

199

# Politik og overenskomster i tæt samspil

Forventninger til OK24

Nana Wesley Hansen & Mikkel Mailand

December 2023

ISBN 978-87-93320-67-3

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier

Sociologisk Institut  
Københavns Universitet  
Øster Farimagsgade 5  
1014 København K  
Tlf: 35323299  
Fax: 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk



## Indholdsfortegnelse

<b>Resumé .....</b>	<b>3</b>
1.1 Stærk dansk økonomi og et solidt OK23 resultat .....	5
1.2 Den gradvise politisering .....	6
1.3 Trepartsforhandlinger om løn og arbejdsvilkår .....	7
1.4 Reguleringsordningen og nyt lønindeks .....	9
<b>2. Det statslige område .....</b>	<b>10</b>
2.1 Den økonomiske ramme og løn i alle dens afskygninger .....	11
2.2 De øvrige temaer .....	12
<b>3. Kommunerne .....</b>	<b>13</b>
3.1 Løn .....	14
3.2 Fleksibilitet og bæredygtigt arbejdsliv .....	15
3.3 Kompetenceudvikling .....	16
3.4 Arbejdstid og flere på fuldtid .....	17
3.5 Styrkelse af den danske model og andre temaer .....	17
<b>4. Regionerne .....</b>	<b>18</b>
4.1 Løn .....	18
4.2 Arbejdsmiljø, vagt og arbejdstid .....	19
4.3 Andre temaer og lægerne .....	20
<b>5. Tværgående diskussion og perspektiver .....</b>	<b>21</b>
5.1 Perspektiver for OK24 .....	21
5.2 Perspektiver frem mod OK26 .....	22
5.3 Modelperspektiver .....	23
<b>Referencer .....</b>	<b>26</b>

## Resumé

*En god økonomi og politisering medfører forventninger:* Den økonomiske udvikling og den seneste overenskomstfornyelse i den private sektor i 2023 (OK23) har, kombineret med forringet købekraft, skabt forventninger hos lønmodtagerne i den offentlige sektor om mere end bare reallønssikring ved de offentlige overenskomstforhandlinger i 2024 (OK24). OK24 løber af stablen efter en gradvis politisering af aftalemodellen, som har fundet sted siden afslutningen af OK21. Denne udvikling kulminerede i starten af december med indgåelse af en trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår. Aftalen giver et ekstra lønloft til udvalgte grupper, primært inden for de kommunale og regionale sektorer, men den indeholder også en række modydelser, særligt inden for arbejdsorganisering, lokal løndannelse og sammenkædning af overenskomsterne.

*Forventninger til temaer:* Trepartsforhandlingerne blev afsluttet meget kort tid før kravsudvekslingen og har vanskeliggjort forberedelsen af forhandlingerne. Treparten kommer også til at påvirke forhandlinger direkte, da en lang række elementer i aftalen skal udmøntes eller forhandles færdigt under OK24, især i den kommunale og regionale sektor. Ud over udmøntningen af trepartsaftalen og det altid vigtige forhold vedrørende den økonomiske ramme, som er afgørende for alle tre hovedområder, forventes lokalløn, tidsmæssig fleksibilitet, arbejdsmiljø, bæredygtigt arbejdsliv, pension og det lokale samarbejde sandsynligvis at blive vigtige temaer på det statslige område. De samme temaer forventes at blive vigtige i de kommunale forhandlinger. For både Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne vil fleksibilitet i arbejdstiden og kompetenceudvikling være vigtige temaer. Inden for temaet tidsmæssig fleksibilitet vil flere på fuldtid og vagtarbejdet sandsynligvis også blive et omdrejningspunkt, som følge af trepartsaftalen. En stor del af disse temaer kan også at gøre sig gældende på det regionale område. Her forudses endvidere forhandlinger om vagt og honorering for merarbejde, at indgå i et samspil med overvejelser om arbejdsmiljø og arbejdstilrettelæggelse. Men også pension og yngre lægers arbejdstid vil sandsynligvis blive taget op.

*Pres på Forhandlingsfællesskabet:* I kraft af udfordringerne med at koordinere lønkrav i Forhandlingsfællesskabet op til OK24, der har været stærkt presset af trepartsforhandlingernes lovning om løn til enkelte grupper, har Akademikerne valgt at forhandle selvstændigt.

*Stor forsigtighed og sammenkædning:* Parterne forventes langt hen ad vejen at være tilbageholdende med kontroversielle krav, fordi treparten i forvejen skaber vanskeligheder for forhandlingerne. Da treparten allerede har skævdelt løn til nogle grupper, vil parterne også være tilbageholdende med yderligere skævdeling. Til gengæld er det sandsynligt, at der vil blive aftalt organisationsmidler, som kan bruges til at forbedre overenskomsterne for de enkelte grupper, hvilket kan mindske risikoen for konflikt. Dertil kommer, at parterne på det kommunale og regionale område i treparten har indvilget i at afslutte forhandlingerne i forligsinstitutionen og lade sig sammenkæde. Det brede flertal skal sikre, at enkeltgrupper ikke ender i konflikt.

*Treparten rækker ind i OK26 med fokus på lønsystemet:* Treparten får altså stor betydning for OK24, men den rækker helt frem til OK26. Et udvalgsarbejde om bæredygtig og fleksibel løndannelse, en pulje på 1 mia. kr. til lokal løndannelse og midler til arbejdsmiljøindsatsen skal tages op ved OK26.

*Modelforandring og pres på forhandlingsfællesskaberne:* Treparten og OK24 har længerevarende modelforandrende perspektiver. Det er sandsynligt, at politisering vil fortsætte, bl.a. i form af en øget orientering mod Christianborg. Desuden indføres der med inspiration fra den private sektor et nyt element i modellen i form af et statiskudvalg, der skal understøtte de offentlige overenskomstforhandlinger fra OK26 og frem. Og endelig er det muligt, at FH – der via forligsinstitutionen ser ud til at kunne få en væsentlig rolle under OK24 – også på længere kan blive en nøgleaktør i den offentlige sektors aftalemodel med betydning for dynamikken i forhandlingsfællesskaberne.

## 1. Baggrund

### 1.1 Stærk dansk økonomi og et solidt OK23 resultat

Den samfundsøkonomiske situation og parternes forventninger til de kommende års offentlige finanser spiller en afgørende rolle i forhandlingerne om den overordnede økonomiske ramme for de offentlige overenskomstforhandlinger. Den forrige overenskomstfornyelse fandt sted i 2021, mens verdensøkonomien fortsat var præget af Corona-situationen. Kort efter, i 2022, invaderede Rusland Ukraine, hvilket påvirkede energipriserne og pressede inflationen yderligere op. Økonomisk usikkerhed prægede således også de private overenskomstforhandlinger i foråret 2023 (OK23), der fandt sted, da inflationen var på sit højeste og det på et niveau, ikke set i Danmark igennem 40 år. Danskernes realløn faldt således markant i 2022, og der var i optakten til OK23 fortsat stor usikkerhed omkring inflationens udvikling. OK23 leverede dog resultater, der pegede i retning af at sikre lønmodtagerne et pænt reallønsloft i den toårige aftaleperiode. Et grundlæggende princip i den danske aftalemodel er, at det er de konkurrenceudsatte erhverv, der sætter niveauet for lønudviklingen i Danmark. Aftaleresultatet fra det private område spiller således en stor rolle for lønudviklingen på det offentlige område. Det samme gør længden på overenskomstperioden, da ingen på nuværende tidspunkt ønsker at de private og offentlige overenskomster kommer i takt. Alt tegner altså til en to-årig overenskomstperiode også på det offentlige område.

For langt størsteparten af de private lønmodtagere sker løndannelsen imidlertid primært ved de årlige lokale lønforhandlinger på virksomhederne. Her er udgangspunktet, at lønudviklingen skal afspejle den enkelte virksomheds situation, og løndannelsen kan således variere betydeligt for den enkelte. Samlet set lå den årlige udvikling i lønomkostningerne på 4,9 procent på det samlede DA-område i 3. kvartal 2023 (DA 2023). Kan dette gentages i 2024, vil løndannelsen på det private område nærme sig 10 procent over den to-årige overenskomstperiode. Det er her værd at bemærke, at både Nationalbanken og De Økonomiske Vismænd i deres seneste prognoser forventer højere lønstigninger i 2024 end i 2023. Det har blandt andet at gøre med, at stigningerne fra de lokale lønforhandlinger slår igennem med en vis forsinkelse i aftaleperioden. Nationalbanken forventer, at timelønnen i industrien vil stige med 5,7 procent i 2024, mens vismændene forventer en stigning i timelønnen generelt i 2024 på 5,9 procent (Danmarks Nationalbank 2023; DØR 2023).

Kendetegnende for det økonomiske bagtæppe er denne gang en stærk dansk økonomi med holdbare offentlige finanser, stort pres på arbejdsmarkedet, hvor arbejdsstyrken er vokset kraftigt, men der fortsat er stor efterspørgsel på arbejdskraft, samt en vis bekymring for inflationen (Regeringen 2023). Fremadrettet er forventningen, at en såkaldt 'blød landing' i dansk økonomi er det mest sandsynlige scenarie. Dog er inflation aftaget hurtigere end forventet, mens også væksten er højere end forventet, som følge af navnlig Novo Nordisk succes (Økonomiministeriet 2023).

Det økonomiske råds rapport om Dansk Økonomi i efteråret 2023 bekræfter dette billede, men fremhæver også, at det fortsatte pres på arbejdsmarkedet kan udgøre et underlæggende inflationspres, til trods for den faldende inflation

(DØR 2023). På den baggrund maner de til forsigtighed i finanspolitikken. Der er således rum for fortolkning for parterne i forhold til synet på fremtiden og størrelsen på den økonomiske ramme for OK24, men alt andet lige tegner OK24 til at skulle forløbe i en markant mere stabil og forudsigelig økonomisk kontekst end den tidligere OK21 gjorde. Alt tegner også til, at reallønnen kan sikres og måske endda udvikles fremadrettet.

## 1.2 Den gradvise politisering

OK21 forligene landede med begrænsede forsinkelser i februar 2021. Sygeplejerskerne og radiograferne stemte dog nej ved urafstemningerne, og mens radiograferne stemte ja til Forligsinstitutionens mæglingsforlag i maj, var sygeplejerskernes nej til dette forslag endnu større end til forliget. Det endte med en sygeplejerskekonflikt henover sommerferien, der dog ikke blev mødt af lockout, og som blev afsluttet med et politisk indgreb den 27. august. Indgrebet ophøjede mæglingsforslaget til lov. Indgrebet indeholdt blandt meget andet den såkaldte Lønstrukturkomité, der blev nedsat i oktober samme år. Komitéen skulle analysere lønstrukturernes og lønudviklingen i den offentlige sektor (herunder kønsspekter), belyse effekter og konsekvenser af eventuelle ændrede lønstrukturer og undersøge muligheder for udvikling af løndannelsen.

Vinterpakken blev den egentlige begyndelse på en gradvis politisering af løndannelsen i aftalemodellen. Influenzasæsonen, pres for at afvikle den opbyggede behandlingsspuke og fornyet bekymring for Corona-smitte, pressede sygehusvæsenet. På den baggrund, og på opfordring fra faglige organisationer og støttepartier, fik den socialdemokratiske regering i december 2021 vedtaget en vinterpakke til sundhedsvæsenet. Pakken indeholdt 1 mia. kr. til løntillæg. Fordelingen af midlerne til ekstra-honoreringen skulle aftales mellem Danske Regioner og de enkelte organisationer. Selvom der var tale om et engangsbeløb, var det en helt usædvanlig tilførsel af ekstra lønmidler i milliardklassen fra politisk hold – midler, der ovenikøbet skulle holdes ude af reguleringsordningen (Hansen og Mailand 2021). Og allerede i februar 2022 aftalte regeringen og Danske Regioner endnu en pakke i form af Akutpakken, der tilførte yderligere to milliarder til brug for honorering af merarbejde i forbindelse med forsøg på at komme de lange ventelister til livs. Denne pakkes lønmidler blev dog ikke holdt ude af reguleringsordningen.

I løbet af første halvår 2022 blev arbejdskraftmanglen i den offentlige sektor tydeligere, og mens Lønstrukturkomiteen stadig arbejdede, skiftede fokus i den politiske og offentlige debat fra ligeløn til rekruttering. Regeringen – og ikke mindst statsministeren – kom fx på dette tidspunkt med generelle udtalelser om, at hæve elevlønnen på velfærdsuddannelserne inden for fagene med de største rekrutteringsudfordringer.

Men i takt med at folketingsvalget nærmede sig, blev udtalelserne mere konkrete. Og med udgivelsen af 'Bedre velfærd, bedre vilkår' i oktober 2022 var regeringens ambition meget klar. Udspillet lagde op til at tilføre dele af den offentlige sektor 3 mia. kr. årligt til et lønløft og indsatser for forbedret arbejdsmiljø, når udspillet var fuldt indfaset i 2023. Midlerne skulle fordeles efter nogle principper: De skulle bidrage til at løse rekrutteringsudfordringer og samtidig sikre mere ligelig aflønning ift. uddannelseslængde og opgaver. Midlerne skulle også målrettes stillinger med borgernære opgaver. Det konkrete

mål var at få flere til at arbejde fuldtid og færre som vikarer. Tiltagene skulle baseres på solidt fagligt grundlag og være økonomisk forsvarlige, dvs. fuldt finansierede og ikke rokke ved den privat sektor som lønførende (Socialdemokratiet 2022). Mest kontroversielt var det, at udspillet blev præsenteret sammen med benævnelse af mulige modtagerområder, nemlig sundhedssektoren, ældreplejen, daginstitutionerne og kriminalforsorgen. Samt et regneeksempel, der viste, at de 3 mia. kr. – hvis begrænset til de fire nævnte områder – kunne give ca. 2.000 kroner ekstra om måneden til de i alt godt 235.000 ansatte, svarende til ca. 1/4 af alle offentligt ansatte. Beløbet skulle holdes ude af reguleringsordningen. Endelig indeholdt udspillet en væsentlig procesmæssig tilføjelse i forhold til beslutningstagning om midlernes anvendelse, nemlig annoncering af trepartsforhandlinger om dette emne. Trepartsforhandlingerne skulle placeres efter OK23 var overstået og Lønstrukturkomiteen efterfølgende havde rapporteret, men før OK24 startede.

I SVM-regeringsgrundlaget fra december 2022 blev intentionen om tilførsel af de ekstra lønmidler konfirmeret under en overskrift om rekruttering (ikke ligeløn). Derudover blev der oplyst modkrav til de ekstra lønmidler i form af øget fleksibilitet eller færre muligheder for deltid i overenskomsterne, mindskede barrierer i arbejdstilrettelæggelsen (faggrænser), øget brug af lokal løn, samt muligheder for at styrke ledelses- og rekrutteringsmulighederne lokalt (Regeringen 2022).

### **1.3 Trepartsforhandlinger om løn og arbejdsvilkår**

Trepartforhandlinger er en integreret del af Den Danske Model og der har særligt i de senere år har været mange trepartsforhandlinger, men de er væsentlig anderledes end overenskomsthændlingerne. Ved trepartsforhandlinger er der sjældent tale om forhandlinger mellem ligeværdige parter, eller bare forsøg på at få det til at se sådan ud. Det er regeringen, der inviterer til forhandlingerne og skriver kommissoriet, forhandlingerne foregår i deres bygninger og de leverer sekretariatsbetjeningen, og det er for det meste også dem, der bidrager med hele – eller det meste af – finansieringen. En yderligere forskel er, at resultatet ikke ender med en afstemning, som et overenskomstresultat gør.

Aktørerne og forhandlingernes indhold er imidlertid, for denne treparts vedkommende, noget atypisk. Oftest går trepartsforhandlinger på tværs af den offentlige og private sektor, og parternes primære repræsentanter er hovedorganisationerne FH og DA, omend Akademikerne, Lederne og de offentlige arbejdsgivere i KL og Danske Regioner typisk også er med. Beskæftigelsesministeriet sidder ofte for bordenden med et eller to andre ministerier – fx Finansministeriet eller Uddannelses- og Forskningsministeriet. Men denne gang har de private arbejdsgivere i DA ikke været med, mens repræsentanter fra både Stats-, Finans-, Indenrigs og Sundheds-, Beskæftigelses- og Kulturministeriet har deltaget. Forhandlingerne har således været ganske højt politisk prioriteret, og samtlige regeringspartier har haft behov for at påvirke forhandlingernes indhold, og profilere sig på dem.

Hovedindholdet i trepart 2023 – løn – er også meget usædvanligt i trepartssammenhæng, og mange af de modkrav som regeringen og de offentlige arbejdsgivere mødte op med, var også atypiske.

Invitationen til trepartsforhandlinger blev udsendt i slutningen af september sammen med et faktaark indeholdende regeringens syv målsætninger for 'udmøntning af den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår' (Finansministeriet 2023). Forhandlingerne blev igangsat den 27. september og efter adskillige forsinkelser afsluttet den 4. december. Aftalen indeholder et lønløft i den forventede størrelsesorden på 6,8 mia. kr. (svarende til 3 mia. efter tilbageløb) til de grupper, som regeringen havde udpeget, men lønløftet skal allerede være fuldt indfaset i 2026 – og ikke først i 2030, som annonceret inden forhandlingerne gik i gang. Aftalen omfatter også andre vigtige indholds- og reguleringsmæssige forhold, der har konsekvenser for OK24 såvel som på længere sigt. Den er opdelt i fem afsnit, hvoraf de første tre er sektoropdelte og har en del lighedspunkter, både hvad angår lønløftet og modydelse (Regeringen et al. 2023).<sup>1</sup>

Det første afsnit omhandler primært *den kommunale sundheds- og ældrepleje*. Hertil afsættes varige tillæg på 1.9 mia. kr., opdelt i et anciennitetsbaseret løft af grundlønnen til ansatte med minimum 4 års beskæftigelse, og vagttillæg, der gives med det formål, at få flere til at deltage i vagtarbejdet uden for dagtimerne på hverdage. Som modydelse indekseres seniordage med folkepensionsalderen, mens 10-års perioden med seniordage fastholdes. Andre modydelse omfatter nedsættelse af hviletiden til 8 timer og forøgelse af vagtlængden til 12 timer. For at modvirke incitamenter til at arbejde på deltid opnås fremover ikke overtidsbetaling, der overstiger den normale timeløn, før den enkelte har arbejdet 37 timer om ugen.

Det andet afsnit omhandler primært *den kommunale omsorg for børn, unge og sårbare*. Hertil afsættes også 1.9 mia. kr., der ligeledes fordeles mellem anciennitetstillæg og vagttillæg, og bestemmelserne om seniordage, nedsættelse af hviletid og forøgelse af vagtlængden går også igen. Dertil kommer, at der lokalt kan aftales en normperiode på 6 måneder.

Det tredje afsnit fokuserer på *det regionale sygehusvæsen*, hvor det varige lønløft bliver på 1.86 mia. kr. fordelt mellem anciennitetstillæg, vagttillæg og en pulje til de faglige og geografiske områder med de allerstørste rekrutteringsproblemer. Det er endvidere aftalt, at 85 procent skal indgå i vagtarbejdet i 2026, at det forudsættes, at ansatte kan arbejde på tværs af hospitalets afdelinger ved behov, og at sygeplejerskestuderende overgår til lønnet praktik i den sidste del af praktikperioden. Aftalen om overarbejdsbetaling fra sundheds- og ældreplejen genfindes også i afsnittet om det regionale sygehusvæsen. Fælles for de tre afsnit er, at den konkrete udformning af flere af elementerne enten skal aftales under OK24 eller i overenskomstperioden mellem OK24 og OK26.

Det fjerde afsnit er aftalens længste. Det omhandler *lønflexibilitet, fuldtidsindsatsen på tværs af sektorerne, samt væsentlige styringsmæssige tiltag* i forbindelse med OK24 og tiden efter. Afsnittet indledes med det vigtige spørgsmål om sammenkædning. Her anmodes forligsmanden om, at alle aftaler på det kommunale og regionale område, indgået med de organisationer, der er medlem af FH, optages i ét samlet mæglingforslag, men at det sikres, at der på

---

<sup>1</sup> Dette er et bud på hovedelementerne i trepartsaftalen og ikke en fuldstændig gennemgang.



alle overenskomstområder afholdes reelle forhandlinger. Akademikerne og statens område omfattes ikke af sammenkædningen.

Mht. løn og fleksibilitet forpligter KL og Danske Regioner sig til ikke at stille krav om skævdeling op til OK24. Gennemsnitsløn- og udmøntningsgarantierne (som nogle mener lægger bånd på den lokale løndannelse) suspenderes under OK24, og parterne skal efter OK24 igangsætte arbejde med at udvikle nye garantiordninger, der ikke hindrer 'bæredygtig og fleksibel' løndannelse. Parterne forpligter sig også til at øge brugen af lokal løndannelse, og der nedsættes i den forbindelse et partsudvalg, der skal afslutte sit arbejde senest medio 2025. Endvidere afsættes 1 mia. (af afsnittets i alt 1.12 mia.) til lokal løn, der kan udmøntes under OK26.

Vedrørende fuldtid er aftalt, at løndannelsen skal bidrage til fuldtid. Normen skal være ansættelse på fuldtid, og den politiske målsætning er, at alle stillinger i regionerne og inden for mangelområdet i kommunerne slås op på fuldtid, og at deltidsansatte tilbydes fuldtid.

Afsnittet afsluttes med en konstatering af enighed om, at trepart 2023 var en engangsforestilling, men at der skal nedsættes et statistikudvalg i trepartsregi, som det kendes på det private område. Udvalget skal analysere udviklingen på det offentlige arbejdsmarked, herunder rekrutteringssituationen.

Det afsluttende afsnit om *arbejdsmiljø* er kort. Der afsættes i alt 240 mio. kr. til formålet med reference til Robusthedskommissionens anbefalinger, herunder om karriereveje, bedre introforløb for nyuddannede og bedre muligheder for at seniorer bliver på arbejdsmarkedet.

Trepartsaftalen vedrørende det mindre statslige område, *kriminalforsorgen*, er separat. Den indeholder 30 mio. kr. til et varigt lønloft og 30 mio. kr. til en decentral udmøntning, samt en hensigtserklæring om opgaveflytning til andre områder for at aflaste fængselsbetjentene. Modydelserne består bl.a. i en indeksering af seniorbonus og seniordagene, som fortsat vil være tilgængelige i en fem årig periode, samt fravigelse fra 48-timers reglen.

Alt i alt er det oplagt, at trepartsaftalen vil få direkte betydning for forhandlingerne under OK24, herunder også reguleringsordningen og også for modellen på længere sigt. Sidstnævnte vender vi tilbage til i det afsluttende afsnit.

#### **1.4 Reguleringsordningen og nyt lønindeks**

Det tætte sammenspil mellem de private og offentlige forhandlinger understreges af reguleringsordningen, der sikrer, at de offentligt ansatte lønmæssigt følger med udviklingen i den private sektor, samtidig med at det offentlige arbejdsmarked ikke bliver lønførende. Hovedprincippet er, at lønnen i det offentlige efterreguleres med 80 procent af forskellen mellem de konstaterede lønstigninger fra den private til den offentlige sektor. Ordningen er i dag opdelt i de tre hovedområder dækkende henholdsvis stat, kommuner og regioner. Reguleringen foretages en gang årligt – tidsmæssigt forskudt af hensyn til mulighederne for statistisk at opgøre de faktiske lønstigninger.

Trepartsforhandlingerne tilførte, hvad der svarer til en ca. 2 procent stigning i den samlede lønsum i regioner og kommuner, under forudsætning af, at det holdes ude af reguleringsordningen. Tilførslen gør ikke de offentligt ansatte til

lønførende, men er en reel lønstigning, der traditionelt ville påvirke lønudviklingen og derved også have betydning for reguleringsordningen, hvis ikke man teknisk håndterer dette. Forventningen er da også, at lønmodtagerne også denne gang vil stille krav om en reguleringsordning, og at parterne skal håndtere udfordringen med at kanalisere midlerne fra treparten ind. Ideen er, at midlerne ved OK24 ikke indgår som beregningsgrundlag for reguleringsordningen efterfølgende, men herefter vil indgå som en del af den samlede lønsum. Der henstår således en opgave til OK26 forhandlingerne om at finde løsninger på, at de fra treparten tilførte midler ikke påvirker reguleringen af lønudviklingen i nævneværdig omfang også på længere sigt.

Reguleringsordningen baseres på sammenligning af lønudviklingen mellem offentlig og privat sektor og bygger på Danmarks Statistiks implicitte lønindeks. Som en udløber af Danmarks Statistiks arbejde med at udvikle et nyt standartberegnet lønindeks, aftalte parterne imidlertid helt tilbage i 2018 at undersøge, om dette nye standartberegnete lønindeks kunne bruges som grundlag for reguleringsordningen.

Hvor det implicitte lønindeks beregner lønudviklingen på baggrund af et gennemsnit af hele arbejdsstyrken inden for en sektor, er det standartberegnete lønindeks i stedet baseret på et gennemsnit for ensartede medarbejdergrupper, der vægtes sammen til et nyt lønindeks. Det skulle gøre det standartberegnete lønindeks bedre til at tage højde for skift i medarbejdersammensætningen. Skift i retning af fx flere højtloønnede inden for en sektor vil løfte gennemsnitslønnen i det implicitte indeks for denne sektor, mens sådanne skift ikke vil påvirke det standartberegnete lønindeks. Vurderingen var i udgangspunktet, at dette potentielt kunne få stor økonomisk betydning i forhold til udmøntningen fra reguleringsordningen. Da der er tale om grundlæggende mekanismer i forhold til løndannelsen, har diskussionen også haft stor bevågenhed hos parterne. Undervejs er det nye indeks dog stødt på flere tekniske udfordringer, og parternes diskussion om brug af nyt lønindeks er forblevet uafklaret. Indtil Danmarks statistik har færdigudviklet det nye lønindeks, tegner det altså til, at parterne fastholder brugen af det implicitte lønindeks. Denne diskussion vil sandsynligvis også blive båret med over i det, fra trepartsaftalen, aftalte nye statistikudvalg, som skal etableres frem til OK26 (se mere nedenfor).

## 2. Det statslige område

Den statslige arbejdsgiverfunktion vendte, efter at have været en del af Skatteministeriet siden september 2019, i december 2022 tilbage til Finansministeriet. Der blev dog ikke ændret i Medarbejder- og Kompetencestyrelsens (MEDST) organisation i den forbindelse, og dens samarbejdsorienterede formål forblev uændret. En ny direktør Christian Liebing tiltrådte i februar 2023.

Det statslige område er nok det af de tre hovedområder, der har været – og vil blive – mindst påvirket af trepartsforhandlingerne og trepartsaftalen. Det skyldes først og fremmest, at kun et enkelt mindre statsligt område – kriminalforsorgen – har været omfattet af trepartsforhandlingerne. De ca. 4.400 ansatte på området svarer til godt 2 procent af alle ansatte i den statslige sektor.

Ikke desto mindre har treparten påvirket forberedelsen. Den *interne forberedelse* på både arbejdsgiver- og lønmodtagerinterne ser ud til at have været mindst påvirket, omend det bl.a. har været nødvendigt at genbesøge kravene efter, at treparten var afsluttet. *Forberedelsen mellem parterne* ser ud til i højere grad at have været påvirket. Parterne har haft en afventende tilgang og er ikke mødtes så ofte om de kommende overenskomstforhandlinger, som de normalt ville i løbet af efteråret op til forhandlingerne. Medvirkende hertil kan også have været, at MEDST har stået for sekretariatsbetjeningen i forbindelse med trepartsforhandlingerne, hvilket sandsynligvis har gjort, at en del styrelsens fokus har været koncentreret på dette.

Det særlige forløb op til denne overenskomstfornyelse, og den mindre omfattende forberedelse, har også betydet, at forventningerne til forhandlingstemaerne ikke har været så tydelige, som de plejer at være op til en overenskomstfornyelse.

### **2.1 Den økonomiske ramme og løn i alle dens afskygninger**

Løn – herunder ikke mindst *sikring af reallønsudviklingen via generelle lønstigninger* – bliver for lønmodtageren et meget højt prioriteret tema. Forventningerne på begge sider af bordet til udmøntningen af reguleringsordningen er også, at denne bliver positiv. Der er på lønmodtagersiden skabt forventninger om væsentlige lønstigninger. Med udgangspunkt i det økonomiske baggrundtæppe, er det også sandsynligt, at den økonomiske ramme for OK24 bliver ganske pæn, og reguleringsordningen – hvis de statslige forhandlere, som forventet, bliver enige om at forny den – vil være en garant herfor. Men der er en række forhold, der gør, at den økonomiske ramme måske heller ikke denne gang bliver helt let at blive enige om:

De statslige arbejdsgivere vil være fokuserede på, at den økonomiske ramme i deres optik bliver samfundsmæssig ansvarlig. De vil sandsynligvis henlede opmærksomheden på udvalgte dele af det beskrevne økonomiske bagtæppe, så som den seneste afmatning i den internationale økonomi og den dæmpede inflation. Ligeledes vil de holde et øje med, hvordan den reelle, decentrale løn har udviklet sig i den private sektor. De statslige arbejdsgivere vil gøre meget for at undgå den situation, der lagde grunden til diskussionen om 'løngabet' ved OK18 (se fx Hansen og Mailand 2019). Nemlig en overenskomst som OK08, der klart overvurderede, hvor god den økonomiske situation på den anden side af forhandlingerne ville blive.

Lønmodtagerne i CFU vil med stor sandsynlighed møde op med store forventninger til lønstigninger, der ikke bare sigter på at sikre reallønnen, men også på at opnå en reallønsstigning og dermed indhente noget af det tabte fra perioden med høj inflation. Disse forventninger kan også være gødet af andre forhold end OK23 og perioden med udhulet købekraft, som beskrevet ovenfor. Selvom trepart 2023 kun i begrænset omfang berørte den statslige sektor, vil der nok også i et eller andet omfang være grupper i den statslige sektor, der forventer at blive 'kompenseret' for ikke at være blandt de udvalgte, der fik under treparten. Endvidere vil lønmodtagerorganisationerne forsøge at undgå en situation som i OK21, hvor det statslige område fremstod som det af de tre

hovedområder, der opnåede de laveste generelle lønstigninger. Det kan i nogen grad forklares med, at reststigningerne – altså de lønstigninger der kommer til i overenskomstperioden – normalt er højere end på de to andre hovedområder. Ikke desto mindre udgør de lavere generelle lønstigninger et problem for CFU og deres kommunikation om forligene.

Endvidere kan der ved OK24 ses en forventning om *organisationspuljer*, altså puljer til forhandling med de enkelte organisationer inden for CFU. Dem var der i modsætning til på det regionale og kommunale område ingen af i OK21, hvilket var medvirkende til at et par af organisationerne stemte nej til CFU-forliget. På baggrund af disse erfaringer, og på grund af de høje forventninger til rammen, forventes der organisationspuljer denne gang. Men da de ligesom de generelle lønstigninger aftalt ved CFU-bordet, og andre omkostningskrævende krav, skal findes inden for den samme økonomiske ramme, bliver der tale om vanskelig balancegang.

Også *lokalløn* kan forventes at blive adresseret. Parterne aftalte to periodeprojekter under OK21, der blev præsenteret som en væsentlig del af CFU-forliget. Et af disse omhandler statens lønsystemer. Baggrunden for dette periodeprojektet er, at der op til OK21 opstod enighed mellem parterne om, at statens lønsystem ikke fungerer optimalt, i hvert fald ikke alle steder (Hansen og Mailand 2020b). Periodeprojektet blev derefter aftalt som en del af de statslige forlig. Projektet har primært fokuseret på at skaffe viden om lønsystemerne og deres anvendelse. Det har været forsinket, bl.a. fordi MEDST i perioden fra Folketingsvalget og frem til den nye SVM-regering var på plads, var tvunget til køre på meget lavt blus. Da projektets afrapportering fandt sted kun få uger før kravudvekslingen, og da emnet har været et centralt emne under treparten, er det uvist, hvordan det præcist vil blive fulgt op under OK24. Men der vil på det statslige område, som på de to andre hovedområder, som følge af treparten blive nedsat et udvalg, der skal drøfte bæredygtig og fleksibel løndannelse, herunder øget brug af lokalløn.

Nært relateret til lønspørgsmålet er *pension*. Arbejdsmarkedspensionerne er opbygget over de sidste 30 år og er meget værdsat. Bidragsprocenterne er øget gradvist, og er nået op over 18 procent, hvor de er højest. Nogle organisationer mener ikke bidragsprocenten behøver at stige yderligere, og økonomer har påpeget, at flere og flere akademikere har mulighed for at trække tilbage før den normale pensionsalder (fx Caspersen 2023). Akademikerne vil under OK24 gå efter at forhandle bidragsprocenten ned, bl.a. fordi oplevelsen er, at de yngre akademiske lønmodtagere prioriterer højere løn over pensionsopsparing.

## 2.2 De øvrige temaer

Blandt de øvrige temaer og krav tegner sig et større tema omkring *arbejds miljø og tidsmæssig fleksibilitet*, som de statslige lønmodtagerorganisationer – og måske særligt Akademikerne – gerne vil have adresseret. På den side af bordet er oplevelsen, at arbejdstempoet er blevet for højt, og at man er nød til at hegne den tidsmæssige fleksibilitet ind, så det bliver tydeligt, hvornår de ansatte ikke skal stå til rådighed. Denne problematik omhandler blandt andet, men ikke kun, forventninger i styrelser og departementer om, at ansatte står til rådighed langt

uden for normal arbejdstid. Der er også statslige lønmodtagerorganisationer, der kunne tænke sig at diskutere et *bæredygtigt arbejdsliv*, herunder perioder med nedsat arbejdstid, udbyggede seniordage, længerevarende pauser eller lignende. Det kan blive svært, for på arbejdsgiversiden ønsker man ikke at indgå aftaler, der begrænser arbejdsudbuddet – ligesom man i øvrigt heller ikke ønsker aftaler, der begrænser ledelsesretten. Beskyttelsen af arbejdsudbuddet var også hovedårsagen til, at der ikke kunne opnås enighed om en fritvalgsordning under OK21 (se Hansen og Mailand 2021). Arbejdsgivernes stærke a priori modstand gør, at det ikke er sandsynligt, at lønmodtagerne vil komme med et lignende forslag under OK24.

MEDST forventes at adressere det *lokale partssamarbejde*, som det foregår mellem tillidsrepræsentanterne og ledelserne, for bedre at udnytte dets potentiale, gøre det mere attraktivt at være tillidsrepræsentant, og afsøge, om nogle af uenighederne på centralt niveau måske kan løses lokalt. Det er muligt, at der kan etableres enighed med modparten her – især hvis denne ikke oplever det som, at arbejdsgiverne vil udhule det centrale aftalesystem med det lokale. Under alle omstændigheder er det værd at bemærke, at vi er langt fra situation med 'tillidskrisen' på det statslige område mellem OK13 og OK18, hvor CFU oplevede, at modparten direkte undergravede det lokale partssamarbejde (Hansen og Mailand 2018).

Til disse temaer kan komme *andre*, der blot i skrivende stund ikke er tydelige. Endelig er der dele af trepartsaftalen, der skal implementeres på kriminalforsorgens område. Det drejer sig bl.a. om ordningen med seniorbonus. Men andre dele af trepartsaftalen kan indirekte påvirke tematiseringen af de statslige forhandlinger, også for andre grupper.

Selvom det præger nogle mere end andre, kan der spores en vis forsigtighed blandt de forhandlende parter på det statslige område. Det kan ikke forventes, at parterne alt i alt vil være mere udfordrende i deres tematikker og krav, da treparten betragtes som at være udfordrende nok i sig selv, bl.a. fordi den kan give anledning til utilfredshed blandt noget grupper – måske især på de kommunale og regionale områder.

### 3. Kommunerne

Trepartsforhandlingerne har i høj grad påvirket forberedelserne til forhandlingerne på både det kommunale område. Men lønmodtagerorganisationerne har i vid udstrækning fulgt de vante processer for indsamling af krav fra medlemmerne. Det samme har de kommunale arbejdsgivere, som dog denne gang også har afholdt virtuelle møde med kommunalpolitikere for at diskutere temaer til OK24.

Den forventningsafstemning, som følger med i forbindelse med indsamlingen af krav, har været besværliggjort af usikkerheden om betydningen af trepartsaftalen. Men den største udfordring, som trepartsforhandlingerne har givet parterne, har været i forhold til udtagelsen af lønkrav. For Forhandlingsfællesskabet blev dette særlig tydeligt, da Akademikerne valgte ikke at tiltræde forhandlingsaftalen. Trepartsforløbet har også medført, at parterne har haft færre fælles overenskomstforberedende møder end normalt op til en

overenskomstfornyelse. Køreplansaftalerne er således i skrivende stund ikke annonceret, og der er reelt større usikkerhed mellem parterne i forhold til, hvad de forventer at modparten kommer med af krav.

### 3.1 Løn

Den *økonomiske ramme* lægges ved de statslige forhandlinger, men skal oversættes til de kommunale og regionale områders særlige forhold. Det kommunale område udgør langt det største arbejdsmarked, i forhold til antallet af ansatte, af de tre offentlige sektorer. Sammensætningen af medarbejdergrupper er også forskellige. Hvor staten og regionerne har store grupper af akademikere, har det kommunale arbejdsmarked en mere blandet personalesammensætning med mange faglærte. Lønglidningen efter aftaleindgåelse, i form af fx lokal løndannelse, er ofte også mindre.

Grundet den stærkere lønudvikling på det private område igennem 2022 udmøntede reguleringsordningen sig således positivt i 2023 for de kommunalt ansatte lønmodtagere. I 2024 er forventningen, at reguleringsordningen vil udmønte sig positivt igen. Den forventede udmøntning fra reguleringsordningen indgår i det samlede aftaleresultat. Traditionelt bruges denne til at forøge de generelle lønstigninger, men udmøntningen kan også bruges til andre ting, såsom at udbygge den lokale løndannelse.

Det forventes, at også de kommunale lønmodtagere vil stille krav om reallønsudvikling med udgangspunkt i den stærke økonomi og det gode aftaleresultatet på det private område. For arbejdsgiverne er eventuelle krav med mere bagudrettet blik i forhold til at indhente eventuel tabt realløn mindre spiselige.

Med udgangspunkt i trepartsaftalen, der allerede har givet lønmidler til udvalgte grupper, er forventningen, at lønmodtagerne denne gang i endnu mindre omfang end ved OK21 stiller krav om puljer til lavt og ligeløn – såkaldt 'skævdeling' mellem grupperne. Lønmodtagerne vil dog sandsynligvis, med udgangspunkt i bl.a. HK-grupperne, FOA og flere andre organisationer, have ønsker til *organisationspuljer*, som de enkelte organisationer selv kan forhandle om med arbejdsgiverne. Sådanne organisationspuljer gør det muligt for de enkelte forbund at sætte deres egne aftryk på forbedringerne. Set i lyset af de mange grupper, som ikke opnåede midler ved trepart, kan sådanne puljer også gøre det muligt at tilgodese særlige prioriterede emner eller dele af medlemsskaren.

Navnlig krav om lavtløns- og ligelønshensyn, samt diskussionen om skævdeling i det hele taget, medførte, at Akademikerne i optakten trak sig fra forhandlingsaftalen med forhandlingsfællesskabet og valgte at forhandle selvstændigt. Akademikerne skal således denne gang forhandle parallelt med Forhandlingsfællesskabet (FF). Hvordan det præcis vil tage form er uklart i skrivende stund, men Akademikerne lægger op til en mere selvstændig rolle end set tidligere, når organisationer har forhandlet uden for Fællesskabet. Akademikerne vil også have fokus på reallønsudvikling for deres grupper.

Arbejdsgiverne i KL vil som vanligt også komme med lønkrav inden for en samfundsøkonomisk ansvarlig ramme. KL har sammen med Danske Regioner i

trepartsaftalen forpligtet sig til ikke at stille krav om skævdeling i form af fx rekrutteringspuljer. Forudsat at trepartsforhandlingerne ikke var lykkedes, ville KL dog uden tvivl være kommet med netop krav om en rekrutteringspulje, som set tidligere ved OK18 og OK21.

*Decentral løndannelse* inden for det nuværende lokale lønsystem har ikke været væsentligt udbygget i kommunerne i nyere tid, da hverken de store grupper af lønmodtagerne eller de kommunale arbejdsgivere har haft væsentlige ønsker herom (Mailand 2023). En vigtig dagsorden fra tidligere overenskomstrunder for KL har dog været at sætte den lokale løndannelse fri af de bindinger, som KL oplevede at visse aftaler lagde på løndannelsen. Den dagsorden er KL i vidt omfang lykkedes med, og tilbage står alene bestemmelserne om gennemsnitslønngaranti, der skal sikre, at aftalte lønstigninger opnås på landsplan og på tværs af grupper. Med udgangspunkt i trepartsforløbet, og ønsket om at skabe mere dynamik i løndannelsen, er parterne denne gang enige om, at suspendere aftalen om gennemsnitslønngaranti. I lyset heraf må man også formode, at der ikke vil blive stillet væsentlige krav om yderligere udbygning af den lokale løndannelse ved OK24 end det, der er aftalt i trepartsregi.

Som en del af trepartsaftalen har også de kommunale parter bundet sig til, at der efter OK24 nedsættes et *udvalgsarbejde, som skal drøfte en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse*. Eventuelle krav om forandringer i lønsystemet vil altså sandsynligvis blive skubbet til de efterfølgende forhandlinger i 2026. Her er der også den ovenfor nævnte pulje på 1 mia. kr, der skal udmøntes til bl.a. lokal løn. I den forbindelse kan det ikke udelukkes, at aftalen om gennemsnitslønngaranti igen vil blive taget op, men måske vil diskussionerne tage en ny form. Diskussionerne om forandringer i lønsystemet vil sandsynligvis også blive påvirket af det nye statistikudvalg, der skal se på den offentlige løndannelse og lønudvikling.

Derudover har parterne på sundheds-, ældre- og det pædagogiske område – altså ved forhandlingerne med de individuelle organisationer – *bundne opgaver fra trepartsaftalen* med at udmønte midler med henblik på at tiltrække flere medarbejdere til sundheds- og ældreplejen (anciennitetstillæg) samt det pædagogiske og socialpædagogiske område (grundløn).

### **3.2 Flexibilitet og bæredygtigt arbejdsliv**

Allerede i vinteren 2022 præsenterede Forhandlingsfællesskabet et visionspapir, der navnlig satte fokus på to temaer. Det ene er at sikre medarbejderne et mere *fleksibelt og bæredygtigt arbejdsliv*. Motivationen for temaet er manglen på arbejdskraft, som især præger pleje- og sundhedsområderne, men som også rækker udover disse områder. Arbejdskraftmanglen forventes at blive forstærket med den demografiske udvikling med flere børn og ældre, og store årgange af medarbejdere, der går på pension. Samtidig forventes der også stigende krav til offentlig velfærd og service fra både borgere og politikere.

Temaet lægger bl.a. op til drøftelser med de kommunale og regionale arbejdsgivere om, hvordan medarbejderne kan opnå større *indflydelse på egen arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse*. Det er en diskussion, som ikke er

fremmed for arbejdsgiverne. Det fælles partsprojekt aftalt i 2020 mellem KL og FF, 'En fremtid med fuldtid', har bl.a. givet parterne flere erfaringer med, at indflydelse på egen arbejdstid kan være en af nøglerne til at gøre det mere attraktivt at arbejde på fuldtid. Netop løftet om at få flere medarbejder 'op i tid' er også en bunden opgave båret med fra trepartsforhandlingerne for de grupper, der har opnået økonomisk honorering. Og mens der er et ønske blandt grupper af lønmodtagerne om, at styrke indflydelsen på egen arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, så vil arbejdsgiverne være optagede af, at sådanne tiltag ikke er til gene for de smidige arbejdsgange og muligheder for at lave fleksible lokale løsninger.

Derudover lægger temaet også op til drøftelser om kollektive aftaler om mere *fleksible arbejdsformer* i form af fx 4-dages arbejdsuge, hjemmearbejde, hensyntagen til forskellige livsfaser, herunder seniorpolitik, og andre muligheder for fleksibilitet. I optakten har den kommunale chefforhandler Michel Ziegler imidlertid fremhævet, at alle krav vil blive 'målt på en guldvægt', da de skal kunne levere arbejdskraft og ikke må forringe arbejdsudbuddet. Mens arbejdsgiverne således har fokus på, hvad forslag om fleksibilitet trækker ud af arbejdskraft her og nu, er lønmodtagerne mere fokuserede på, hvad sådanne tiltag kan bidrage med i forhold til fastholdelse og tiltrækning af arbejdskraft til den offentlige sektor. Dette vil blive svære diskussioner ved forhandlingsbordet.

Akademikerne har også luftet overvejelser vedrørende *sammenkædning af pension og mere fleksibilitet*, som de også vil tage med til både det kommunale og regionale forhandlingsbord. Med 18,78 procent pension har mange af de kommunalt ansatte akademikere en af de højeste pensionsindbetalinger blandt offentlige medarbejdergrupper. Det samme gælder for store grupper af akademikere på det regionale område. Dele af denne pensionsindbetaling kunne, ifølge Akademikerne, måske anvendes af den enkelte lønmodtager over arbejdslivet til fleksibilitet eller ekstraordinær uddannelse mv. Dette forslag kan således også spille sammen med det andet centrale tema fra FF's visionspapir, som behandles i næste afsnit.

### 3.3 Kompetenceudvikling

FF's andet centrale tema handler om *udvikling af faglighed og kompetencer* gennem hele arbejdslivet. Temaet sætter bredt set fokus på muligheden for at underbygge faglig relevant uddannelse, livslang opkvalificering og mulighed for sporskifte. Det er traditionelt et tema, som også arbejdsgiverne kan have en interesse i.

For KL er overvejelser om medarbejdernes mulighed for sporskifte og mulighed for at kunne efteruddanne sig ind i de jobtyper, hvor der er særlig mangel på medarbejdere, også emner de gerne vil drøfte ved forhandlingsbordet. Spørgsmålet er imidlertid, om det er emner som mest fordelagtig drøftes med enkelte organisationer, eller om det også kan give mening at drøfte dette ved det store forhandlingsbord med FF. For arbejdsgiverne er det også væsentligt, at kompetenceudvikling funderes i arbejdspladsens behov. Mens der hos arbejdsgiverne ikke syntes at være et stort



konkret projekt, de ønsker at løfte i forbindelse med kompetenceudvikling denne gang, er der dog en generel interesse i at efter og videreuddanne medarbejderne og skabe de bedste muligheder herfor.

### 3.4 Arbejdstid og flere på fuldtid

Som en direkte udløber af trepartsaftalen har KL, FOA, SHK, BUPL og SL forpligtet sig til at drøfte *arbejdstidsregler, herunder navnlig normperioder og overarbejdsbetaling*, med det mål at opnå mere fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen og få flere lønmodtagere til at arbejde fuldtid. Dette er dele af lønmodtagergruppernes modydelser, som skal udmøntes ved overenskomstforhandlingerne.

Parterne på det kommunale døgnområde og i sundheds- og ældreplejen har således i kraft af trepartsaftalen bundet sig til at forhandle nye regler for *vagtarbejdet*, i kombination med forbedringerne af vagtillæg. Man er blandt andet enige om, at man ved OK24 skal aftale mulighed for at planlægge med længere vagter op til 12 timer.

Endelig skal de samme parter også forhandle bestemmelser om *frivilligt ekstra arbejde*, således at flere bliver motiveret til at gå på fuldtid. Dette er noget, som begge parter reelt kan have en interesse i, da det også for lønmodtagerne kan være svært at forsvare, at deltidsarbejde med ekstra frivilligt arbejde potentielt kan give mere i lønposen end en fuldtidsstilling.

Trepartsforhandlingerne har også afsat yderligere midler til at videreføre det ovenfor nævnte projekt 'En fremtid med fuldtid'. Viden fra dette projekt og tidligere diskussioner kan måske føde ind til forhandlingerne om arbejdstid mv., men reelt er der ved OK24 lagt op til ganske svære forhandlinger om konkrete arbejdstidsbestemmelser med enkeltgrupper.

### 3.5 Styrkelse af den danske model og andre temaer

Blandt resultaterne fra de private aftaleforhandlinger ved OK23 var en generel *styrkelse af tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen* og dennes rolle i de lokale forhandlinger. Styrkelse af den danske model er også et tema som lønmodtagerne på det kommunale område forventes at tage med til forhandlingerne. Dette tema har både udgangspunkt i det generelle arbejde i fagbevægelsen med at styrke organiseringen, men på det offentlige område er der også ønske om at styrke systemets evne til at levere fleksible løsninger lokalt.

Dette tema vil sandsynligvis blive mødt med en vis skepsis fra de kommunale arbejdsgivere, der oplever at netop aftalemodellen og samarbejdssystemet lokalt er stærkt på det kommunale arbejdsmarked. De ser således ikke behov for hverken flere tillidsvalgte eller flere bestemmelser, der dikterer hvad parterne lokalt 'skal' drøfte.

Ud over disse bredere temaer er der også en række mindre emner, som vil præge forhandlingerne. Som følge af ændringen i barselslovgivningen, der trådte i kraft 2022, vil det være oplagt, at parterne ser på *øremærkning af løn under barsel* til navnlig den anden forælder ved OK24.

Den tilpasning, som parterne på det private område ved OK23 foretog af bestemmelserne i overenskomsten om aften- og nattearbejde for at

imødekomme den ny viden om konsekvenserne ved *arbejde på skæve tider* fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), er også et tema, som parterne forventer at se på ved OK24. I det hele taget vil arbejdsmiljø fortsat være et væsentligt tema ved OK24. Som en væsentlig udløber af trepartsaftalen er der også midler fra 2025 til at styrke arbejdsmiljøet. Det kan blandt andet handle om at understøtte karriereveje, der forankres i det borgernære arbejde, skabe bedre introforløb for nyuddannede og bedre muligheder for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Grøn omstilling, bæredygtighed og digitalisering er også emner, som parterne vil drøfte.

## 4. Regionerne

Som på det kommunale område har trepartsforhandlingerne i høj grad påvirket forberedelserne til forhandlingerne også på det regionale område. Parterne har fulgt de vante processer for at indsamle krav fra medlemmerne, men også her er lønkrav udtaget sent. På det regionale område fylder Akademikerne i kraft af lægegruppen meget, og det har således større betydning her, at Akademikerne skal forhandle selvstændigt og parallelt med Forhandlingsfællesskabet.

Grundet det store pres på sygehusvæsenet og processerne omkring Akutpakke mv. har parterne siden OK21 haft et tæt samarbejde på det regionale område. Om end dette samarbejde ikke har været uden sværdslag, er der en oplevelse blandt lønmodtagerne af en regional arbejdsgiver, som i høj grad ønsker at finde løsninger for at løfte sundhedsvæsenet.

### 4.1 Løn

Som på det statslige og kommunale område er forventningen, at *reallønsudvikling* også er et stærkt prioriteret krav fra lønmodtagerne på det regionale område.

Det regionale område er domineret af sygehusområdet og udgør et mindre arbejdsmarked end det kommunale målt på antallet af ansatte. Det er således særligt SHK's grupper, hvor sygeplejerskerne er langt den største, og FOA's mange social- og sundhedsmedarbejdere, samt lægerne, som fylder. Med udgangspunkt i det stærke pres, som sygehusvæsenet har oplevet efter Corona og sygeplejerskekonflikten, har *regeringen ad flere omgange tilført ekstra midler*. I 2021 vedtog regeringen sammen med en række andre folketingspartier en Vinterpakke, der tilførte 1 mia. til sygehusvæsenet. Kort efter aftalte regeringen og Danske Regioner en Akutpakke med yderligere to milliarder til honorering af merarbejde, for at komme de lange ventelister til livs. Mens Vinterpakkens mange engangsvederlag i mindre grad påvirkede den samlede lønudvikling, så løftede akutpakken løndannelsen i regionerne. I 2023 udmøntede reguleringsordningen sig således negativt på det regionale område. Forventningen er dog, at den i 2024 vil udmønte positivt med udgangspunkt i den stærke lønudvikling på det private område.

Regionerne har siden OK13 haft en *selvstændig reguleringsordning*. Der er dog fortsat stor skepsis blandt lønmodtagerorganisationerne om, hvorvidt en selvstændig reguleringsordning for regionerne fungerer efter hensigten, nemlig

at sikre parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked, men med mulighed for, at der inden for sektoren stadig er en fleksibilitet i løndannelsen. Under OK21 skulle parterne fx håndtere en større negativ udmøntning fra reguleringsordningen på 0,71 procent. En diskussion mellem parterne i den forbindelse var, hvorvidt ekstra honorering, som følge af Corona-presset i sygehusvæsenet, delvist kunne forklare den højere lønudvikling og dermed også den relativt store negative udmøntning. De regionale arbejdsgivere afviste dette argument, og OK21-aftalen fastholdt separate reguleringsordninger. Diskussionen er dog ikke endegyldigt afsluttet og vil uden tvivl blive taget op igen ved OK24.

Danske Regioner har også denne gang ønsker til løn. Som nævnt har også regionerne bundet sig til ikke at stille krav om skævdeling ved OK24, men svarende til det kommunale område ville også regionerne sandsynligvis være kommet med krav om rekrutteringspulje, hvis ikke trepartsforhandlingerne var lykkedes. En væsentlig del af lønforhandlingen med Danske Regioner og de organisationer, som står til at få ekstra økonomi tilført via trepartsaftalen, vil denne gang også handle om at få kanaliseret midlerne ud, så de kan bruges til rekruttering (anciennitetstillæg), særligt rettet mod sygeplejersker og jordemødre, og ikke mindst til at løfte vagtarbejdet.

Modsat KL er Danske Regioner mere positivt indstillet over for udbygningen af det *lokale lønsystem*, som de har konkrete positive erfaringer med via Vinter- og Akutpakken. På baggrund af resultatet fra trepartsforhandlingerne, hvor der blandt andet er sat en pulje af til lokal løndannelse i psykiatrien, akutområdet og det medicinske område samt yderområderne, vil Danske Regioner sandsynligvis ikke selvstændigt stille yderligere krav om udbygning af den lokale løndannelse ved OK24. I trepartsaftalen er parterne ydermere blevet enige om, at suspendere ordningen om gennemsnitsløngaranti, nedsætte partsudvalgs, der skal drøfte lønstrukturerne, samtidig med at der henstår en mia., der skal udmøntes til blandt andet lokal løndannelse ved OK26. Spørgsmålet om mere lokal løndannelse er således overvejende skubbet frem til OK26. De regionale arbejdsgivere har dog stor interesse i at drøfte, hvordan lønmidlerne også fremadrettet kan anvendes mere strategisk.

#### **4.2 Arbejdsmiljø, vagt og arbejdstid**

Robusthedskommissionen, der afrapporterede i september 2023, kom med en række anbefalinger med relevans for både trepartsforhandlingerne og OK24 på det regionale område, som de offentlige arbejdsgivere må forventes at tage op. Det gælder særligt i forhold til at få løftet *vagtarbejdet*. Ved OK24 betragter arbejdsgiverne dette som en integreret del af et bredere arbejdsmiljø tema, der handler om at få hverdagen til at hænge sammen, at kunne løfte flere lønmodtagere til fuldtid, øge arbejdsudbuddet og få flere til at løfte vagterne. Med henblik på at sikre en bedre fordeling af vagtarbejdet har arbejdsgiverne denne gang også fokus på at reducere antallet af stillinger, hvor medarbejderne ikke har borgerkontakt. I trepartsaftalen udtrykker parterne da også enighed om,

at mindst 85 procent af sygeplejersker, jordemødre og social og sundhedsassistenter på hospitalerne regelmæssigt skal indgå i vagtarbejdet.

Dette er altså emner som arbejdsgiverne særligt skal drøfte med de organisationer, der har modtaget honorering via trepartsaftalen, og som skal levere på mere fuldtid og vagtarbejde. Men da der er tale om vagtarbejde, som påvirker flere grupper, vil bioanalytikere, lægesekretærer og portører også blive en del af disse forhandlinger. Som OK24 tema vil vagt altså også berøre andre lønmodtagergrupper.

Lønmodtagerne i SHK, hvor både sygeplejersker og bioanalytikere hører til, kommer også med ønsker om at drøfte vagt og arbejdstid ved OK24. For dem handler det også om at sikre lønmodtagerne mod for vidtgående fleksibilitet, i forhold til at blive flyttet rundt på de regionale arbejdspladser, sikre medarbejderne mere indflydelse på egen arbejdstid og ikke mindst at sikre at har man fri, så har man faktisk reelt fri.

### 3.4 Flere på fuldtid

Som en direkte udløber af trepartsaftalen har Danske Regioner sammen med FOA, SHK, Akademikerne og SL også forpligtet sig til at drøfte *arbejdstidsregler, herunder navnlig overarbejdsbetaling* med det mål, at få flere lønmodtagere til at arbejde fuldtid. Parterne skal således se på nye regler for frivilligt ekstra arbejde. Her er der igen særligt fokus på jordemødre og sygeplejersker på de regionale sygehuse. Som nævnt er dette en af de 'betalinger', som de lønmodtagergrupper, der har opnået ekstra lønkroner, har givet, og som skal udmøntes ved overenskomstforhandlingerne. Man har også aftalt at se nærmere på de sygeplejerskestuderendes praktikperioder med henblik på, at skabe bedre overgange mellem studie og arbejdsliv, samt at understøtte en fuldtidskultur.

Siden 2019 har Danske Regioner og Forhandlingsfælleskabet haft en fælles indsats rettet mod at få flere medarbejdere til at vælge at være på fuldtid. På det regionale område har man også siden 2022 givet medarbejdere, der ønsker det, ret til at gå op på fuldtid. Her er de regionale arbejdsgivere altså gået længere end de kommunale.

### 4.3 Andre temaer og lægerne

Ud over de brede temaer er der på det regionale område – som på det kommunale – også en række mere specifikke emner, som kan komme til at præge forhandlingerne. Det gælder *løn under barsel*, implementering af NFA's anbefalinger til *aften- og natarbejde, grøn omstilling, bæredygtighed* og digitalisering.

På det regionale område står Danske Regioner og Yngre Læger over for opgaven med at genoptage diskussionen om en *ny stillingsstruktur for yngre læger*, i forlængelse af de forandringer, man opnåede med ledende overlæger ved OK21 (Hansen og Mailand 2021). YL og Danske Regioner drøftede også under OK21 ændringer i afdelingslægestillingen, der er speciallæger, men hvor ikke alle forventes at træde ind i en overlægestilling. Formålet var at skabe nye mere attraktive karriereveje, men forhandlingerne brød sammen, da parterne lå

for langt fra hinanden i synet på afdelingslægerne bestemmelser om højeste tjenestetid. I den mellemliggende periode har parterne gennemført en række lokale forsøg med at sikre karriereudvikling for navnlig afdelingslægerne, som måske kan føde ind til diskussionerne.

## 5. Tværgående diskussion og perspektiver

### 5.1 Perspektiver for OK24

Perspektiverne for OK24 er, kort før kravsudvekslingen, mere uklare og komplekse end normalt på dette tidspunkt i forløbet. Vi skal ikke desto mindre forsøge os med et bud på centrale temaer i forhandlingerne. De fem forventninger herunder er indbyrdes forbundne.

*En god økonomi giver muligheder:* Forventningerne er, at den økonomiske ramme bliver af en vis størrelse denne gang. Den økonomiske rammes størrelse har, som vi tidligere har beskrevet (fx Hansen og Mailand 2021), betydning for om reallønnen kan sikres, i hvilket omfang der afsættes midler til organisationsforhandlinger, og i hvilket omfang der kommer udviklingselementer ind i forligene – dvs. elementer, der rækker ud over sikring af reallønnen, og eventuelt lægger spor for egentlige nyskabelser i overenskomsten. Særligt organisationspuljerne kan vise sig vigtige ved OK24, da de kan sikre at de grupper, der ikke blev tilgodeset i trepartsaftalen, i nogen grad kan føle sig kompenseret, hvilket vil være konfliktdæmpende.

*Bundne opgaver fra treparten skal prioriteres:* Der er ikke mindre end 16 forhold i treparten, hvor det direkte står i aftalen, at de helt eller delvist skal udmøntes/mere detaljeret aftales under OK24. Nogle af disse bundne opgaver er mere specifikke – sfx nye principper for seniorbonus, nye regler for frivilligt ekstraarbejde og nye regler om vagtplanlægning. Andre, som den konkrete udmøntning af de milliardstore lønløft, er bredere og mere omfattende. Fælles for de bundne opgaver er, at de i sig selv kan komme til udgøre væsentlige dele af de samlede forlig, men at forhandlingerne om dem også kan tage tid og energi fra forhandling af andre emner, som parterne havde tænkt sig at prioritere. Det illustrerer, at treparten ikke bare har påvirket forberedelsen af OK24 og rammesat den med økonomiske midler, men at den også kommer til at blive et direkte emnebestemmende omdrejningspunkt for forhandlingerne. Desuden kan de bundne opgaver være med til at løfte organisationsforhandlingerne, da det i vid udstrækning er under disse forhandlinger, de skal behandles.

*Stor forsigtighed, men også udbredt utilfredshed:* Vores forventning er, at de forhandlende parter langt hen ad vejen vil være tilbageholdende med at komme med kontroversielle krav eller, hvis sådanne alligevel fremføres, være tilbøjelige til at opgive dem undervejs. Det er en udbredt opfattelse blandt forhandlerne, at der ikke er brug for yderligere 'tryktest' af aftalemodellen, end den treparten leverede. Men enkelte af de mange organisationer, der ikke fik ved treparten, kan føle sig forbigået og vil rejse vidtgående krav for at kompensere herfor, hvilket kan vanskeliggøre forligsindgåelsen.

*Sammenkædningen vil påvirke forhandlingerne og betyde lille konfliktrisiko:*

Det er aftalt i treparten, at parterne vil ende i Forligsinstitutionen, og lade forligsmanden gøre brug af sin beføjelse til at fremsætte et sammenkædet mæglingforslag på de regionale og kommunale områder, hvorved et almindeligt flertal af medlemmerne på tværs af det kommunale og regionale område kan stemme overenskomstresultatet hjem. Denne sammenkædning vil minimere konfliktrisikoen, da den de facto fjerner muligheden for partielle konflikter. Men det er en satsning, for hvis utilfredsheden blandt medlemmerne på de to hovedområder bliver stor nok til, så bliver den mekanisme, der skulle værne imod nej'er på begrænsede områder, til en mekanisme, der fører til samlet forkastelse af forligene. Det må dog vurderes som mindre sandsynligt, at det kommer dertil, og den samlede konfliktrisiko – der uden sammenkædning kunne vurderes som betydelig – må nu betegnes som lille. Men sammenkædningen kan også få andre effekter. Den kan føre til, at enkeltorganisationer i højere grad giver udtryk for utilfredshed – både under forhandlingerne og under afstemningerne – med treparten og OK24-resultaterne, da overenskomstresultatet alligevel forventes godkendt. Dette er blevet betegnet som 'gratis nej'er'. Men måske vigtigere kan visheden om sammenkædning påvirke selve forhandlingsprocessen. Bl.a. ved at nogle af de forhandlende parter holder igen med indrømmelser under det ordinære forhandlingsforløb, for i stedet at gemme dem til fasen i forligsinstitutionen. Endelig er det værd at være opmærksom på, at forhandlingernes bredde påvirkes, når de foregår med forligsinstitutionens medvirken. Der er ikke kapacitet til at alt, der tages op under det ordinære forløb, forhandles. Dermed sker der en indholdsmæssig forenkling.

*Forhandlingsfællesskaberne vil blive yderligere presset:* Af de eksisterende forhandlingsfællesskaber, CFU, FF og SHK, er det kun FF, der er kommet under pres i forløbet med OK24-forberedelsen og især treparten. Som under processen i Lønstrukturkomitéen lykkedes det dog FF at gå samlet ind og komme samlet ud af forhandlingerne, selvom fællesskabet er kommet under pres af processer, hvor nogle medlemsorganisationer skal ha' og andre ikke skal ha'. Selvom FF stadig står, har diskussioner om skævdeling til fordel for ligeløns- og lavtlønshensyn været medvirkende til, at Akademikere ikke har tilsluttet sig FF's forhandlingsaftale. Men FF som forhandlingsorganisation har de ikke forladt. Den næste test bliver selve OK24-forhandlingerne, hvor det vil vise sig, om man igen kommer samlet ud, eller om skuffelserne over en oplevet utilstrækkelig kompensation for manglende trepartsmidler vil være for store for nogle.

**5.2 Perspektiver frem mod OK26**

Arbejdet med at implementere aftalerne fra trepartsforhandlingerne vil fortsætte ind i perioden mellem OK24 og OK26 og vil også få stor betydning for forhandlingerne ved OK26. Der henstår således et arbejde med at håndtere tilførslen af væsentlige lønmidler til de offentligt ansattes samlede lønsam i reguleringsordningen, i overensstemmelse med trepartsaftalens intentioner.

Andre dele af trepartsaftalen rækker også ind i OK26. Som en udløber af det udvalgsarbejde om bæredygtig og fleksibel løndannelse, der skal gennemføres

på de tre hovedsektorområder, lægges der op til drøftelser mellem parterne om nye lønstrukturer. Herunder også den nævnte pulje på 1 mia. kr., der skal udmøntes.

I 2026 tilføres yderligere midler til at understøtte arbejdsmiljøet, der også kan involvere bredere lønmodtagergrupper end de i treparten udvalgte. Der er dermed lagt op til, at arbejdsmiljø i forhold til bl.a. sikring af flere på fuld tid igen vil blive et tema ved OK26. Treparten rummer også midler til en udviklingsfond til styrkelse af aftalemodellen på det offentlige område, som først skal forhandles og udmøntes i 2026.

Man kan således sige, at den politiske indblanding i aftalemodellen via treparten fortsat vil sætte sit præg på OK26, men dog på en måde, hvor politikerne ikke længere sidder med ved forhandlingsbordet. De større sværds slag om udviklingen i lønstrukturerne henstår dog til OK26.

### 5.3 Modelperspektiver

Trepartsaftalen og OK24 har potentiale til at ændre den offentlige aftalemodel. Herunder vil vi beskrive tre sådanne modelforandrende perspektiver.

*Politisering:* Den offentlige aftalemodel har altid været indlejret i politik. Men som beskrevet i det indledende afsnit til denne rapport, er politiseringen gradvist øget siden afslutningen på OK21. Det er en udvikling, der kulminerede med indgåelsen af trepartsaftalen 4. december. Hvis det bliver 'the new normal' med trepartsforhandlinger om løn op til OK-fornyelser, er den danske aftalemodel, som vi kender den, død. Men det er ikke det mest sandsynlige scenarie. Ordet 'engangsforestilling' er blevet anvendt adskillige gange, og både i pressen og i selve trepartsaftalen har alle tre parter givet udtryk for, at der ikke igen skal tilføres lønmidler uden om den almindelige aftalemodel på det offentlige område. Denne forsikring binder dog ikke fremtidige regeringer, og det er heller ikke sikkert, at de offentlige organisationers fremtidige topforhandlere for tid og evighed vil føle sig afskåret fra at appellere til en form for ny tilførsel af lønmidler udefra. Men selvom det ikke skulle blive gentaget, er det stadig sandsynligt, at nogle lønmodtagerorganisationers energi og opmærksomhed i fremtiden i højere grad vil flytte sig mod Christiansborg end hidtil. For nu har det jo vist sig, at Christiansborg er villige til at gå langt og spille en rolle i aftalemodellen. Og selvom denne rolle ikke – på kort sigt i hvert fald – bliver en ny trepart om ekstra lønmidler, kan andre tiltag måske ikke udelukkes. Perioden fra afslutningen af OK21 og frem viser, at Christiansborg også kan komme på banen på anden vis.

*Statistikudvalg og nye lønstrukturer:* Det statistikudvalg, som skal nedsættes i kølvandet på trepartsaftalen, med det formål at understøtte de offentlige overenskomstforhandlinger fra OK26 og frem, udgør en egentlig forandring af den offentlige aftalemodel. Udformningen af dette udvalg tager udgangspunkt i det statistikudvalg, som nedsattes som en udløber af Fælleserklæringen fra 1987 på det private område til at understøtte DA-FH forhandlingerne. Udvalget på det private område består af repræsentanter fra parterne samt tre ministerier, og er domineret af økonomer og embedsmænd. Dets opgave er at analysere og

vurdere udviklingen i de direkte og indirekte arbejdskraftomkostninger i Danmark og udlandet samt følge prisudviklingen og udviklingen i reallønnen.

Udvalget udarbejder en årlig statusrapport. Op til de private overenskomstforhandlinger danner denne statusrapport baggrund for parternes fælles forståelse om hvilke statistikker og grundlæggende udviklinger, som lægger til grund for løndannelsen. Parterne i det private aftalesystem betragter statistikudvalget og dets arbejde som en forudsætning for de private overenskomstforhandlinger, om end der også inden for udvalget kan udspille sig vigtige kampe om de fælles forståelser.

Ideen om at indføre et tilsvarende statistikudvalg på det offentlige område er ikke ny, og det blev senest drøftet mellem parterne efter OK18, hvor forhandlingerne brød sammen og hele det offentlige område endte i Forligsinstitutionen. Sammenbrudene skyldtes blandt andet stor uenighed om, hvordan lønudviklingen mellem det private og offentlige skulle sammenlignes og tolkes. Efter OK18 indgik parterne i et arbejde med at forbedre forhandlingsforberedelsen på det offentlige område. Et af tiltagene bestod i formuleringen af fælles forståelsespapirer, hvori man blandt andet var enige om, at forhandlingerne fremover skulle baseres på 'fælles billeder af det økonomiske og statistiske grundlag'. Dertil nedsatte man et teknisk udvalg, som skulle sikre netop dette.

Trepartsaftalen tog denne udvikling et skridt videre og etablerede et egentlig statistikudvalg. Udvalget skal bestå af embedsmænd fra Finans-, Økonomi- og Beskæftigelsesministeriet, de offentlige arbejdsgivere, der inkluderer KL, Danske Regioner og MEDST samt lønmodtagernes hovedorganisationer, Akademikerne og FH. Dertil kommer observatører fra forhandlingsfællesskaberne, Dansk Arbejdsgiverforening, Nationalbanken, Kommunernes og Regionernes Løndatakontor og Danmarks Statistik.

Kommissoriet for dette udvalg skal efter OK24 forhandles med regeringen, men trepartsaftalen stadfæster, at udvalget har til opgave at kortlægge og analysere det offentlige arbejdsmarked, og herunder navnlig rekrutteringssituationen. Konstruktion skal altså fremadrettet danne rammen om væsentlige drøftelser mellem parterne om løndannelse og lønstrukturer. Udvalget synliggør dermed den allerede eksisterende tætte samfundsøkonomiske styring med løndannelsen på det offentlige område, hvor staten i forvejen spiller en stor rolle (Hansen og Seip 2018). Det er også muligt, at udvalget kan etablere den fornødne legitimitet og dermed understøtte parternes forhandlinger om at skabe mere dynamik i løndannelsen.

*Sammenkædning af det kommunale og regionale område:* Beslutningen om at afslutte de kommunale og regionale forhandlinger i Forligsinstitutionen har også modelforandrende potentiale. Brug af Forligsinstitutionen og sammenkædning er en integreret del af den danske aftalemodel, som er blevet en vigtig del af de private overenskomstforhandlinger, og som også har været anvendt flere gange på det offentlige område. Ifølge trepartsaftalen skal dette instrument alene benyttes ved OK24. Men det faktum, at man allerede på forhånd ved, at sammenkædningen skal foregå, vil dog tildele hovedorganisationen FH en central rolle i OK24. Som hovedorganisation er FH,



ifølge Forligsmandsloven, den organisation, som forligsmanden naturligt rådfører sig med. Under tidligere forløb i Forligsinstitutionen har FH imidlertid, i større eller mindre omfang, uddelegeret kompetencen til at koordinere mellem de mange organisationer til Forhandlingsfællesskaberne. Denne gang giver dette dog mindre mening, og forventningen er, at FH vil udfylde deres traditionelle rolle i Forligsinstitutionen, men at dette også kan betyde, at FH inddrages tættere i forhandlingsforløbet i det hele taget.

Til trods for at lønmodtagerne ved FH's dannelse i 2018 var enige om, at dette ikke skulle forandre forhandlingssystemet på det offentlige område, kan OK24 blive endnu et eksempel i en række, hvor FH påtager sig en gradvist mere markant rolle i de offentlige overenskomstforhandlinger (Hansen og Mailand 2020a; Hansen og Mailand 2021). Allerede i 2018 påtog FH sig en aktiv rolle i det komplicerede forhandlingsforløb i forligsinstitutionen (Hansen og Mailand 2019). Igen i 2021 påtog FH sig ikke alene deres koordinerende rolle i Forligsinstitutionen, men demonstrerede også vilje til at håndtere uenigheder og koordinere lønkrav mellem de store offentlige lønmodtagergrupper. En rolle de har fortsat i Lønstrukturkomiteen og i trepartsforhandlingerne. Spørgsmålet er, hvad relationen skal være mellem et egentlig forhandlingsudvalg i FH og det bredere Forhandlingsfællesskab samt CFU i forhold til den vigtige koordinering af bl.a. lønkrav og andre væsentlige emner. Dette har potentiale til at rykke ved magtbalancerne mellem de store offentlige lønmodtagergrupper i forhandlingsfællesskaberne og kan måske også på sigt udfordre samarbejdet med Akademikerne.

## Referencer

Caspersen, S. (2023): *Flere og flere akademikere har råd til at trække sig tilbage før tid*. Analyse: København: AE Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

DA (2023): *Konjunkturstatistik, Lønomkostningerne steg 4,9 procent på DA området i 3. kvartal 2023*. Statistiknyt, 15. november 2023

Danmarks Nationalbank (2023): *Lønstigninger forlænger periode med høj kerneinflation*. Analyse Nr. 11, 20. september 2023.

DØR (2023): *Vismandsrapport*. Dansk Økonomi, efterår 2023. København: DØR.

Finansministeriet (2023): *Faktaark*. Syv målsætninger for udmøntningen af den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår.

LSK (2023): *Lønstrukturkomitéens Hovedrapport*. København: Lønstrukturkomitéen.

Hansen, N. W. og M. Mailand (2021): *Overenskomstfornyelsen 2021 - Pandemi, økonomisk usikkerhed og ligelønskamp*. FAOS rapport nr. 185. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Hansen, N. W. og Mailand, M. (2020a): *FH og Den danske model. En sammenligning af den offentlige og private sektors aftalemodeller*. FAOS rapport nr. 180, København: Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Hansen, N. W. og M. Mailand (2020b): *Økonomisk usikkerhed og forsigtige tilnærmelser - forventninger til OK21*. FAOS rapport nr. 183. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Hansen, N. W. og M. Mailand (2019): *Overenskomstfornyelsen 2018 - musketered, magtbalancer og modelforandringer*. FAOS rapport nr. 166. FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Hansen N. W. and Å. A. Seip (2018). *Government employers in Sweden, Denmark and Norway: the use of power to control wage and employment conditions*. *European Journal of Industrial Relations* 24 (1): 73–89.

Mailand, M. (2023): *Lønssystemer i det offentlige – variationer i parternes holdninger mellem grupper og over tid*. *Økonomi & Politik* nr. 4, 2023.

Regeringen, FH, KL, Danske Regioner og Akademikerne (2023): *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår*. 4. december 2023.

Regeringen (2022): *Ansvar for Danmark. Det politiske grundlag for Danmarks regering*. København: Regeringen.

Regeringen (2023): DK2030. Danmark rustet til fremtiden. November 2023.

Socialdemokratiet (2022): *Bedre vilkår, Bedre velfærd. Bedre løn og arbejdsvilkår skal bidrage til at løse udfordringerne med rekruttering i velfærdssamfundet*. København: Socialdemokratiet.

Statistikudvalget (2023): *Statistikudvalgets statusrapport 3. kvartal 2023*.

Økonomiministeriet (2023): *Økonomisk Redegørelse*. August 2023.