

Strategi for Akademikernes interessevaretagelse på det private arbejdsmarked 2021



Forord

Antallet af akademikere stiger, og prognoser viser at tendensen vil fortsætte. De nye akademikere vil fortrinsvis skulle arbejde på det private arbejdsmarked.

Her bidrager akademikerne med viden og kompetencer til gavn for virksomhedernes vækst, innovation og produktivitet.

Med den årlige stigning i antallet af privatansatte akademikere, og med en fremtid, hvor Akademikerne fra 1. januar 2019 udgør én ud af i alt to hovedorganisationer, stilles nye krav til interessevaretagelsen for akademikere på det private arbejdsmarked.

For Akademikerne er det helt centralt at være en aktiv stemme og stå stærkt, når vi skal sætte rammerne for det private arbejdsmarked i Danmark. Her har Akademikerne et særligt fokus på lovgivningssporet med henblik på at forbedre løn og ansættelsesvilkår for alle privatbeskæftigede.

Akademikernes vision er at styrke Akademikernes partsstatus, som en aktør man ikke kan komme uden om på det private arbejdsmarked.

Lars Qvistgaard
Formand, Akademikerne

Antallet af akademikere er steget markant de senere år, hvilket også er sket i den private sektor. Denne tendens vil fortsætte.

Fremskrivninger viser, at der i 2030 vil være ca. 240.000 flere akademikere, hvilket indebærer, at mere end hver femte vil være akademiker.

De nye akademikere vil fortrinsvis skulle finde arbejde på det private arbejdsmarked.

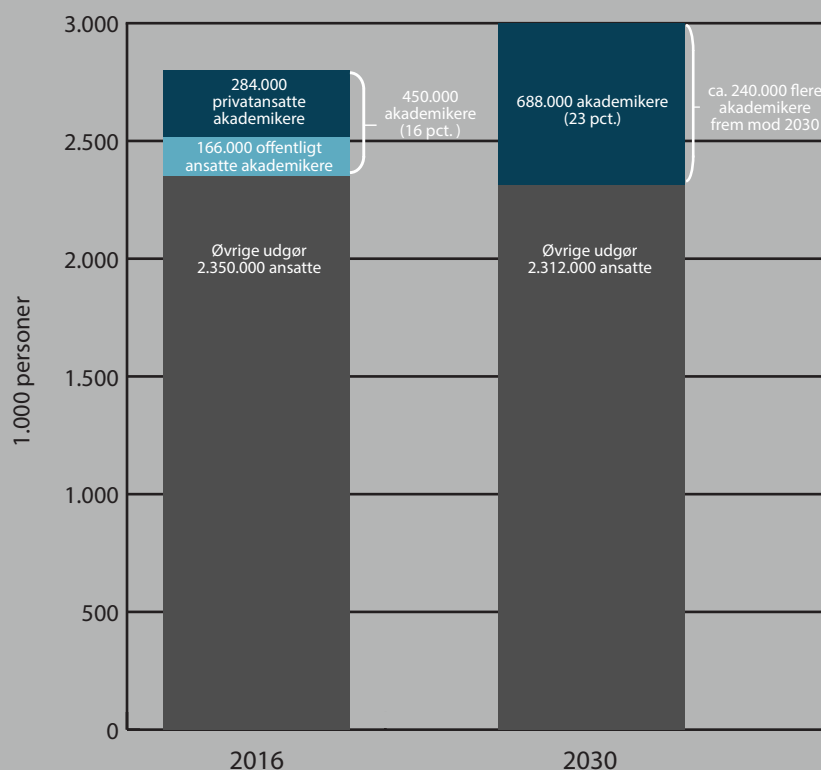
Strategien tager afsæt i den opgavefordeling der er mellem Akademikerne og medlemsorganisationerne.

De enkelte akademikerorganisationer værner om medlemmernes interesser bl.a. ved at udøve politisk interessevaretagelse for egne grupper, bistå medlemmerne med kontraktforhandlinger m.v. eller - på det mindretal af private arbejdspladser, hvor akademikere er dækket af kollektive overenskomster - ved at forhandle disse.

Akademikernes rolle som hovedorganisation er på overordnet politisk niveau at arbejde for, at det private arbejdsmarked også for akademikere er et velfungerende og bæredygtigt arbejdsmarked.

Akademikerne skal på overordnet niveau bane vejen for attraktive vilkår og udviklingsmuligheder for akademikere, bl.a. gennem påvirkning af lovgivningsprocessen, gennemførelse af relevante tværgående analyser, etablering af partnerskaber og opbygning af relationer til relevante aktører, for herigennem at opnå en tydeligere partsstatus som overordnet interessevaretager – også i mediebilledet.

Figur 1: 240.000 flere akademikere i 2030



Kilde: Egne beregninger pbga. DREAM's uddannelsesmodel og Finansministeriets lange fremskrivning af dansk økonomi (2016).

Det er en forudsætning, at der arbejdes på at udbrede viden om den stærkt stigende andel af akademikere på det private arbejdsmarked. Herved styrkes Akademikernes legitimitet. En sådan intensiveret vidensspredning og forankring sikres gennem lobbyarbejde, information og netværk.

Lovgivningssporet er i praksis afgørende for forbedringen af vilkårene for det store flertal af privatansatte akademikere på ikke-overenskomstdækkede områder. Akademikerne skal derfor ikke bare følge og påvirke lovgivningsprocessen, men også være proaktiv i forhold til at få ændret og/eller introduceret regulering. Det gælder nationalt og på EU-niveau.

Målet er at Akademikerne centralt skal positionere sig som aktør på det private arbejdsmarked overfor relevante interessenter, dvs. regering og folketing, samt DA, DI og DE m.fl. Et behov der er yderligere accentueret efter dannelsen af Fagbevægelsens Hovedorganisation. Det stiller nye krav til Akademikerne.

Akademikerne står for en bred tværgående interessevaretagelse. For at sikre gennemslag er der udvalgt en række fokusområder som strategiske pejlemærker.

Frem mod 2021 skal der kunne konstateres et øget samarbejde mellem Akademikerne og centrale arbejdsgiverorganisationer, relevante politikere og meningsdannere.

Strategiske pejlemærker

Akademikerne har valgt frem mod 2021 at sætte fokus på følgende strategiske pejlemærker, da de er brændende platforme for akademikernes vilkår på det private arbejdsmarked lige nu:

- Gode rammer for et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø
- Varetagelse af atypisk ansatte og selvbeskæftigedes vilkår
- Seniorers muligheder og fokus på det hele arbejdsliv
- Investering i akademikernes læring livet igennem



Arbejdsmiljø for privatansatte akademikere

Stress

- 12 pct. af de privatansatte akademikere har ikke et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø.
- 9 pct. af de privatansatte akademikere er stressede i hverdagen.
- 19 pct. af de privatansatte akademikere arbejder på en arbejdsplads, der i høj eller meget høj grad er præget af stress.
- 24 pct. af de privatansatte akademikere har kun i nogen, lav, meget lav grad eller slet ikke mulighed for at bruge deres faglige kompetencer i arbejdet. Det er færre end blandt de offentligt ansatte.
- 18 pct. af de privatansatte akademikere oplever sjældent, aldrig eller næsten aldrig, at de har tid nok til deres arbejdsopgaver.

Forandringer

- 27 pct. af de privatansatte akademikere er ikke tilfredse med den måde, ledelsen har håndteret arbejdspladsens forandringer på.
- 42 pct. af de privatansatte akademikere svarer, at ledelsen kun i lav, meget lav grad eller slet ikke har haft fokus på at sikre et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø i forbindelse med forandringer på arbejdspladsen.

Kilde: Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse 2015

1. Gode rammer for socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøet for akademikere er under pres. Det har Akademikerne påvist i sin store arbejdsmiljøundersøgelse. Her peger mere end hver tiende privatansatte akademikere på, at de har lav grad eller meget lav grad af kvalitet i arbejdsmiljøet, mens kun hver tiende oplever meget høj grad af kvalitet i arbejdsmiljøet.

Akademikerne lancerede i 2018 sin arbejdsmiljøstrategi, med følgende målsætninger:

- Gode rammer og vilkår
- Kollektiv forebyggelse
- Nødvendige kompetencer
- Optimalt samarbejde
- Alle arbejdsgivere tager deres ansvar alvorligt

Det betyder for privatområdet, at Akademikerne vil fokusere på, at viden, værktøjer og ressourcer er nødvendige for at komme i mål med et bedre arbejdsmiljø lokalt på virksomhederne.

Det er Akademikernes mål, at det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø bliver en prioriteret dagsorden, og at der afsættes midler til at opnå et bedre arbejdsmiljø på landsplan. Her skal gruppen af de tidsbegrænset ansatte og deres arbejdsmiljøudfordringer prioriteres. Særligt arbejder Akademikerne for en modernisering af APV, herunder en særlig unge-APV.

For at sikre, at arbejdsmiljøorganisationerne kan udføre deres arbejde, er det nødvendigt, at alle arbejdsmiljørepræsentanter kun skal kunne opsiges, hvor der er tvingende årsager.



Det er en målsætning frem mod 2021 at de særlige forhold vedrørende akademikernes arbejdsmiljø og rammerne for samme er anerkendt på arbejdsgiverside og politisk, og at Akademikerne er dagsordensættende på området på lige fod med andre aktører.

2. Varetagelse af atypisk ansatte og selvbeskæftigedes vilkår

Akademikerne arbejder for, at det fulde potentiale på det private arbejdsmarked opnås. Vi kigger ind i et arbejdsmarked i forandring, med de nye vilkår og muligheder, som både digitalisering og globalisering giver.

De nye muligheder hilses velkomne, og Akademikerne vil arbejde for, at det øgede vækstpotentiale også kommer akademikere til gavn.

Det skal sikres, at rammerne er de bedst mulige for de selvbeskæftigede, iværk-sætterne, platformsbrugerne og øvrige nye grupper, i takt med de vinder indpas på arbejdsmarkedet.

Derfor vil Akademikerne rette en indsats mod EU, samt gennem samarbejde med aktører både nationalt og internationalt, arbejde for, at gruppens vilkår gøres gennemskuelige, og ikke udhuler den opnåede tryghed for akademikere i andre beskæftigelsesformer, men at de atypisk ansatte sikres på tilsvarende vis.



Det er en målsætning frem mod 2021 at præge forståelsen af lønmodtagerbegrebet i kommende EU-regulering gennem lobbyisme og implementeringsudvalg, skabe samarbejder på lønmodtagersiden samt præge udviklingen af gruppens vilkår.

3. Seniorers muligheder og fokus på det hele arbejdsliv

Gennem de seneste to-tre årtier er der implementeret en række strukturreformer, som har ført til en senere tilbagetrækning, og derved har løftet seniorernes beskæftigelsesgrad. Akademikerne mener, at tiden nu er kommet til at se bort fra tvang, og hen imod at skabe incitamenter til at blive længere i arbejde. Akademikerne vil derfor styrke det hele arbejdsliv.

Akademikerne vil sætte fokus på de muligheder og barrierer, der eksisterer for at være motiveret for og kunne blive længere på arbejdsmarkedet. Seniorområdet er et prioriteret område i Akademikerne, hvor der arbejdes for:

- Livslang læring og kompetenceudvikling skal prioriteres: der skal afsættes særlige midler til kompetenceudvikling øremærket seniorerne på det private arbejdsmarked
- Rammerne for øget fleksibilitet skal forbedres ved at give den enkelte medarbejder eller leder større mulighed for tilvalg af frihed, fx ved at kunne gå ned i tid eller lave en fleksibel overgang til pension
- Der skal gøres en indsats for mindskelse af psykisk nedslidning: Et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø er vigtigt for fastholdelse af alle medarbejdere. Indsatsen for seniormedarbejdere er den samme som for øvrige, når det kommer til anerkendelse og arbejdsglæde.

Akademikerne sidder bl.a. med i regeringens senior-tænk tank, indgår i samarbejde med DA mv.



Det er en målsætning frem mod 2021 at styrke mulighederne for et attraktivt seniorarbejdsmarked gennem livslang læring, mindskelse af psykisk nedslidning og øget fleksibilitet i overgangen til og efter pension.

4. Investering i akademikernes læring livet igennem

Uddannelse af akademikere er en investering i Danmarks samlede vækst og udvikling. Kompetenceudvikling må ikke stoppe ved afsluttet uddannelse – læringen skal ske hele arbejdslivet igennem.

Akademikere i den private sektor er repræsenteret bredt i de forskellige brancher, og har alle det til fælles, at de arbejder med *viden*. De har også det til fælles, at de i fremtiden vil blive mødt af en øget omskiftelighed, bl.a. i takt med den tiltagende digitale teknologiske udvikling.

For at imødekomme et omskifteligt arbejdsmarked med nye forretningsmodeller, stillingstyper og jobfunktioner er det essentielt, at kompetenceudvikling af akademikere sker hele arbejdslivet igennem. Dette skal særligt sikres hos den gruppe af tidsbegrænset ansatte, der ikke har samme mulighed for kompetenceudvikling som deres fastansatte kollegaer.

Akademikerne arbejder derfor for en holdningsændring til kompetenceudvikling, som en investering, og arbejder for, at der på arbejdsmarkedet etableres modeller til sikring af kompetenceudviklingen, der rustar Danmark til fremtidens kompetencekrav.

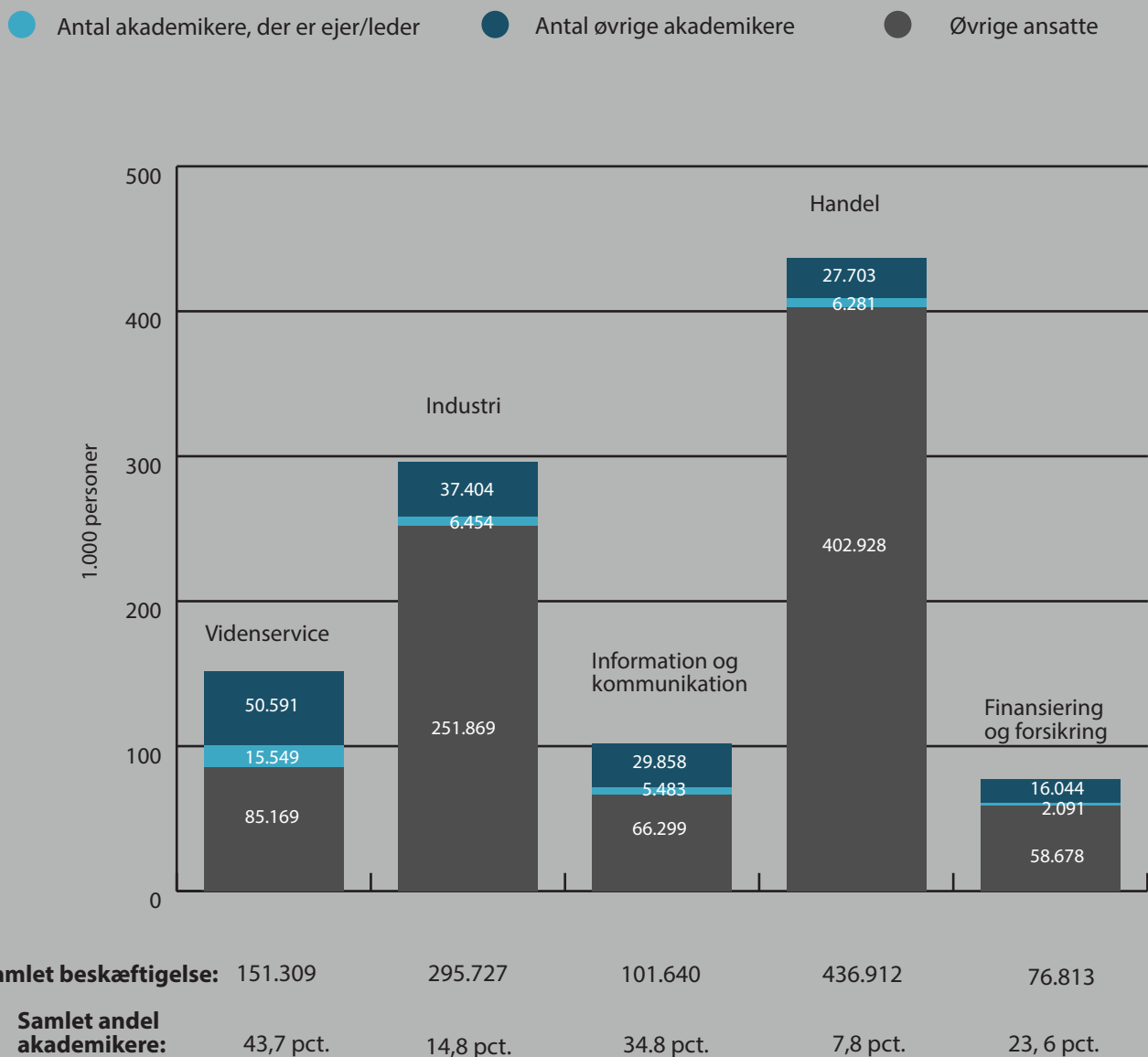
Der skal være stærkere samfundsmæssig og politisk fokus på efter- og videreuddannelse som en vigtig vej til at sikre en stærk og veluddannet arbejdsstyrke med de kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger.



Det er en målsætning frem mod 2021 at arbejde med partnerskabsdækning i brancher med mange akademikere, og tænke i nye veje for at akademikere i privatsektoren kan sikres efteruddannelse arbejdslivet igennem.

Figur 2: De 5 største private akademikerbrancher

Akademikerne i Danmark er bredt repræsenteret i alle brancher i Danmark. Her ses en opgørelse over de 5 største akademikerbrancher, samt andelen af hvor mange heraf der er ejer eller leder.



Akademikernes andel af den samlede private beskæftigelse

- Beskæftigede akademikere organiseret af Akademikernes medlemsorganisationer
- Øvrige beskæftigede akademikere
- Øvrige beskæftigede

