styrker fokus på, at de lokale parter på arbejdspladserne kan aftale løsninger, som passer til de lokale forhold.

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

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

Oplæg til drøftelse:

Er der behov for justeringer af rammerne for den lokale forhandlingsmodel og for TR-systemet for at kunne levere aftalebaserede løsninger, som passer til de lokale forhold? Særligt i forhold til den lokale løndannelse og indflydelse på arbejdstiden?

Tema 3: Godt arbejdsmiljø

DM's medlemsundersøgelse viser, at arbejdsmiljø er blandt de højest prioriterede temaer for DM's medlemmer.

DM mener, at det er nødvendigt, at SU- og MED-rammerne gennemgår et eftersyn for at sikre, at arbejdsmiljøet bliver taget alvorligt som en fælles udfordring på arbejdspladserne. Rammerne skal gennemgås med et fokus på forebyggelse og sikkerhed for handling og opfølgning, når der konstateres problemer. Et arbejdsmiljøeftersyn skal sikre, at arbejdsmiljø integreres i alle hverdagens beslutninger på arbejdspladserne.

Det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø, som rummer det psykiske arbejdsmiljø, er til stadighed under pres på de offentlige arbejdspladser. Stress og psykisk nedslidning må ikke reduceres til et individuelt problem, men skal tages alvorligt og håndteres som en del af ledelsesansvaret og i samarbejde med medarbejdergruppen.

Der skal skabes fokus på forebyggelse, så man i højere grad helt undgår at komme i situationer, hvor arbejdsmiljøet er udfordret.

Oplæg til drøftelse:

Hvordan kan vi sikre, at arbejdsmiljøet bliver taget alvorligt som en fælles udfordring på arbejdspladserne, og hvor der bliver satset på forebyggelse og sikkerhed for handling og opfølgning?

Tema 4: Trygge vilkår ved omstilling og mobilitet

DM mener, at det er centralt, at arbejdsgiverne forpligtes til at tage hånd om medarbejderne ved større omstillinger. Det handler både om, at der skal være rammer, som sikrer tryghed og ordentlige vilkår, når den offentlige sektor gennemfører forandringer, og om at der skal være attraktive karriereveje og mulighed for mobilitet mellem sektorerne.

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

Fakta boks: Forandringer og omstillinger

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

I DM arbejder vi bl.a. med at opnå:

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

Oplæg til drøftelse:

Hvad skal der til for at sikre trygheden og skabe attraktive rammer for mobilitet og karrieremuligheder, når det offentlige gennemfører store som små forandringer?

Tema 5: Styrket fokus på kompetenceudvikling og udvikling i job og karriere

DM mener, at kompetenceudvikling skal betragtes som en fast integreret del af enhver ansættelse snarere end som noget, der kun er behov for med store mellemrum eller i anledning af helt konkrete driftsbehov.

DM mener, at plads til selvstændigt fagligt råderum og mulighed for udvikling i job og karriere er afgørende for udvikling af den offentlige sektor og for at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Kompetenceudvikling og udviklingsmuligheder i job og karriere er ingredienser i sikringen af såvel den langsigtede samfundsøkonomi som det enkelte menneskes fortsat gode levevilkår. For samfundet er det afgørende, at alle vedbliver at dygtiggøre sig gennem hele arbejdslivet, hvis ikke den teknologiske og sociale udvikling skal efterlade større grupper på arbejdsmarkedet uden de rigtige kompetencer. En nyuddannet akademiker anno 2021 vil komme til at prøve kræfter med ikke bare én, men flere generationer af stillinger, som ikke findes i dag. På samme vis er selvstændigt fagligt råderum og attraktive karrieremuligheder både en forudsætning for fastholdelse og tiltrækning af dygtige medarbejdere og for fortsat udvikling af den offentlige sektor.

Kompetenceudvikling og udvikling i job og karriere skal indtænkes, så alle har adgang til en livslang og kontinuerlig mulighed for at blive dygtigere, og således at arbejdsgiverne påtager sig et ansvar for sikre dette. Arbejdsgivernes og medarbejdernes fokus på kompetenceudvikling og udviklingsmuligheder i job og karriere, er en afgørende forudsætning for, at den enkelte kan opleve tryghed i arbejdslivet.

Oplæg til drøftelse:

Hvordan får vi integreret kompetenceudvikling og udviklingsmuligheder i job og karriere som en fast integreret del af ansættelsen, og hvordan få vi det tænkt ind på en måde, så alle har adgang til at dygtiggøre sig gennem hele arbejdslivet?

Tema 6: Bedre vilkår for tidsbegrænset ansatte og flere i faste ansættelser

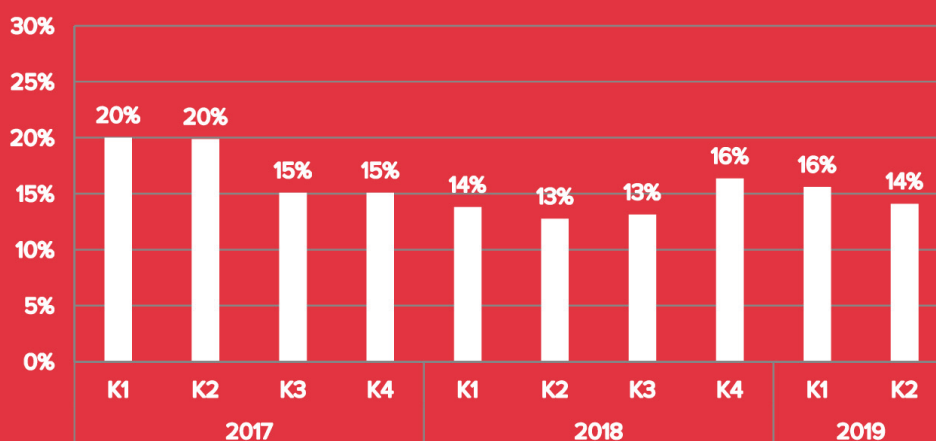
DM's medlemsundersøgelse viser, at forbedring af vilkår for tidsbegrænset ansatte er højt prioriteret af DM's medlemmer.

DM mener, at andelen af tidsbegrænsede ansættelser skal nedbringes gennem bedre adgang til fast ansættelse samt at tidsbegrænset ansatte skal have samme muligheder for kompetenceudvikling, barsel, udvikling i løn og pensionsdækning som øvrige grupper. På de områder, hvor tidsbegrænset ansatte ikke er dækket af en overenskomst, arbejder DM på overenskomstdækning.

Tidsbegrænsede ansættelser i det offentlige fylder meget. I nogle brancher er tidsbegrænsningen efterhånden et grundvilkår. I andre er det en nyskabelse, at midlertidige indsatser løftes igennem korterevarende tilknytning af medarbejdere udefra.

Fakta boks: Tidsbegrænset ansatte akademikere beskæftiget i offentlig administration, undervisning og sundhed

En stor andel af akademikerne i det offentlige er tidsbegrænset ansat. I nogle kvartaler er op mod tyve procent af de ansatte akademikere i brancherne offentlig administration, undervisning og sundhed midlertidigt ansat.



Kilde: DM på baggrund af Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU)

Oplæg til drøftelse:

Hvordan får tidsbegrænset ansatte bedre adgang til fast ansættelse og samme muligheder for kompetenceudvikling, barsel, udvikling i løn og pensionsdækning som øvrige grupper?

Tema 7: Balance i arbejdstiden

DM's medlemsundersøgelse viser, at medlemmer mener, at der er behov for at styrke tillidsrepræsentanternes indflydelse på arbejdstid.

DM mener, der skal findes en balance, hvor der sikres klare rammer for arbejdsgivernes adgang til at disponere over medarbejdernes tid, især i ydertidspunkterne, men hvor der er rum til gensidig fleksibilitet. Der er behov for at styrke tillidsrepræsentanternes indflydelse på arbejdstid for at finde de rigtige lokale løsninger. Det handler om, at de centrale overenskomstparter skal understøtte, at de lokale parter på arbejdspladserne kan aftale løsninger, som passer til de lokale forhold.

Manglen på arbejdskraft vil stige i de kommende år, og det efterspørges i stigende grad, at den offentlige sektor udvider tilgængeligheden – fx udenfor normal arbejdstid og med nye teknologiske løsninger. Udfordringen er at skabe regler, hvor der er fleksibilitet til, at medarbejderne og lederne i vid udstrækning kan tilrettelægge løsningen af arbejdet selv, men samtidig sikre en kultur, hvor der ikke er forventning om at stå til rådighed hele tiden.

Overenskomsterne giver allerede i dag muligheder for at aftale fleksible løsninger omkring arbejdstiden lokalt, og vi har de seneste år set flere aftaler om forsøg med fleksibel arbejdstid – fx forsøgsordninger med fire dages arbejdsuge. Der skal være plads til, at man lokalt på arbejdspladserne kan gribe til de løsninger, som passer bedst i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdet, og det som man ønsker lokalt – men det skal ske aftalebaseret og indenfor rammerne af overenskomsterne.

Oplæg til drøftelse:

Hvordan kan hensynet mellem faste rammer om arbejdstiden og ønsket om fleksibilitet balanceres, og hvordan kan der opnås lokale aftaleløsninger, som passer til de lokale forhold?

Tema 8: Attraktive vilkår for seniorer

DM mener, at det er nødvendigt at udvikle vilkår og arbejdsmiljø, som gør det attraktivt og realistisk for akademikerne at forblive i deres job som seniorer, både op til og efter de har rundet folkepensionsalderen – af hensyn til fleksibiliteten for den enkelte og for at skaffe tilstrækkelig arbejdskraft.

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

Fakta boks: – forskelligt tilbagetrækningsmønster

En fælles analyse, som Akademikerne og DA udarbejdede i 2019, viser, at hvor ca. 2/3 af privatansatte akademikere fortsat er i arbejde som 66-årige, så er det alene tilfældet for hver anden offentligt ansatte akademiker. Til gengæld går de privatansatte akademikere langt oftere på deltid allerede fra 60-årsalderen.

Hvis de offentligt ansatte akademikere fulgte samme mønster som de privatansatte, ville arbejdsmarkedet have glæde af 2.500 flere akademiske fuldtidsårsværk hvert år .

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

Fakta boks – seniorrettigheder på tværs af sektorerne

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

Oplæg til drøftelse:

Hvordan kan den offentlige sektor udvikle rammer for seniorer, som gør det attraktivt for akademikerne at forblive i deres job som seniorer?

Tema 9: Et arbejdsmarked med ligestilling

DM mener, at der skal ske en udvidelse af den lønnede ret til barsels- og adoptionsorlov, som skal øremærkes faderen/partneren.

Løn, pension og arbejdstid er væsentlige elementer for at sikre ligestilling på arbejdsmarkedet. DM ønsker et arbejdsmarked, hvor den enkeltes udvikling bestemmes af ambition og talent og ikke begrænses af andre barrierer. DM ser en mere ligelig fordeling af barsels- og adoptionsorlov som et effektivt redskab til øget ligestilling. En bedre balance i fordelingen af orlov har blandt andet positive effekter på ligeløn, kvinders pensionsopsparing og andelen af kvinder i ledelse. Hvis lønforskelle på tværs af køn skal mindskes kræver det, at der skabes mere åbenhed om og fokus på lighed mellem kønnene ved aftaler om løn og tillæg.

Oplæg til drøftelse:

Hvilke initiativer kan vi tage gennem overenskomstsystemet for at styrke ligestilling?

Tema 10: Attraktive vilkår for ledere

DM mener, at attraktive karrieremuligheder og vilkår, herunder attraktiv løn for ledere på alle niveauer, er afgørende for at tiltrække dygtige ledere til de offentlige arbejdspladser, og en forudsætning for at den offentlige sektor kan løse opgaverne kvalificeret.

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

Oplæg til drøftelse:

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

Tema 11: Tilstrækkelig pensionsopsparing

DM's medlemsundersøgelse viser, at medlemmerne lægger vægt på, at DM gennem overenskomsterne sikrer medlemmerne en tilstrækkelig pensionsopsparing, men også at hovedparten mener, at de sparer tilstrækkeligt op til pension.

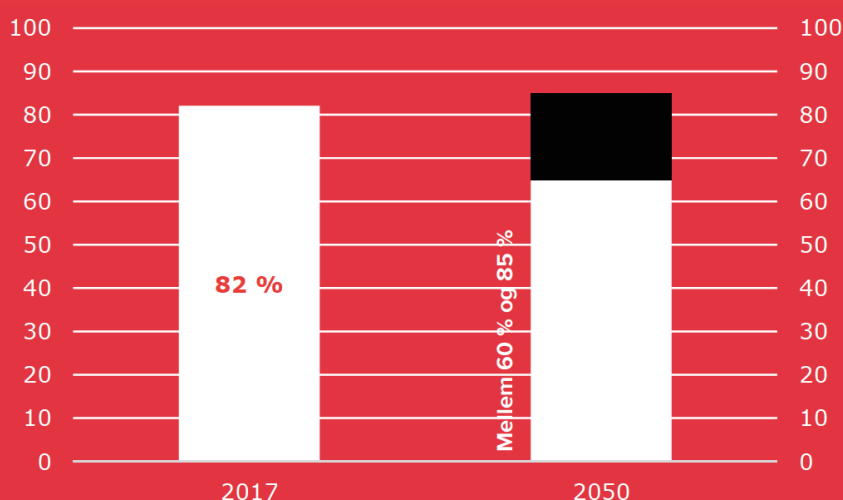
DM mener, at de overenskomstmæssige pensionsordninger skal sikre medlemmerne en tilstrækkelig pensionsopsparing, så det både sikrer en økonomisk tryk alderdom og kan bidrage til yderligere fleksibilitet for akademiske seniorer.

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

Fakta boks: Pensionsdækning blandt akademikere

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

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



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

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

I takt med at den formelle folkepensionsalder løftes, kan det blive mere attraktivt at spare yderligere op til pension. Det kan give mere fleksibilitet for akademiske seniorer, hvad enten de ønsker at træde helt ud af arbejdsmarkedet eller gå på selvbetalt delpension.

Oplæg til drøftelse:

Hvordan kan pensionssystemet for akademikere styrkes, så det både sikrer en økonomisk tryk pensionisttilværelse og mulighed for flibilitet for akademiske seniorer?

Lidt om OK21 processen

Forberedelserne til OK21 begynder i DM med en drøftelse med medlemmer og tillidsrepræsentanter ude på arbejdspladserne. Når vi har hentet input fra vores medlemmer og tillidsrepræsentanter starter den politiske proces i DM med prioritering og beslutning af DM's krav. Når vi i DM har besluttet vores krav og prioriteringer, går kravene videre til Akademikerne, hvor DM sammen med de øvrige medlemsorganisationer skal blive enige om kravene til OK21 fælles for alle medlemsorganisationerne i Akademikerne. Sideløbende skal Akademikerne sammen med de øvrige centralorganisationer i forhandlingsfællesskaberne (CFU i staten og FF i kommuner og regioner) blive enige om krav til de fælles generelle aftaler mv.

Hele processen starter nu ved årsskiftet 2020 ude på arbejdspladserne blandt medlemmer og tillidsrepræsentanter og afsluttes i løbet af efteråret 2020 med beslutning af krav i Akademikerne og forhandlingsfællesskaberne. Kravene med arbejdsgiverne udveksles med arbejdsgiverne i december 2020. Forhandlingerne indledes ultimo december 2020 og forløber typisk til ultimo februar 2021.

Fakta boks: OK21 tidslinje

