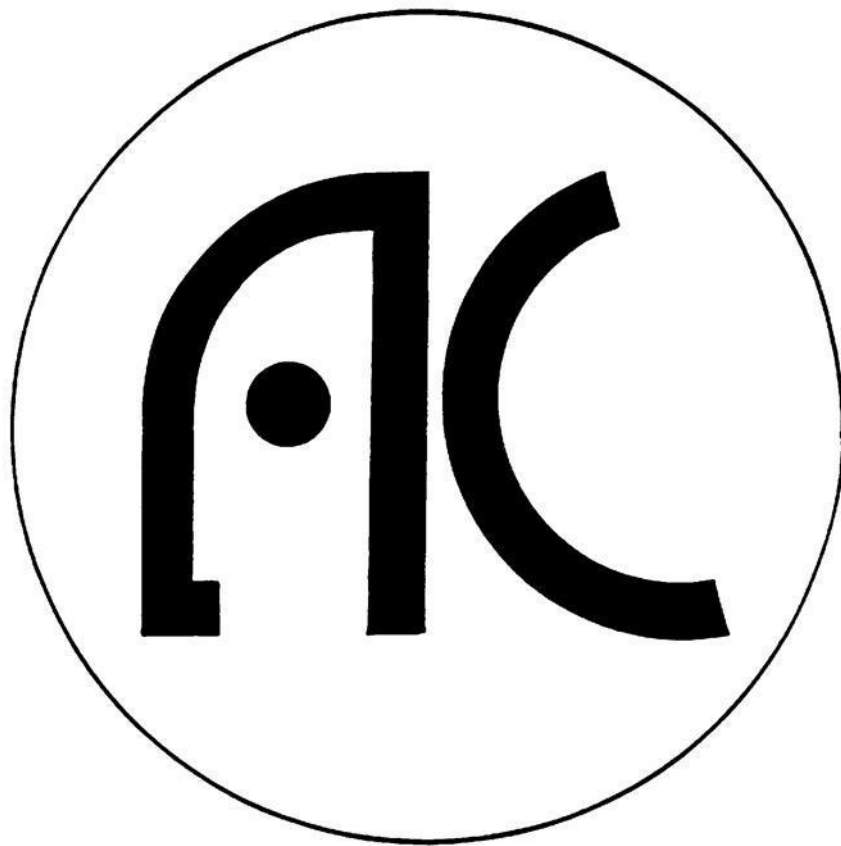


AC 2008 – 2010



Perioden dækker okt. 2008 – dec. 2010
Udsendt jan. 2011

AC 2008 – 2010

1. Indledning

AC's arbejde i interessevaretagelsen for akademikerne i 2009 og 2008 har på afgørende måde været præget af den økonomiske krise.

I starten af 2009 så det endnu ud, som om Danmark ville komme lettere over krisen end mange andre europæiske lande. Dette skyldtes bl.a.,

- at den danske offentlige økonomi var væsentligt bedre end mange andre europæiske landes,
- at den danske indsats for at tackle den finansielle krise viste sig effektiv,
- at den danske samfundsøkonomiske model – bl.a. ved en stor offentlig sektor – viste sig robust i forhold til at dæmpe stigningen i arbejdsløsheden.

Det var også en styrke for den danske økonomi, at man allerede inden den økonomiske krise var begyndt en omstilling til en mere videnbaseret økonomi, bl.a. gennem betydelige offentlige investeringer i forsknings- og uddannelsessektorerne.

Selvom krisen således ikke i første omgang havde de samme dramatiske konsekvenser som i mange andre europæiske lande, har der dog i løbet af 2009 og 2010 vist sig en række mere langsigtede udfordringer for den danske økonomi og samfundsmodel, der må tackles, hvis Danmark også på længere sigt skal kunne opretholde og udvikle sin velstand og sin velfærdsøkonomiske samfundsmodel.

2. Udviklingen på det politisk-økonomiske område

Prøver man at give en samlet bedømmelse af den politiske udvikling og AC's resultater i en så omskiftelig periode som den, vi har oplevet fra efteråret 2008 til nytåret 2010/11, kommer man meget nemt til kort m.h.t. en gennemgående tendens. Dertil har omverdensvilkårene simpelthen været for forskelligartede. Optimisme, budgetmæssig rummelighed og vækst er i den grad afløst af en besparelsesdagsorden i den offentlige sektor og i virksomhederne, økonomisk stagnation og en stadig mere klar erkendelse af en grundlæggende økonomisk og politisk uligevægt m.h.t. at kunne matche de udfordringer, som Danmark står over for – både som konkurrenceanation og som velfærdssamfund.

Graves der et par lag under denne overfladebetragtning, er der imidlertid den gennemgående røde tråd i AC's politiske arbejde, at vi i hele perioden gennem "00'erne" har arbejdet ud fra det fælles bagtæppe, at Danmarks langsigtede økonomiske bæredygtighed kun sikres ved et kontinuerligt pres og argumentation for et langt højere viden- og innovationsberedskab i alle grene af det danske samfund, både de offentlige og de private sektorer.

I 2008 og 2009 blev der høstet synlige positive resultater bl.a. i form af fortsat stigende bevillinger til forskning og innovation. Forarbejdet for den udvikling var som bekendt den brede allianceskabelse, der ved årtiets begyndelse arbejdede i fælles flok, for at man politisk allokerede en stadig større del af samfundskagen til investeringer i ny viden og uddannelse. Velfærds- og globaliseringsaftalerne fra 2006 var det mest synlige resultat af denne indsats, men det var hvert år herefter afgørende i forbindelse med særligt forhandlingerne om globaliseringsmidlerne, at der blev lagt det fornødne og rigtigt afbalancerede politiske pres for at få de nye midler fordelt og anvendt på en måde, som kunne sikre en langsigtet kapacitetsudvikling i alle videninstitutioner. Dette arbejde gav frem til 2010 gode og synlige resultater, selvom midlerne til universiteter, uddannelsesinstitutioner, mv. ofte kom for lang-

somt ud eller blev imødegået af modsvarende besparelsetiltag, særligt m.h.t. uddannelsesstatemetrene.

I 2010 kom der en markant og synlig ændring i den grundlæggende investeringsvilje. Rammerne for det fortsatte arbejde med at udvikle Danmark til en konkurrencedygtig vidennation er på kort sigt blevet væsentligt snævrere som følge af en ny besparelsesdagsorden i de offentlige budgetter. Omslaget fra en langvarig højkonjunktur til det relativt største økonomiske tilbageslag siden 30'erne var synligt i erhvervslivet allerede i 2008 og gav katastrofale økonomiske nøgletal i 2009 med afskedigelser, ansættelsesstop og stigende arbejdsløshed til følge. Men først i 2010 blev de nye økonomisk-politiske konditioner for vidensektorerne klart indskrænkede og præget af en – i skrivende stund – meget uforudsigelig fremtid. Klarest udtrykt med de meget markante besparelser i regeringens genopretningspakke fra juni 2010 og efterfølgende endnu større besparelser i finanslovsaftalen for 2011. Men måske mest bekymrende udsigten til, at ingen af de to blokke i dansk politik hidtil har vist vilje til en ny langsigtet satsning på forskning, uddannelse og innovative tiltag. I kampen om at hindre besparelser på kerneydelser inden for velfærdsområderne er der betydelig risiko for, at nye investeringer i viden og fremtidige vækstbetingelser bliver betragtet som et "luksusgode", som må gås igennem med en tættekam.

I den ændrede politisk-økonomiske kontekst har vi i AC-fællesskabet været tvunget til at arbejde langt mere systematisk og bredere med såvel en krisedagsorden som en vækst dagsorden for den private sektor. Adgangsbetingelserne for politisk indflydelse er blevet skærpede. Bortset fra de største pressionsgrupper er det kun de aktører, som er i stand til at bidrage med sammenhængende idéer til, hvordan man på én gang kan skabe større langsigtet konkurrencedygtighed, højere produktivitet og en nødvendig omstilling i velfærdssamfundets grundsøjler, der kan forventes at sætte aftryk på de kommende års prioriteringer. AC's arbejde med en bredt funderet politik for skabelsen af ny vækst og innovativ kraft i dansk erhvervsliv, er et tydeligt udtryk for omstillingen af det politiske arbejde. Vi har gennemført en meget grundig analyse af den vækststudfordring, som man står over for de næste 10-20 år, og har på det grundlag udviklet en bred vifte af forslag til nye initiativer. De favner både kendte idéer, som en langsigtet forsknings- og uddannelsesstrategi, som helt nye idéer til sikring af flere vækstvirksomheder med intensiv brug af højtuddannedes kapacitet og innovationsevne som affyringsrampe. I 2011 skal denne "fond" af idéer og forslag give AC-familien en ny platform for argumentation og holdningspåvirkning i det politiske arbejde. Ikke mindst i et valgår er det afgørende at præge de politiske partiers opmærksomhed og prioriteter for den kommende regeringsperiode.

Grundlaget for dette arbejde er bl.a. blevet tilvejebragt ved brede drøftelser i AC's bestyrelse og politiske udvalg. Der er her en klar erkendelse af, at Danmark har en alvorlig langsigtet demografisk, videnmæssig og arbejdsstyrkemæssig udfordring: At vores konkurrenceevne er systematisk og strukturelt udhulet pga. faldende produktivitetsudvikling, omkostninger, der er højere end udlandets, og en stagnation i mindre virksomheders evne til at blive egentlige vækstvirksomheder på nye internationale markedsområder. Baggrunden herfor er bl.a. fundamentale ubalancer i hele uddannelsessystemet, hvor det danske uddannelsesniveau er stagnerende sammenlignet med den globale udvikling, og evnen til at skabe ny innovation, nye virksomheder, mv. ved hjælp af en stærk (og finansieringsmæssigt dyr) offentlig sektor er gået i stå. Disse dagsordener har AC - særligt i 2009 og 2010 - arbejdet med bl.a. i relation til Arbejdsmarkedskommissionen, i uddannelsesanalyser sammen med FTF og ved henvendelser til relevante ministre og ministerier inden for økonomi, forskning, innovation og uddannelse.

Den økonomiske krise og den kraftigt stigende ledighed – særligt blandt nyuddannede – har også haft store konsekvenser for AC's arbejde på det brede beskæftigelsespolitiske område. Vilkårene for de ledige og de nyuddannede er i perioden fra 2008-2010 blevet væsentligt forringede og udgør nu en trussel både for de berørte menneskers fremtidsperspektiv og for landets evne til at nyttiggøre de betydelige samfundsøkonomiske investeringer i at give gode videregående uddannelser til mange, der måske aldrig får mulighed for at anvende deres erhvervede kompetencer i rimeligt omfang.

AC-familien udviklede allerede tidligt ved det økonomiske tilbageslag en samlet plan for, hvordan man politisk kunne imødegå den negative udvikling, bl.a. ved en ny, bredt funderet Akademikerkampagne, som omfattede en palet af uddannelses- og innovationsinitiativer, særligt i forhold til de små og mellemstore private virksomheder. Desværre var der ikke denne gang den fornødne politiske bevidsthed om de langsigtede negative konsekvenser af en høj akademikerledighed. Der blev kun afsat begrænsede midler til akademikerinitiativer, og derfor hviler håbet nu på at indleje nye Isbryderlignende ordninger i en vækstpakke for 2011. Den gennemførte Akademikerkampagne i 2010 har leveret gode resultater, men pga. den ret begrænsede ramme har det kun været muligt at nå direkte kontakt med godt 6.000 private virksomheder.

Udviklingen i selve beskæftigelsessystemets indretning har også været negativ, hvis man sammenligner 2008 med 2010. Samspillet mellem nye rigide aktiveringsregler for ledige under 30 år, kommunernes kassetænkning og mangel på perspektiv i tiltagene hos "Andre Aktører" har samlet set bidraget til et stadig mere usammenhængende arbejdsmarkedssystem. Det bør og skal ændres i forbindelse med den næste regerings nye politiske grundlag for den kommende valgperiode. Nyuddannede og ledige har krav på at blive behandlet som selvstændigt tænkende og agerende borgere, som får en egentlig service fra det meget omkostningskrævende aktiveringssystem. Der er også brug for at samtænke det fremtidige beskæftigelsespolitiske servicesystem med et nyt og bedre system for arbejdsløshedsforsikringen. Det er i perioden udhulet betydeligt bl.a. som følge af halveringen af dagpengeperioden og stadig ringere økonomiske kompensationsgrader. AC har i perioden gennemført en række analyser og udviklingsprojekter med det fælles formål at synliggøre karakteren og konsekvenserne af de svagheder, der er i den nuværende arbejdsløshedsindsats. I 2011 vil AC – forhåbentlig i samarbejde med de øvrige hovedorganisationer – fremlægge forslag til et mere kvalitativt system, der giver den enkelte nyuddannede og ledige hjælp til selvhjælp samt nye muligheder for at bevise deres evner på private og offentlige arbejdspladser.

Vilkårene for de danske universiteter og andre videregående uddannelsesinstitutioner er et blivende stort interessefelt for AC og AC-organisationerne. Arbejdet med sikring af de økonomiske rammevilkår er ovenfor beskrevet, men i 2009 og 2010 har der i ganske særlig grad også været mulighed for at sætte præg på de lovgivningsmæssige og strukturelle rammer for ikke mindst universitetssektoren. Som bekendt tog AC i 2002 og 2003 et betydeligt medansvar for idéerne bag reformer på universitetsområdet. Omlægningerne var nødvendige, men ikke uden vanskeligheder. Og som forventet kunne man i årene efter 2005 opsamle erfaringer med utilsigtede eller urimelige konsekvenser af universitetsreformerne. Derfor påtog AC sig også et synligt medansvar for at præge bredden og dybden i den internationale evaluering af universitetsreformerne, som skulle fastlægges ved starten af 2009. Evalueringen blev netop så grundig og dybtgående, som AC og store dele af universitetsverdenen efterspurgte, og rapporterne herfra skabte det fornødne faglige afsæt for at kræve omlægninger i en universitetslovsrevision, som forventes vedtaget i foråret 2011. Det lykkedes særligt at komme igennem med klare forbedringer i sikringen af de universitetsansattes individuelle forskningsfrihed, medarbejdernes ret til medindflydelse og medbestemmelse samt nødvendige forenklinger i det sam-

lede styringskoncept. Ved udgangen af 2010 afventes en endelig afklaring af et forbedret system for universiteternes udviklingskontrakter og sikring af rimelige økonomiske og personalemæssige planlægningsmuligheder.

Tilsvarende har AC i 2009 arbejdet systematisk med et samlet og fælles blik på sikringen af et rimeligt "mindste bundniveau" for uddannelsernes kvalitet og rammevilkår. Samarbejdet med universiteterne, de studerende og organisationerne fra erhvervslivets aftagere har afdækket et meget komplekst billede i spørgsmålet om udviklingen i uddannelsernes faglige og pædagogiske niveau. Meget er fremragende, men den fortsatte studentertilvækst, utilstrækkelige økonomiske ressourcer og – nogle gange – for svag prioritering af uddannelsesopgaven, har tilsyneladende skabt grundlag for, at kvalitetsspørgsmålet er stadig mere nødvendigt at adressere i det politiske arbejde. AC's store undersøgelse "Det frie valg eller det frie fald?" fra 2010 og "Kvalitetsretssagen" i april 2009 gav anledning til langt flere og mere fokuserede diskussioner om kriterierne for god uddannelseskvalitet og vejene til, at kandidaterne er efterspurgte på arbejdsmarkedet.

Akademikernes arbejdsvilkår, arbejdsmiljø og udviklingsmuligheder er måske det brede emnefelt, som giver anledning til størst tværgående diskussion i AC-organisationerne. Presset på den enkelte - som følge af stigende krav til effektivitet, personlig omstillingsevne og evne til selvledelse - er stort og giver helt særlige udfordringer i balancen mellem, hvad der kan gøres fagligt og politisk, og hvad der er en opgave for en bedre personlig bevidsthedsskabelse om balancerne mellem arbejdsliv og familieliv. Politisk og fagligt er der i særlig grad arbejdet med at udvikle arbejdsmiljøarbejdet frem mod år 2020, således at det i langt højere grad kommer til at fokusere på risikofaktorer m.h.t. det psykiske arbejdsmiljø og de særlige problemer hos medarbejdergrupper, der i det daglige oplever grænseløst arbejde, lange arbejdsuger og uklare præstationskrav. Med henblik på at sikre et helt nyt videngrundlag om vilkårene for akademikere i den offentlige sektor har AC i 2010 gennemført en meget stor kortlægning af, hvad der gør offentlige arbejdspladser hhv. attraktive eller uattraktive, i samarbejde med huset Mandag Morgen og de offentlige arbejdsgivere. Resultaterne herfra afrapporteres først i 2011 og vil sandsynligvis give anledning til brede politiske diskussioner og fælles oplysningsarbejde.

3. Forhandlingsområdet

OK08

Også på forhandlingsområdet har den økonomiske krise betydet radikalt ændrede forudsætninger. Ved overenskomstforhandlingerne i 2008, hvor AC varetog formandskabet i CFU, blev der i forlængelse af de private forhandlinger i 2007 aftalt historisk høje lønstigninger.

Oven i de historisk høje lønstigninger indebar den meget store økonomiske optimisme også, at regeringen og oppositionen kappedes om at forkæle den offentlige sektor og "tale" forventningsniveauet op. Denne forkælelse indebar bl.a., at der blev indgået en trepartsaftale, som medførte, at parterne ved offentlige forhandlinger skulle anvende et betydeligt beløb til styrkelse af kompetenceudviklingen og seniorpolitikken.

Selv om lønmodtagerne ved overenskomstforhandlingerne i 2008 fik historisk høje lønstigninger, var det en overenskomstforhandling, hvor de offentlige arbejdsgivere var i defensiven. Arbejdsgivernes krav vedrørende styrkelse af den lokale løndannelse, større fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen - specielt på undervisningsområ-

det – og ændrede vilkår for tjenestemandspensionisterne blev således ikke imødekommet. Samlet set, blev resultatet af AC's forhandlingsudvalg vurderet som godt og vedtaget af medlemmerne med meget stort flertal.

På trods af de historisk store lønstigninger lykkedes det dog ikke for hverken FOA eller Sundhedskartellet at få indrømmelser på det, som disse organisationer opfattede som deres højest prioriterede krav – nemlig en kønsbetinget uligeløn. Dette var baggrund for, at disse grupper gik i konflikt.

Konflikterne førte ikke til, at de pågældende grupper opnåede et bedre resultat. Tværtimod kunne det ses, at modparten lod konflikterne fortsætte, og specielt for Sundhedskartellet var det en dyrekøbt erfaring, at det – også fremover – må vurderes som en meget vanskelig sag at kunne konflikte sig til bedre vilkår på det offentlige arbejdsmarked.

Lønkommissionen

Et resultat af konflikterne var dog, at der blev nedsat en lønkommission. De konfliktende organisationer havde oprindeligt ønsket, at kommissionen skulle nedsættes som en ligelønskommission, men arbejdsgiverne og flere organisationer på arbejdstagerside – herunder AC - ønskede et mere bredt kommissorium. Resultatet blev en lønkommission, der udover analyser vedrørende ligeløn også skulle lave analyser af løndannelse, ledelse, kompetenceudvikling, mv. Arbejdet i Lønkommissionen var særdeles ressourcekrævende, men set med AC-øjne har resultatet været tilfredsstillende.

Lønkommissionen konkluderede bl.a.:

- at der i den offentlige sektor stort set er ligeløn – forstået på den måde, at mænd og kvinder får den samme løn for det samme arbejde,
- at der er et væsentligt ligestillingsproblem på det danske arbejdsmarked, hvor kvinder vælger kvindefag og mænd mandefag. Dette indebærer lønforskelle mellem kønnene.
- at der er et væsentligt ligestillingsproblem i mulighederne for / lysten til at påtage sig ledelsesansvar, hvilket på afgørende måde bidrager til forskelle i løn mellem mænd og kvinder,
- at en meget stor del af de offentlige ansatte kvinder vælger at gå på nedsat tid, og at dette bidrager til en mindskelse af arbejdsudbuddet for flere af de faggrupper, som der vil være mangel på i de kommende år,
- at der ikke er store forskelle i lønniveauet mellem offentligt og privat ansatte, men at løndifferentieringen i det offentlige er væsentligt mindre end i det private. Dette indebærer, at specielt de højtuddannede i den offentlige sektor har en lavere gennemsnitsløn end de højtuddannede i den private sektor.
- at der i den offentlige sektor i højere grad er betalt frokostpause end i den private sektor, og at der også i den offentlige sektor er en række personalegoder, der ikke umiddelbart indgår i beregningsgrundlaget for lønsammenligningerne.

Lønkommissionen konkluderede også, at der var problemer med den lokale løndannelse, og Lønkommissionen opfordrede generelt de offentlige parter til at gennemføre et serviceeftersyn af forhandlingssystemet og løndannelsesmekanismerne.

Lønkommissionens betænkning udgør en del af grundlaget for overenskomstforhandlingerne i 2011.

OK11

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 er forudsætningerne i øvrigt grundlæggende anderledes end i 2008.

De private forhandlinger i 2010 resulterede i en 2-årig aftale med en meget snæver økonomisk ramme på 1 ½ - 2 pct. i årlig lønstigning. Ydermere er den offentlige sektor i den situation, at man i kraft af den forsinkelse, der ligger i reguleringsordningen, har et lønforspring i forhold til den private sektor på 1 ½ - 2 pct.

Da reguleringsordningen sigter mod at skabe parallelitet mellem lønudviklingen i den private og den offentlige sektor, indebærer dette, at man starter overenskomstforhandlingerne med at "skylde" 1 ½ - 2 pct..

Da der ydermere må påregnes en vis lønglidning også i den offentlige sektor i aftaleperioden (den såkaldte reststigning) indebærer dette, at der må imødeses endog meget små aftalte lønstigninger ved overenskomstforhandlingerne.

Dette kombineret med, at den økonomiske krise sætter den offentlige sektor under pres, giver en særdeles vanskelig baggrund at gennemføre overenskomstforhandlinger på.

4. AC's politiske redskaber

I AC's interessevaretagelse og generelle politiske arbejde indgår forskellige, mere formaliserede arbejdsredskaber, som også har et mere offentligt og udadvendt element. Her tænkes i særlig grad på konferenceaktivitet, selvstændige analyser og undersøgelser samt definerede samarbejdsprojekter med andre organisationer og parter, mv.

I perioden fra efteråret 2008 til udgangen af 2010 har vi i AC opprioriteret åbne (eller delvist åbne) konferencer som et instrument til mere målrettet at sætte spotlys på emner eller problemstillinger, der aktuelt eller på kort sigt kalder på nye overvejelser og beslutninger. Det har været glædeligt, at alle AC's arrangementer har været velbesøgte fra en bred deltagerkreds. Men endnu vigtigere har det været, at konferencerne særligt i kraft af emnernes aktualitet, paneldeltagerne og indlæg fra salen har været særdeles livlige og givende for at bringe den givne problematik mindst ét skridt videre. Konferencerne har gennemgående haft den filosofi, at de i højere grad end at "markedsføre" AC's egne ønsker og politikker har bidraget til en bred og pluralistisk udveksling af meninger, dokumentation og ny viden. Forsøget på en mere evidensbaseret indgang til politikudvikling er blevet vel modtaget af samarbejdspartnere, bl.a. i ministerier, styrelser, politiske partier, mv.

Blandt AC's særlige arrangementer i perioden kan nævnes:

- 24. september 2008: Basismidler i konkurrence – på vej mod A- og B-universiteter?
- Oktober 2008: Temaworkshops i relation til Arbejdsmarkedskommissionen: Arbejdstid, førtidspension, mv.
- 30. oktober 2008: UBVA-symposium – Ophavsret/Snyd/Uredelighed
- 6. november 2008: Nordisk konference om videniværksættere: Hvor står vi, og hvad kan vi lære af de bedste?
- 10. november 2008: Konsulentbranchen08 – i samarbejde med DM og DJØF

- 28. januar 2009: "Universitetsevalueringen 2009 - Frihedsgrader og forskningsfrihed"
- 1. april 2009: AC/DI-konference – "Retten er sat – Uddannelsernes kvalitet stilles for et nævningeting"
- 12. maj 2009: Andre Aktører og det akademiske arbejdsmarked – Status og fremtidige perspektiver for obligatorisk udbud på akademikerområdet (AC og beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland)
- 29. oktober 2009: UBVA-symposium - i samarbejde med Forskningsnettet – "Kan man komme i fængsel for at undervise?"
- 22. januar 2010: Nordisk konference om videnentreprenører
- 28. januar 2010: "Efter universitetsevalueringen 2009 - hvad skal der ske? Forskningsfrihed, medbestemmelse og frihedsgrader"
- 11. februar 2010: Hvordan sikrer vi kvalitet og integritet i universiteternes myndighedsbetjening?
- 3. marts 2010: AC/IDA konference "Vækst uden bobler - øget produktivitet via forskning og kompetencer"
- 14. april 2010: Det frie valg – eller det frie fald? – Overgangen fra studium til job
- 12. maj 2010: LO/FTF/AC-konference: Retten er sat: Er Lissabontraktaten grundlaget for udviklingen af et socialt Europa, eller er det business as usual?"
- 31. maj 2010: Konference om Lønkommissionen
- 3. juni 2010: AC/DI/DSF Fremtidsseminar om kvalitet i universitetsuddannelserne
- 4. november 2010: UBVA-symposium – i samarbejde med Det Juridiske Fakultet, KU: "Skal ophavsretten afskaffes?"
- AC's beskæftigelsespolitiske konferencer: 19. - 20. november 2009 og 7. - 8. oktober 2010

Tilsvarende har AC siden efteråret 2008 gennemført en række selvstændige undersøgelser, surveys, mv. Undersøgelserne har ikke belastet AC's budget, fordi det til langt de fleste projekter har været muligt at indhente eksternt finansiering eller at få undersøgelserne funderet via data, vi selv kunne indhente.

Den stigende prioritering af selvstændige undersøgelser har medvirket til at konsolidere AC's politiske arbejde. Det fremmer tydeligvis muligheden for at få politiske partier, ministerier og andre i tale, hvis der er indhentet ny viden, som andre organisationer ikke tidligere har haft data på.

Enkelte undersøgelser har også haft et betydeligt potentiale for at vække medierne og den bredere offentligheds interesse. Eksempelvis gav AC's store projekt "Det frie valg – eller det frie fald?" anledning til en betydelig omtale i de skrevne medier, og der er efterfølgende tegn på, at der er kommet en bredere, generel optik på de studerendes kompetenceopbygning i studietiden.

Blandt AC's undersøgelser kan nævnes:

- Erfaringer med Andre Aktører i arbejdsmarkedssystemet, april 2009
- "Det frie valg eller det frie fald?" – En undersøgelse af overgangen mellem studium og job, april 2010

- Unge akademikere og ophavsretten i den digitale tidsalder, august 2010
- Undersøgelse af konsekvenserne af de særlige unge-regler i beskæftigelsesindsatsen, november 2010
- Attraktive Arbejdspladser i den offentlige sektor (forventes offentliggjort primo 2011)
- Udviklingen i akademikernes arbejdsudbud og beskæftigelse i samarbejde med AE-rådet (forventes offentliggjort i januar 2011)
- Analyse af bindingerne i universiteternes basismidler, i samarbejde med Danske Universiteter, juni 2009
- Analyse af kritiske kvalitetsindikatorer vedrørende universitetsuddannelserne, i samarbejde med DI, marts 2009
- Analyse af de større udfordringer for det samlede system af videregående uddannelser (oplæg til en uddannelseskommission) i samarbejde med FTF, januar 2010
- Brobygningsprojektet om nye ansættelsesmodeller i beskæftigelses- og erhvervsindsatsen i samarbejde med DI, Dansk Erhvervs, Dansk Byggeri og Beskæftigelsesministeriet.

5. AC internt

AC's største medlemsorganisation – Ingeniørforeningen (IDA) – meldte sig ud af AC med virkning fra den 1. januar 2009. IDA's kontingent udgjorde ca. 16 pct. af AC's samlede kontingentmasse. På denne baggrund besluttede AC's bestyrelse at gennemføre en økonomisk tilpasning af AC's udgifter over en 4-årig periode. Tilpasningen indebar, at AC's udgiftsbudget reduceres med ca. 14 pct. i faste priser. Tilpasningen indebar også, at AC's sekretariat har måttet gennemføre en fokusering af de arbejdsopgaver, som sekretariatet udfører. Denne fokusering er sket i sammenhæng med en diskussion af AC's politiske og organisatoriske struktur.

I efteråret 2008 igangsatte AC's medlemsorganisationer og AC's ledelse en proces til videreudvikling og fornyelse af den fælles platform for AC-fællesskabet. Processen blev startet med en stor fremtidskonference i oktober 2008, efterfulgt af flere politiske seminarer og førte til formuleringen af et nyt "platformspapir", som i foråret 2009 blev vedtaget af AC's bestyrelse. I løbet af denne periode skete der også udskiftning i AC's politiske ledelse, da Sine Sunesen søgte nye udfordringer i Kommunernes Landsforening og blev erstattet af Erik Jylling, tidligere formand for Yngre Læger.

Platformsprocessen førte tydeligst af alt til en klar erkendelse af nødvendigheden af at gøre AC's implicite værdier og målsætninger mere eksplicite samt fortælbare udadtil. Der viste sig et tydeligt ønske – med nye dagsordner og nye arbejdsformer – om at skærpe AC's rolle som advokat for en vækstorienteret samfundsudvikling, kontinuerlig styrkelse af videnudvikling, uddannelsesniveau og mobilitet i det danske samfund. Opkomsten af den økonomiske krise skærpede kravene til arbejdet med de politiske dagsordener, som bestyrelsen besluttede, skulle være de dominerende for arbejdet i 2009 og 2010. Det blev derfor besluttet at gøre fornyelsen af Danmarks konkurrencevilkår og infrastruktur til en ledetråd i det kommende arbejde, hvilket bl.a. førte til en betydelig satsning på spørgsmålet om, hvordan vi får både flere og bedre højtuddannede i det danske samfund samt en betydelig indsats for at gennemanalysere, hvad der konstituerer attraktive arbejdspladser for højtuddannede.

Et meget væsentligt element i omstruktureringen af AC's politisk-organisatoriske platform var styrkelsen af privatsektorarbejdet, herunder ikke mindst den erhvervspolitiske dimension, og AC's bidrag til at styrke erhvervenes langsigtede vækstmuligheder. Bestyrelsen besluttede at oprette et nyt bredt funderet Privatsektorudvalg (PSU), der blev givet i opdrag at komme med dybdegående analyser og forslag til en sammenhængende vækst- og erhvervs politik. En sideeffekt af dette arbejde var en bedre og mere eksplicit defineret balance i indsatsen på hhv. det private og det offentlige område.

Tilsvarende besluttede bestyrelsen, at der i den nye politisk-organisatoriske platform skulle være en bredere og bedre funderet tilgang til de uddannelses- og forskningspolitiske områder. Derfor nedlagde man det mangeårige UFU-udvalg og oprettede i stedet et nyt Forsknings- og Uddannelsesudvalg (FUU), som fik et helt nyt opdrag med henblik på at formulere politikker, der kunne styrke Danmarks udvikling til et egentligt vidensamfund. Både FUU og PSU blev sammensat på en ny måde, således at de enkelte medlemmer blev udpeget af bestyrelsen som personlige medlemmer, og det blev ved sammensætningen af udvalgene sikret, at der var en bred repræsentation fra de grupperinger (sektorer) og interesser, der er på de givne områder.

Endvidere blev det besluttet at omlægge bestyrelsens arbejde i 2010, således at der blev afholdt færre og mere temaorienterede møder.

Ved slutningen af 2010 foretog AC's bestyrelse en evaluering af de organisatoriske omlægninger. Der var enighed om, at de to nye udvalg fungerede fremragende og havde bidraget til, at AC arbejdede med et bredere og mere konsolideret politikfelt end tidligere. Omvendt viste der sig ikke grund til at fortsætte den i 2010 omlagte model for bestyrelsesmøderne. Fra 2011 vil der derfor igen være en tættere mødekadence i AC's bestyrelse, hvor både helt aktuelle spørgsmål, temadebatter og løbende monitorering af AC's politiske ageren er på dagsordenen.

AC har i 2010 endelig gennemført en analyse af den interne kommunikation mellem AC og medlemsorganisationerne. Analysen peger på en række muligheder for at forbedre den interne kommunikation, og det er besluttet, at AC i 2011 skal gennemføre en handlingsplan med henblik på styrkelse af den interne kommunikation.

AC 2008 – 2010 (perioden okt. 2008 – dec. 2010)

Indholdsfortegnelse

1. Arbejdsmarkedspolitik	4
1.1 AC's arbejde i Arbejdsmarkedskommissionen	4
1.2 Akademikernes beskæftigelse og ledighedsudvikling.....	5
1.3 AC-initiativer til bekæmpelse af ledigheden.....	5
1.4 Videnpilotordningen.....	6
1.5 Særlige kompetenceudvidene forløb på universiteterne.....	6
1.6 Akademikerkampagner	7
1.7 Brobygningsprojektet.....	8
1.8 Forslag til bekæmpelse af langtidsledighed.....	8
1.9 Akademikersporet og LVU-udbuddet	9
1.10 Beskæftigelsesrådet (BER).....	10
1.11 Det regionale arbejde	10
1.12 AC's undersøgelse: "Det frie valg eller det frie fald?"	11
2. Institutionspolitik	13
2.1 Universitetevalueringen 2009	13
2.2 En samlet styringsreform for universiteterne	15
2.3 Forhandlingerne om ny universitetslov efteråret 2010	16
2.4 Kulturministeriets struktur- og samarbejdsudvalg	16
3. Uddannelsespolitik	17
3.1 50 pct. målsætningen for de videregående uddannelser.....	17
3.2. Arbejdsmarkedskommissionens uddannelsesrelaterede forslag	17
3.3 Taxameteranalyse og taxameterløft	18
3.4 Arbejdet med at højne uddannelseskvaliteten.....	19
3.5 Akkrediteringssystemet.....	20
3.6 SU-reform.....	21
3.7 Brugerbetaling på uddannelserne	22
3.8 Studerendes retskrav på at færdiggøre uddannelsen på kandidatniveau	22
3.9 Sprogpolitik på universiteterne.....	23
3.10 Den Nationale Kvalifikationsramme for de videregående uddannelser under Kulturministeriet	23
4. Forskningspolitik	24
4.1. Forskningsinvesteringerne	24
4.2. Globaliseringsforhandlingerne	24
4.3 Universiteternes basismidler	25
4.4 Forskningsrådene	26
4.5 Universiteternes myndighedsbetjening	27
4.6 Andre initiativer på forskningsområdet	27
4.7 Europæisk forskningspolitik	27
5. Vækst- og erhvervs politik	28
5.1 Vækstkonference i samarbejde med IDA.....	28
5.2 Regeringens vækstforum.....	28
5.3 Eksterne samarbejdspartnere.....	29
5.4 Arbejdet med en ny vækst- og erhvervs politik.....	29
5.5 Vækstforum Hovedstaden.....	30
6. Efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling	30
6.1 Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling	31
6.2 Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser	31
6.3 AC's og Personalestyrelsens Udvalg (APU)	32
6.4 Undervisningsministeriets Dialogforum	33

6.5	Fordeling af de decentrale trepartsmidler i staten.....	33
6.6	Fordeling af trepartsmidlerne i regioner og kommuner	33
7.	Opfølgning på trepartsaftalen om den offentlige sektor.....	34
7.1	Væksthus for offentlig ledelse	34
7.2	Væksthus for offentlig ledelse - projekt "De erfarne ledere"	34
7.3	Dialogforum for offentlig ledelse	35
7.4	Offentligt ansattes ytringsfrihed	35
7.5	Fleksibel masteruddannelse i offentlig ledelse	36
7.6	Projekt "Attraktive akademikerarbejdspladser"	37
8.	Det internationale område	38
8.1	Europa.....	38
8.2	Nye Direktivforslag og direktiver.....	39
8.3	Vigtige EU-domme	40
8.4	Nordiske aktiviteter:	42
8.5	Bestyrelsens internationale studiebesøg i 2008 og 2010:	43
9.	Arbejds miljø, mv.....	45
9.1	Arbejdet i Arbejds miljørådet	45
9.2	Forebyggelsesfonden	46
9.3	Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring – AES.....	47
9.4	Arbejds miljøprisen.....	47
9.5	AC's repræsentationer på arbejds miljøområdet.....	47
10.	UBVA / ophavsret mv.	47
10.1	Symposier.....	48
10.2	Gå-hjem-møder	49
10.3	Kurser i ophavsret.....	49
10.4	UBVA's temadag	49
10.5	Ny UBVA-forlagskontrakt.....	50
10.6	Open Access.....	50
10.7	Bøger om ophavsret og patentret	50
10.8	Ny hjemmeside, www.forskningsnettet.dk/jura , UBVA's ambassadørkorps.....	50
10.9	UBVA-rapporten om Unge akademikere og ophavsretten i den digitale tidsalder	51
10.10	TV- og radiomedarbejderlegatet	51
11.	Liberale Erhvervs Råd (LER)	51
12.	Det offentlige forhandlingsområde	53
12.1	Evaluerings af OK08.....	53
12.2	Overførsel af jobcentrene fra staten til kommunerne	54
12.3	Tilpasningsforhandlinger "kan-institutioner"	54
12.4	Serviceaftalevirksomheder.....	54
12.5	Ledelsesansvar i special- og chefkonsulentstillinger	55
12.6	Tjenesterejseforsikring.....	55
12.7	Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	56
12.8	Konfliktmægling.....	56
12.9	Voldgiftssystemet.....	57
12.10	Lønpolitisk diskussionsoplæg.....	58
12.11	Lønkommissionen.....	59
12.12	Mediestrategi.....	65
12.13	Forberedelsen af OK11	65
12.14	FUF-området	66
12.15	MVU-området	69
12.16	Erhvervsakademierne	70
12.17	Erhvervsskolerne	71
12.18	Evaluerings	73

12.19	Faglige voldgiftssager	77
12.20	Reguleringsordningen	80
12.21	Lokal lønstatistik i staten	81
13.	Det private forhandlingsområde	81
13.1	Rammerne for de årlige overenskomstforhandlinger	81
13.2	Godkendelse af forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater	83
13.3	Varsling af konflikt (Danmarks Radio)	83
13.4	Øvrige rammer og vilkår (herunder høringssvar og arbejdsgrupper)	84
13.5	Privatlønsområdet, herunder pejlemærker samt koordineret indsamling af spørgsmål i forbindelse med lønstatistik (barselsvilkår, personalegoder)	89
13.6	Temadrøftelser	90
13.7	Samarbejdsaftale med IDA	92
13.8	Oprettelse af Privatsektorudvalget (PSU)	92
13.9	Fælles temadage	93
14.	Pension	94
14.1	Kommissionen mod Tyskland vedr. udbud af arbejdsmarkedspensioner	94
14.2	Tjenestemandspensionsområdet (opfølgning af velfærdsreformen)	94
14.3	Særskat på store pensioner	95
15.	Øvrige spørgsmål vedrørende forhandlingsområdet	96
15.1	Drøftelser og voldgift vedr. tjensterejseaftalen	96
15.2	Drøftelser i forlængelse af selvejerreporten (klassificeringsprocedure på universitetsområdet og professionshøjskoleområdet)	97
15.3	Grønland:	98
15.4	Administrative servicecentre i staten	98
15.5	Betænkning om offentlighedsloven	99
15.6	TR-uddannelse	99

1. Arbejdsmarkedspolitik

1.1 AC's arbejde i Arbejdsmarkedskommissionen

Fogh-regeringen nedsatte i begyndelsen af 2008 en Arbejdsmarkedskommission med direktør Jørgen Søndergård som formand. Arbejdsmarkedskommissionen havde til opgave at gennemgå behov og muligheder for større reformer på arbejdsmarkedet samt ikke mindst at modne beslutningsprocessen ved at facilitere en lang møderække med organisationerne og regeringens ledende ministre.

AC brugte i 2008 og 2009 mange kræfter på de forskellige dele af Arbejdsmarkedskommissionens opgavefelt, herunder de forskellige nye analyser og talserier vedrørende så forskellige emner som dagpengesystemet, tilbagetrækning, førtidspension, sygefravær og unges studietid. Først i bakspejlet kunne det – efter kommissionens slutrapport var afleveret i august 2009 – konstateres, at kommissionens mange anbefalinger i første omgang blev lagt i skuffen af VK-regeringen.

På beretningstidspunktet kan det imidlertid konkluderes, at Arbejdsmarkedskommissionens anbefalinger alligevel havde væsentlig betydning for den politiske dagsorden. Halveringen af dagpengeperioden fra 4 til 2 år, som blev gennemført i 2010, regeringens forslag til stramninger af både SU-rettigheder, adgangen til førtidspension og indskrænkninger af fleksjobordningen er alle politiske tiltag, som udspringer af en parallel dagsorden. Det står endnu uklart, om regeringen kommer igennem med sit udspil om førtidspension og fleksjob, men AC har igen understreget, at en så drastisk beskæring af tilskudsmulighederne for højere lønnede som foreslået, reelt vil udskrive akademikere af ordningen. Herved vil man miste et meget nyttigt og fleksibelt arbejdsmarkedspolitisk redskab, som i stor udstrækning har hjulpet akademikere til fortsat at kunne levere en betydelig indsats på arbejdsmarkedet. Omvendt har AC hele tiden været ganske positiv over for Arbejdsmarkedskommissionens forslag om nye udviklingsforløb, som kan bidrage til at bringe unge med nedsat arbejdsevne tilbage på arbejdsmarkedet i stedet for at give dem varig førtidspension.

I arbejdet med Arbejdsmarkedskommissionens anbefalinger bidrog AC med en række forslag og analyser, som alle havde det udgangspunkt, at AC anerkendte det arbejdsstyrkeproblem, som særligt frem til krisens frembrud ved årsskiftet 2008-2009 var markant og konkret synligt. Også på det længere stræk anerkender AC, at der må gøres en særlig indsats for at sikre tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft. AC bidrog bl.a. til at nuancere arbejdsstyrkeanalyserne, således at man fik blik for hvilke områder, der i særlig grad ville være præget af mangel på højtuddannet arbejdskraft. Derfor var AC også midt i Arbejdsmarkedskommissionens arbejde positiv over for at se på mulighederne for en gennemtænkt dagpengereform, som også kunne adressere det stadig mere synlige problem med lav økonomisk dækning for ledige, der afskediges fra deres hidtidige job. Arbejdsløshedsforsikringssystemets manglende attraktivitet er fortsat et problem – ikke mindst i lyset af halveringen af dagpengeperioden og af den ofte urimelige behandling og service til de ledige, der kendetegner det beskæftigelsespolitiske system.

Midt i Arbejdsmarkedskommissionens arbejde opstod der pludselig en mulighed for, at LO kunne være med på en dagpengereform, såfremt der blev givet synlige modydelser til fagbevægelsen. Denne åbning blev efter et par spændende uger igen lukket pga. mangel på tillid mellem lønmodtagerorganisationerne og statsminister Anders Fogh-Rasmussen om karakteren af en reform.

Ved lanceringen af Arbejdsmarkedskommissions slutrapport i 2009 gik AC i rette med forslaget om at nedskære dagpengeperioden til 1 år for dimittender.

I forlængelse af Arbejdsmarkedskommissions analyser har AC, LO og FTF i efteråret 2010 påbegyndt et udviklingsarbejde, som kan føre frem til et mere fleksibelt og sammenhængende beskæftigelsessystem og dagpengesystem på den anden side af det folketingsvalg, der kommer i 2011. Forslagene tager bl.a. sigte på at give de ledige en egentlig service og valgmuligheder i indsatsen, herunder bedre muligheder for opkvalificering og samarbejde med private virksomheder.

1.2 Akademikernes beskæftigelse og ledighedsudvikling

I eftersommeren 2008 nåede den samlede akademikerledighed for første gang under 2 pct., og der var adskillige områder, hvor der var decideret mangel på akademisk arbejdskraft. Men i løbet af få måneder vendte udviklingen sig dramatisk pga. finanskrisen, og beskæftigelsen faldt voldsomt i den private sektor. Det ramte i første omgang især arkitekterne, ingeniørerne og cand.merc.'erne, som i løbet af efteråret 2008 og begyndelsen af 2009 fik en voldsom stigning i ledigheden, især blandt de nyuddannede. I løbet af 2009 blev den samlede akademikerledighed fordoblet. For ingeniører, cand.merc.'ere og arkitekter var der endda tale om langt mere end en fordobling af ledigheden. DJØF'ernes ledighed begyndte først for alvor at stige i slutningen af 2009 og er fortsat med at stige ind i 2010, mens humanisterne er den gruppe, som har klaret sig bedst gennem hele krisen med en yderst moderat stigning i ledigheden.

1.3 AC-initiativer til bekæmpelse af ledigheden

Under indtryk af den stærkt stigende ledighed præsenterede AC i efteråret 2009 en række initiativer, som over de næste par år skulle bidrage til at skabe nye akademikerjob og dermed tage toppen af den stigende ledighed. AC præsenterede følgende ni initiativer over for de relevante ministre og offentligheden:

- En informationskampagne over for de små og mellemstore virksomheder, som skulle brande akademikerne og deres nytteværdi for virksomhederne.
- Forsøg med udslusningsforløb, hvor 600 afgangsstuderende på SU i 2010 kunne vælge et særlig tilrettelagt forløb på universiteterne med op til et halvt års varighed, som kunne kvalificere dem bedre til det efterfølgende arbejdsmarked.
- 210 ekstra erhvervsforskere og videnpiloter i såvel 2010 som 2011.
- 200 akademikerjob i udenlandske virksomheder skabt vha. etablering af internationale karrierecentre.
- 400 særlige uddannelsesforløb rettet mod ansættelse i SMV-segmentet.
- 100 projektstillinger til kommunal udvikling.
- 250 springbrætstillinger i staten.
- 100 kultur- og oplevelsesprojekter.

- 1.000 jobåbninger blandt SMV'ere.

AC præsenterede hele pakken på et møde med beskæftigelsesministeren og viden-skabsministeren i oktober 2009. Der var kun et fåtal af forslagene i AC's pakke, som ministrene udviste interesse for. Det drejede sig om forslagene til en brandingkampagne og 1.000 flere akademikere i mindre virksomheder, flere midler til videnpilotordningen og forslag til en udslningsordning for kandidater, som stod over for at skulle forlade universiteterne.

1.4 Videnpilotordningen

Bevillingen til videnpilotordningen blev øget ved de efterfølgende finanslovsforhandlinger, og der har været rigeligt med midler til at klare efterspørgslen efter videnpilotordningen i 2010. Samtidig er det i 2010 lykkedes at få forbedret tilskuddet i videnpilotordningen, således at den nu er hævet fra 10.000 kr. om måneden til 12.500 kr. om måneden til virksomheder, som ansætter en videnpilot i op til 12 måneder.

I sidste halvdel af 2010 har AC i forbindelse med Akademikerkampagnen bidraget til at markedsføre videnpilotordningen med det resultat, at der er kommet en betydelig øget efterspørgsel fra virksomhederne efter denne ordning. AC har endvidere sammen med medlemsorganisationerne – bl.a. i forbindelse med Akademikerkampagnen – bidraget til at skabe større politisk opmærksomhed omkring værdien af anvendelsen af videnpilotordningen og dermed også forståelse for tilførelse af de nødvendige ressourcer til at fortsætte videnpilotordningen.

1.5 Særlige kompetenceudvidende forløb på universiteterne

I forbindelse med vedtagelsen af finansloven blev der i efteråret 2009 afsat 37 mio. kr. til særlige kompetenceudvidende forløb på universiteterne i 2010.

Bevillingerne gav universiteterne mulighed for at udbyde særlige kompetenceudvidende forløb for nyuddannede – forløb som havde til formål at forbedre og udbrede de nyuddannedes kompetencer i forhold til aktuelle jobmuligheder og begrænse risikoen for, at nyuddannede blev ledige efter endt uddannelse. Målgruppen var nyuddannede ledige fra særligt ledighedstruede uddannelser inden for Videnskabsministeriets, Kulturministeriets og Undervisningsministeriets ressortområder.

Det var AC's fortjeneste, at Kulturministeriets uddannelsesinstitutioner blev omfattet af forsøget. En mulighed, som især blev udnyttet af Arkitektskolen i Århus.

AC blev inddraget som høringsberettiget part i implementeringen af forslaget, som efter AC's opfattelse blev implementeret inden for rammer, der ikke tillod den optimale fleksibilitet til at kombinere egentlige kompetencegivende forløb med decideret virksomhedsrettede aktiviteter. Samtidig tog afklaringen af de kommende deltageres placering i spændingsfeltet mellem reglerne i beskæftigelsessystemet og reglerne i uddannelsessystemet så lang tid, at der kun var få universiteter, som fik igangsat forløb i første halvdel af 2010.

I anden halvdel af 2010 er der betydeligt flere forløb, som er blevet igangsat, men universiteternes incitamenter til at udvikle videre på disse forløb er forduftet i og med, at der ikke i 2011 er afsat midler til at videreføre projektet.

1.6 Akademikerkampagner

I forbindelse med finansloven for 2010 blev der afsat 2 mio. kr. til initiativ for nyuddannede unge med en lang videregående uddannelse. Initiativet skulle skaffe nyuddannede akademikere i arbejde inden for områder med gode beskæftigelsesmuligheder.

Ansvar for gennemførelse af kampagnen blev placeret i AC, som udarbejdede et koncept for kampagnen, der langt hen ad vejen flugtede med det forslag, som AC havde stillet i sin pakke omkring en branding-kampagne over for de små og mellemstore virksomheder.

I gennemførelsen af kampagnen inddrog AC en styregruppe, som bestod af repræsentanter fra beskæftigelsesmyndighederne, erhvervsorganisationerne, AC-organisationer, uddannelsessektoren og Andre Aktører.

Kampagnen tog udgangspunkt i en erhvervsorienteret synsvinkel, hvor hovedbudskabet til virksomhederne var, at det ville være en god investering for virksomhederne, at de i en periode med overskud af højt uddannet arbejdskraft sikrede sig nye medarbejderkompetencer – kompetencer, der kunne understøtte virksomhedernes behov for videnoverførsel, der kunne stimulere vækst og innovation og skabe grundlag for at klare sig bedre i den fremtidige konkurrence.

Med dette udgangspunkt var det kampagnens sigte, at der ved en flerstrengt målrettet indsats i fællesskabet kunne skabes en række nye jobåbninger såvel ordinære som støttede arbejdspladser til nyuddannede akademikere i virksomheder i den private sektor. Et væsentligt delmål for kampagnen var, at hovedparten af danske virksomheder med potentiale for akademikeransættelse, inden årets udgang havde haft mulighed for at orientere sig om det samlede sæt af muligheder og dermed havde fået et beslutningsgrundlag vedrørende kommende nyrekruttering af akademikere.

I løbet af kampagnen blev fokus ændret fra deciderede brandingaktiviteter til at styrke den direkte virksomhedskontakt. Mulighederne herfor opstod, da gruppen af Andre Aktører under LVU-udbuddet samt enkelte a-kasser, organisationer og et par karrierecentre tilbød at lave virksomhedsbesøgene, hvis Akademikerkampagnen organiserede en phonerkampagne.

Phonerkampagnen blev gennemført i efteråret 2010, hvor man havde et phonerfirma til at kontakte godt 5.000 små og mellemstore virksomheder i og omkring de fire universitetsbyer samt trekantsområdet.

Resultatet af denne aktivitet blev, at 1.050 virksomheder ønskede besøg af en konsulent med henblik på at tale om mulighederne for ansættelse af akademikere.

De foreliggende opgørelser tyder på, at denne aktivitet umiddelbart koster ca. 200 akademikerjob af sig i den private sektor.

Der er ikke afsat yderligere midler til denne akademikerkampagne. I forbindelse med vedtagelsen af finansloven for 2011 blev der vedtaget et initiativ, som skulle få flere akademikere ansat i virksomheder i yderområder. Der blev afsat 3 mio. kr. til et sådant initiativ, som kommer til at løbe af stablen i 2011 og er målrettet 17 kommuner i yderområderne af Danmark. Initiativet er igen blevet forankret i AC, som udmønter indsatsen og skal sikre en samlet koordination af de forskellige dele i initiativet.

1.7 Brobygningsprojektet

Brobygningsprojektet er et samarbejdsprojekt mellem organisationerne i dansk erhvervsliv: DI, Dansk Erhverv, Dansk Byggeri og AC samt Beskæftigelsesministeriet. Projektet er bevilget af Beskæftigelsesministeriet og gennemført af AC i 2009. Det overordnede formål med brobygningsprojektet var at afprøve effekten af at tilbyde private virksomheder finansiering af kortere opkvalificeringsforløb i forbindelse med ordinær ansættelse af akademikere. Endvidere skulle projektet anskueliggøre de private virksomheders holdning til tilskudsordningerne - ansættelse med "løntilskud" og vidempilot - i forhold til muligheden for at få et korterevarende opkvalificeringsforløb finansieret i forbindelse med ordinær ansættelse af en akademiker med en konkret kvalifikationsmangel.

Via et phonerfirma kontaktede man 200 virksomheder, som ønskede at medvirke. Det endelige resultat blev, at 30 af de 200 virksomheder ansatte en akademiker. Heraf blev 1/5 ansat på ordinære vilkår med tilskud til et korterevarende opkvalificeringsforløb.

I projektet blev der endvidere udviklet og afprøvet et nyt kursus i forretningsforståelse med deltagelse af 17 yngre ledige akademikere. Tilfredsheden med kurset var meget høj, ligesom effekten også var stor, idet 2/3 af kursusedtagerne var i job inden for tre måneder efter afslutningen af kurset.

1.8 Forslag til bekæmpelse af langtidsledighed

Under indtryk af den stigende langtidsledighed – også blandt akademikere – indbød beskæftigelsesministeren i begyndelsen af 2010 parterne til at komme med input og forslag, som kunne indgå i en samlet indsats til at bekæmpe ledigheden og ikke mindst langtidsledigheden.

AC spillede ind med 4 forslag:

- Opsøgende virksomhedsbesøg og håndholdt match, hvor AC foreslog, at jobcentre og Andre Aktører i højere grad skulle måles og belønnes for det opsøgende arbejde i virksomhederne.
- Opkvalificeringsklippekort, hvor AC foreslog, at man gjorde opkvalificeringsklippekortet til en integreret del af redskabslisten. Opkvalificeringsklippekortet, som var afprøvet i forbindelse med brobygningsprojektet, indbefattede, at virksomheder som en del af ansættelsesaftalen kunne få finansieret ekstern opkvalificering af den nye medarbejder.
- Korte opkvalificeringskurser målrettet ansættelse i SMV-segmentet, hvoraf AC foreslog, at der blev afsat midler til kurser i forretningsforståelse til ledige akademikere. Forslaget var direkte inspireret af det forsøg, som var blevet gennemført i forbindelse med brobygningsprojektet.
- Omskoling af ledige til områder med mangel på arbejdskraft, hvor AC foreslog, at der blev afsat midler til særligt tilrettelagte forløb for ledige ingeniører, som ønskede at blive gymnasielærere.

I forbindelse med forhandlingerne om sammensætningen af den såkaldte forårspakke var forslagene om et opkvalificeringsklippekort og omskoling af ledige til områder med mangel på arbejdskraft med i den endelige pakke, som næsten var forhandlet på plads med parterne, da LO formentlig af taktiske årsager af hensyn til deres opbakning til S-/SF-planen sprang kort før målet. Resultatet blev en mindre omfattende forårspakke, hvor bl.a. AC's forslag var røget ud.

1.9 Akademikersporet og LVU-udbuddet

AC gennemførte i foråret 2009 en undersøgelse af kvaliteten af Andre Aktørers indsats over for ledige akademikere i forbindelse med LVU-udbuddet. Undersøgelsen blev gennemført som en kvalitativ spørgeskemaundersøgelse i samarbejde med de akademiske a-kasser.

På den positive side viste undersøgelsen, at langt størsteparten af akademikerne hos Andre Aktører fik akademiske job. Endvidere at 2/3 af ledige akademikere, som havde været i ikke-akademiske job via Andre Aktører, havnede i akademikerjob. Endelig at 90 pct. af de ledige var tilfredse med det job, som de fik via Andre Aktører.

På den negative side skal fremhæves, at halvdelen af de ledige akademikere hos Andre Aktører, fandt dele af eller hele forløbet hos aktøren irrelevant i forhold til vurdering af egen baggrund og behov.

Undersøgelsen viser altså, at der var mulighed for at lave nogle helt konkrete ændringer og forbedringer af rammerne for LVU-udbuddet. Disse forslag bar AC videre til arbejdsmarkedsmyndighederne som input til deres arbejde med et rammeudbud, som blev offentliggjort i efteråret 2009.

I det nye rammeudbud var der ikke taget hensyn til nogen af AC's forslag til forbedringer. Tværtimod havde man rykket den obligatoriske overgang fra jobcentre til Andre Aktører frem fra hhv. 7 og 4 måneders ledighed til 3 måneders ledighed for de over 30-årige og 6 ugers ledighed for de under 30-årige. Konsekvensen heraf blev, at de jobcentre, som ønskede at gøre noget særligt for ledige akademikere tidligt i ledighedsforløbet, ikke længere havde mulighed for det. Samtidig gennemførte Beskæftigelsesministeriet i efteråret 2009 en særlig unge-regel, som medførte, at akademikere under 30 år efter 3 måneders ledighed skulle i 6 måneders uafbrudt aktivering.

AC har i adskillige henvendelser – både direkte til ministeren og Beskæftigelsesministeriet og via indlæg i den offentlige debat – påpeget de uheldige konsekvenser af unge-reglerne og bl.a. præsenteret et regnestykke, som viser, at kombinationen af den fremrykkede overgang til Anden Aktør om tvangsaktivering i unge-reglerne medfører, at staten årligt smider 50-60 mio. kr. ud af vinduet til aktivering af unge akademikere, som i løbet af en relativ kort periode selv ville have fundet et job.

AC gennemførte i efteråret 2010 en undersøgelse blandt de unge om deres vurdering af de forskellige aktiviteter, som de blev udsat for hos Andre Aktører i den første del af deres ledighedsperiode.

Undersøgelsen blev gennemført sammen med de fem akademiske a-kasser, hvor ca. 600 nyuddannede besvarede et større antal spørgsmål vedrørende deres forløb suppleret med en række dybere, kvalitative interviews, som illustrerer deres oplevelser af mødet med systemet og reglerne.

Undersøgelsen viste, at unge-reglerne ikke havde givet den jobeffekt, som regeringen havde ventet. Langt de fleste af dimittenderne gav udtryk for, at deres aktiveringsforløb ingen effekt havde i forhold til at komme hurtigt i job eller endog havde betydet, at nogen ligefrem var kommet langsommere i job, end de ellers ville have gjort. Resultatet af den fremrykkede indsats over for dimittenderne havde altså udløst en såkaldt fastholdelseeffekt, hvor aktiveringen i flere tilfælde fastholdt folk i ledighed gennem aktiveringsperioden. Undersøgelsen viste endvidere, at kvaliteten af aktiveringsforløbet var forringet, og at den ikke harmonerede med de behov, de unge havde.

AC har endvidere haft drøftelser med Københavns og Århus Kommune om at lave en særlig indsats i disse to kommuner over for de ledige akademikere og samtidig opfordret beskæftigelsesministeren til at dispensere fra unge-reglerne og LVU-udbuddet i disse to kommuner med henblik på at lave forsøg med en særlig indsats for ledige akademikere i disse områder. Ministeren og ministeriet har dog afvist at dispensere fra reglerne.

1.10 Beskæftigelsesrådet (BER)

AC's arbejde i Beskæftigelsesrådet har været ganske intensivt i beretningsperioden, fordi særligt omlægningen til den kommunale styring af jobcentrene har øget behovet for overvågning af den beskæftigelsespolitiske indsats.

Beskæftigelsesrådet er et af de få fora, som har mulighed for at bede om detaljeret talmateriale mht. jobcentrenes indsats og kommunernes økonomiske prioritering af området. AC har sammen med LO og FTF kunnet følge en udvikling, som desværre i stadig stigende grad har bekræftet bekymringerne forud for kommunaliseringen fra 2009. Det har vist sig, at kommunernes økonomi og refusionsmuligheder har været den primære faktor bag tilrettelæggelsen af jobcentrenes aktiviteter og kvalitetsniveau. Selv om hovedparten af indsatsen over for ledige akademikere i perioden har været udlagt til Anden Aktør, har den nye organisering også præget rammerne for akademikerindsatsen i en stadig mere bekymrende retning.

Beskæftigelsesrådet har i perioden også fulgt anvendelsen af offentlige løn-tilskudsjob særdeles nøje. Efter krisens gennemslag og en stærk stigende ledighed er stadig flere blevet placeret i offentlige løn-tilskudsjob og praktik, og AC har sammen med LO og FTF kunnet følge en bekymrende tendens til fortrængning af ordinære job i særligt kommunerne.

1.11 Det regionale arbejde

I 2010 foretog AC en nyudpegning af medlemmer til de lokale beskæftigelsesråd (LBR) og regionale beskæftigelsesråd (RBR). Ved samme lejlighed lavede AC en justering af, hvilke lokale beskæftigelsesråd, AC skulle være repræsenteret i. AC er pt. repræsenteret i 30 af de 92 LBR'ere.

Endvidere lykkedes det AC at blive repræsenteret via en observatørpost i Vækstforum i hovedstaden og Sjælland. Herudover er AC blevet repræsenteret i forberedelsesgruppen til Vækstforum i region Nordjylland. AC har endvidere deltaget i styregrupper vedrørende større projekter i forskellige vækstfora, som vedrører en indsats for at øge vidensspredning til de private virksomheder. Det drejer sig bl.a. om projekter i region Sjælland, region Midtjylland og region Nordjylland.

Endelig har AC som led i koordineringen af beskæftigelsesindsatsen afholdt årlige beskæftigelseskonferencer både i 2009 og 2010 med deltagelse af AC's repræsentanter i de lokale og regionale beskæftigelsesråd samt politikere og embedsmænd, der beskæftiger sig med området på centralt hold.

1.12 AC's undersøgelse: "Det frie valg eller det frie fald?"

I maj 2010 offentliggjorde AC på en konference rapporten "Det frie valg eller det frie fald? – En undersøgelse af overgangen mellem studium og job." Rapporten var finansieret af Beskæftigelsesministeriet og havde oprindeligt til formål at undersøge, hvorfor der i en tid med høj beskæftigelse fortsat var dimittendledighed.

Da den økonomiske krise satte ind undervejs i udformningen af undersøgelsen, blev fokus rettet mod den generelle overgang mellem studium og job, og på hvordan man som studerende bedst positionerer sig til arbejdsmarkedet, mens man fortsat er under uddannelse. Rapporten undersøgte endvidere dimittendernes oplevelser med beskæftigessystemet efter endt uddannelse.

Rapportens overordnede resultater var, at studerende, for at give sig selv de bedste chancer for at være i beskæftigelse senest tre måneder efter endt studium, skal have studierelevant arbejde under uddannelsen og skal søge job inden specialeaflevering. De to elementer er ikke bare vigtige – de overskygger helt betydningen af andre elementer på studierne, såsom udlandsophold, gode karakterer, gennemførelsestid og praktik. Særligt at praktik ikke har en selvstændig betydning for efterfølgende beskæftigelsesmuligheder var overraskende, især for vores samarbejdspartnere, hvilket kom tydeligt frem på den afholdte konference.

Undersøgelsen fandt dog, at hvis man som studerende ikke har studierelevant arbejde, så får gode karakterer en positiv betydning for ens beskæftigelsesmuligheder. Derudover står det nu klart, at der er brug for en nuancering af det ensidige fokus på hurtigere gennemførelsestid på de videregående uddannelser. For den enkelte studerende kan det være den bedste strategi at forlænge sit studium med 1 år, hvis den tid samtidig bruges på studierelevant arbejde. To års forlængelse har hverken positiv eller negativ effekt på den enkeltes beskæftigelsesmuligheder – først ved tre års forlængelse af studietiden er der en negativ effekt på den studerendes efterfølgende beskæftigelsesmuligheder.

Der er altså et krav om dobbeltkvalificering – både en kandidatgrad og relevant erhvervs erfaring – i studietiden. Hvis den studerende derfor prioriterer hurtig gennemførelsestid over studierelevant arbejde, vil det i tider med lavkonjunktur sandsynligvis øge risikoen for, at den studerende alene kommer hurtigere ud i arbejdsløsheds køen og dermed ikke bidrager hurtigere til væksten, som angiveligt er begrundelsen for især politikernes ihærdige forsøg på at lægge pres på de studerende til at blive hurtigere færdige. Om årsagen til diskrepansen mellem beskæftigelsesmulighederne for de studerende med studierelevant arbejde ift. studerende uden studierelevant arbejde er for høje krav fra erhvervslivet, er ikke afdækket. Men faktum er, at vi skal have de studerende godt igennem studierne – og ikke bare hurtigt.

Undersøgelsen afdækkede endvidere, at de studerende på visse studier, ikke mindst naturvidenskab og humaniora, har svært ved at gøre sig parate til det efterfølgende arbejdsliv, fordi kulturen på studierne – båret af underviserne – fordrer en forskermentalitet. De studerende har primært deres undervisere at spejle sig i, og

de får ikke mange input fra erhvervslivet, der kan inspirere dem til at søge beskæftigelse i andre sektorer end forsknings- og undervisningssektoren. Dette "forsker-spejl" gør derfor karrierecentrenes opgave med at forberede de studerende på arbejdslivet mere end vanskeligt, fordi processen starter for sent. Der kan være god fornuft i at lade karrierecentre komme ind på et tidligere tidspunkt i uddannelserne og i det hele taget gøre de studerende meget tidligt opmærksomme på deres kompetencer og jobmuligheder.

Der var to elementer i rapporten: Den kvantitative undersøgelse, der blev baseret på et spørgeskema, med besvarelser fra over 3.000 studerende og dimittender fra universiteterne og arkitektskolerne/biblioteksskolerne, og den kvalitative del, i form af 27 fokusgrupeinterviews med studerende og dimittender.

Rambøll Management blev hyret til at assistere med den kvantitative del af undersøgelsen, mens den kvalitative del skulle forestås udelukkende af AC. Spørgeskemaet blev udarbejdet af AC og Rambøll med kommentering fra de to følgegrupper – den ene bestående af repræsentanter fra uddannelsesinstitutionernes karrierecentre, den anden bestående af repræsentanter fra de akademiske a-kasser. Gennem hele forløbet var der stor samarbejdsvilje og engagement fra begge følgegrupper.

Rambøll Management stod for udsendelse af spørgeskema, opfølgning og udarbejdelse af regressionsanalyse på baggrund af data. Hurtigt inddrog AC dog egne kompetencer i form af studenter til bearbejdelse af data. Det viste sig at være en god beslutning, da vi herved fik høj tilgængelighed til data og mulighed for at lave forskellige kørsler, som gav frugtbare resultater i undersøgelsen.

AC stod endvidere for de kvalitative interviews og for sammenskrivningen af rapporten, idet det blev besluttet, at der skulle være betydeligt fokus på formidling i rapporten. Fokus på formidling udmøntede sig også i en særskilt ansøgning om midler til en tegner, Stine Illum, der i rapporten med tegninger kunne kommunikere rapportens budskaber.

Årsagen til fokus på formidling var, at der var grund til at tro, at vi med rapportens resultater havde mulighed for at interessere mange forskellige grupper – ikke mindst de studerende selv. Derfor ville vi ikke risikere, at den klassiske konsulentrapport skulle virke afskrækkende på nye læsere.

Konferencen var en stor succes, hvor især de unge paneldeltagere, der skulle udbygge nogle af de udsagn, der var kommet frem i den kvalitative del af rapporten, blev værdsat af deltagerne. Der var mange gode input på dagen, men tilbage står ikke mindst tre ting:

1. Der er stor adskillelse – ja, nærmest en "Berlinmur" mellem uddannelsesverdenen og "arbejdsverdenen", hvor uddannelsesinstitutionerne meget hurtigt slipper de studerende efter endt studium, mens der ikke er nogen til at samle dem op igen på den anden side – i hvert fald ikke hvis tiderne er af en sådan karakter, at det tager flere måneder for dimittenderne at finde deres første job.
2. Tanken om, at "one size fits all", som man kender alt til i beskæftigelsessystemet, men også kan nikke genkendende til i uddannelsessystemet, er ikke længere befordrende for en succesfuld overgang mellem studium og job.

3. Der er grundlæggende enighed om, at der er mange "lavthængende frugter" i beskæftigelsessystemet, der kan være med til at eliminere dimittenders opfattelse af at møde komplicerede regler, kontrol og straf i systemet, men kun sjældent hjælp.

Dimittendernes oplevelse af kontrol og straf i beskæftigelsessystemet blev især tydeliggjort gennem deres vurdering af rådighedssamtalerne og jobsøgningskurserne. Det virker demotiverende på dimittenderne, at de skal møde op til samtale hos a-kasserne alene for at få et flueben. De oplever ikke hjælp til at blive bedre til at søge job, men oplever derimod udelukkende kontrol med, om de lever op til reglerne for jobsøgning.

Jobsøgningskurserne, der typisk bliver brugt som intern aktivering hos anden aktør, så anden aktør har mulighed for at leve op til de meget strikse regler for aktivering af unge under 30 år, var overvejende meget upopulære blandt de interviewede dimittender. Kurserne er for lange, uden reelt indhold og bliver ofte betragtet som ren opbevaring og som en mistænkeliggørelse af dimittenderne. De ledige dimittender er i altoverskyggende grad topmotiverede unge, der brænder for at komme til at bruge deres uddannelse og sætter derfor ikke pris på at blive behandlet, som om de alene har planer om at snylte på systemet.

A-kasserne især gjorde meget ud af på konferencen at pointere over for både unge og politikere, at de for alt i verden gerne vil slippe for at bruge så meget tid på kontrol. De vil i stedet gerne have mulighed for at frigøre ressourcer til at hjælpe de studerende videre og tættere på relevant beskæftigelse.

"Det frie valg eller det frie fald?" fik god omtale i pressen og er efterhånden ved at blive kendt på uddannelsesinstitutionerne, både i karrierecentre og blandt de studerende. AC har i denne forbindelse fået slået fast, at vi behandler emner, der optager mange, har kompetencerne til at behandle data til en rapport af væsentligt omfang og kan formidle vores budskaber til en bred interessentgruppe.

2. Institutionspolitik

2.1 Universitetsevalueringen 2009

Universitetsevalueringen har naturligt fyldt meget på det institutionspolitiske område, ikke kun i selve evalueringsåret 2009, men også i optakten og forberedelsen af evalueringen i 2008 og i opfølgingsarbejdet her i 2010.

Med henblik på at få input til hvad evalueringen burde fokusere på, gennemførte sekretariatet i 2008 en kvalitativ interviewundersøgelse blandt videnskabelige medarbejdere, institutledelser og topledelse på universiteterne. AC udarbejdede på baggrund heraf et notat til brug for den indholdsmæssige påvirkning af evalueringens temaer. I slutningen af 2008 sættes slutspurten ind i arbejdet med at få en så meningsfuld og fyldestgørende evaluering som overhovedet muligt, idet forligspartierne skulle nå til enighed om evalueringens tematiske indhold, tilrettelæggelse og metodiske grundlag.

Det var særdeles tilfredsstillende, at det for det første lykkedes at få en egentlig evaluering og ikke blot en skrivebordsevaluering, foretaget af Videnskabsministeriet, som der oprindeligt var lagt op til. For det andet, at det lykkedes at få universi-

teternes frihedsgrader, herunder den finansielle styring med som evalueringstema ud over de givne, nemlig forsknings- og ytringsfrihed samt medarbejdere og studerendes medbestemmelse. Endelig, at det lykkedes at få sammensat evalueringspanelet med et tydeligt nordisk islæt, således at evalueringspanelet havde en forståelse for den særlige danske/nordiske universitetskultur.

2009 startede med en AC-konference som opstart på evalueringsåret. Konferencen var bygget op over tre vidnepaneler med hhv. VIP'ere, institutledere og rektorer, der hver især var blevet bedt om at debattere erfaringerne med universitetsreformen i forhold til evalueringstemaerne. Konferencen blev afholdt i KU's festsal og var et stort tilløbsstykke. Evalueringspanelets sekretær udarbejdede et referat fra konferencen, som efterfølgende indgik i evalueringspanelets arbejde.

AC og AC's Forhandlingsdelegation på Universitets- og Forskningsområdet (FUF) fik lejlighed til at mødes med evalueringspanelet to gange i løbet af 2009. Til brug for AC's møder med panelet, havde sekretariatet udarbejdet positionspapirer, som efterfølgende ligeledes indgik i evalueringspanelets overvejelser.

I december 2009 kunne evalueringspanelet så offentliggøre sin rapport, som var ventet med stor spænding. Rapporten blev vel modtaget, og AC kvitterede i sit høringssvar for "en god og veldokumenteret rapport, hvis analyser og anbefalinger bør udgøre et vigtigt bidrag til de politiske drøftelser om de danske universiteters fremtidige rammer og vilkår. Evalueringspanelets rapport giver et nyttigt udefrakommende friskt blik på den danske universitetssektor samtidig med, at panelets analyser afspejler en indsigt i, og forståelse for, dansk/nordisk universitetskultur og tradition."

Blandt de vigtigste pointer fra evalueringspanelet var kritikken af "et folketing, en regering og et embedsværk, der udviser lav tillid til universiteternes evne og villighed til at indfri overordnede nationale strategiske mål for sektoren". AC deler panelets anbefaling om at få udviklet en ny såkaldt højtillidsstrategi, der indbefatter en gennemgribende deregulering sammen med en redefinering af udviklingskontrakterne til egentlige målstyringsinstrumenter.

Endvidere tillægger evalueringspanelet den danske/nordiske tradition for medarbejdermedbestemmelse høj værdi. I tråd med AC's analyse, peger panelet på en 1. generations universitetsledelse, der har fået styrket sin beslutningskraft, men ikke i tilstrækkelig grad har haft fokus på vigtigheden af at sikre medarbejdermedbestemmelsen i beslutningsprocesserne. Endelig slår evalueringspanelet fast, at forskningsfrihed er et fundamentalt princip for universitetsforskning, og at såvel regering som universitet har ansvar for at sikre dette, idet panelet finder behov for en præcisering af forskningsfriheden i universitetsloven.

I starten af 2010 afholdt AC så sin anden konference om universitetsevalueringen, denne gang med fokus på evalueringspanelets anbefalinger og analyser. Formanden for evalueringspanelet Agnetha Bladh takkede ja til at komme og præsentere panelets anbefalinger. Også denne konference var særdeles velbesøgt. Konferencen kredsede om fire temaer: Forskningsfrihed, ansattes medbestemmelse, universiteternes frihedsgrader samt hvilken konsekvens, evalueringens anbefalinger bør have?

Det har været et afgørende parameter for AC's videre politiske påvirkningsarbejde at udnytte det momentum, som evalueringen har skabt. Til brug for dette arbejde og som opfølgning på AC's konference og evalueringsrapportens anbefalinger, ud-

arbejdede sekretariatet et notat vedr. behovet for ændringer i den nuværende universitetslov samt om et helt nyt styringsparadigme for universiteterne.

2.2 En samlet styringsreform for universiteterne

I forlængelse af universitetsevalueringen og i konsekvens af evalueringspanelets konklusioner om behovet for en ny højtillidsstrategi i forhold til styringen af universiteterne, gik AC i starten af 2010 offensivt ud med forslag om en regulær reform af den samlede styring af universiteterne. AC's forslag indebar, at evalueringen af universitetsloven ikke bare skulle føre til en revision af selve lovteksten, men at der også skulle gennemføres en reform af universiteternes styringsvilkår, herunder en regelforenkling, og etableres flerårige aftaler om universiteternes økonomi. Forslaget havde dermed også til formål at dagsordensætte nødvendigheden af en større overensstemmelse mellem på den ene side de samfundsmæssige/politiske mål og forventninger, herunder de administrative krav, og på den anden side de økonomiske rammer, som universiteterne har for at løse opgaven.

Det samlede forslag blev endeligt formuleret i et såkaldt basispapir om universitetslovsprocessen, som dannede udgangspunkt for drøftelserne med de centrale aktører på området. Konkret foreslog AC

1. en gennemgang af og oprydning i styringsinstrumenter, incitament og dokumentationskrav
2. en forlængelse af de eksisterende udviklingskontrakter for at give tid til drøftelse af et nyt paradigme for udviklingskontrakterne og
3. drøftelse af en ny finansieringsmodel med flerårige grundbevillinger – gerne i samme tidskadence som udviklingskontrakterne.

Grundelementerne i forslaget blev koordineret med Danske Universiteter, og i forbindelse med konkretiseringen af de enkelte elementer i forslaget var der også en tæt kontakt til Københavns Universitet og til dels Århus Universitet.

Forslaget blev i løbet af foråret 2010 præsenteret for videnskabsministeren og de øvrige centrale aktører på universitetsområdet, og forslaget havde på dette tidspunkt en relativt stor gennemslagskraft. Videnskabsministeriet besluttede også at forlænge de gældende udviklingskontrakter for at give tid til en drøftelse af en ny model for udviklingskontrakterne, og der blev igangsat en dialog med universiteterne om mulighederne for regelforenkling. Den konstruktive dialog led imidlertid et tilbageslag med genopretningsplanen fra maj 2010, som bl.a. indebar en neddragelse af ambitionerne for forskningsinvesteringerne i forhold til velfærdsaftalen og besparelser på universiteternes administration.

I løbet af efteråret 2010 blev det klart, at med et valg relativt tæt på og flere omgange af nedskæringer på de statslige budgetter ville det blive meget svært at forpligte politikerne på flerårige aftaler om universiteternes økonomi. AC vurderede også, at der økonomisk set ville kunne indgås en bedre aftale på et senere tidspunkt, hvor der forhåbentlig vil være en mere stabil økonomisk og politisk situation. Derfor koncentrerede AC ultimo 2010 opmærksomheden om at bidrage til udviklingen af en ny model for udviklingskontrakter med få og klare politiske mål, flere mål, som ligger i forlængelse af universiteternes egne strategier – og uden et omfattende apparat af kvantitative mål og indikatorer. AC deltog i september 2010 i en rundbordssamtale om udviklingskontrakterne sammen med andre centrale aktører og har siden fulgt de politiske forhandlinger om en ny kontraktmodel nøje.

2.3 Forhandlingerne om ny universitetslov efteråret 2010

AC har på tæt hold fulgt de politiske forhandlinger om ændring af universitetsloven på baggrund af universitetsevalueringens anbefalinger.

I skrivende stund er ændringsforslaget som konsekvens af universitetsreformens anbefalinger sendt i høring, og det må umiddelbart konstateres, at forligspartierne i vidt omfang har lyttet til evalueringspanelets kritik og anbefalinger på en række centrale temaer. Her skal fremhæves følgende ændringsforslag:

1. Kritikken af graden af detailstyring af universiteternes interne organisering bliver imødekommet, således at det fremover overlades til det enkelte universitet via vedtægterne at beslutte sin organisationsstruktur.
2. Kritikken af den for ringe grad af medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende bliver imødekommet ved en række opstramninger, blandt andet understreges
 - a. bestyrelsens ansvar for at sikre medbestemmelsen,
 - b. at ledelsen i samarbejde med medarbejdere og studerende skal udvikle strukturer og procedurer til sikring af dette, og endelig,
 - c. at der skal udarbejdes nærmere standarder for, hvilke handlemuligheder medarbejdere og studerende har, hvis en leder ikke lever op til standarderne for god ledelse.
3. Den enkelte forskers forskningsfrihed bliver præciseret og løftet op i formålsparagraffen.
4. Den udbredte brug af selvsupplering ved udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer bliver fremover ikke tilladt.

Den nye lov forventes vedtaget i starten af 2011.

2.4 Kulturministeriets struktur- og samarbejdsudvalg

I februar 2009 offentliggjorde Kulturministeriet en rapport fra Struktur- og Samarbejdsudvalget om mulige fusioner på de kunstneriske uddannelser. Struktur- og Samarbejdsudvalget er nedsat, som led i Flerårsaftalen for Kulturministeriets videregående uddannelser for 2007-2010, med det formål at undersøge mulighederne for - og komme med forslag til - mulige fusioner, forpligtende samarbejder og andre faglige og administrative fællesskaber inden for Kulturministeriets videregående uddannelser.

AC pressede på over for ministeriet for et møde mellem Struktur- og Samarbejdsudvalget og AC's medlemsorganisationer med særlig interesse for Kulturministeriets videregående uddannelser og institutioner. Det lykkedes at få et møde i stand med formanden for udvalget inden Struktur- og Samarbejdsudvalgets rapport's offentliggørelse.

På baggrund af Struktur- og Samarbejdsudvalgets anbefalinger vedtog Folketinget i december 2009 regeringens forslag om ændring af lov om videregående kunstneriske uddannelser.

Med lovforslaget, der trådte i kraft den 1. januar 2010, gives der mulighed for, at den politiske aftale om fusioner på uddannelsesområdet kan gennemføres, således at følgende skoler kan fusionere:

1. Det Fynske Musikkonservatorium, Vestjysk Musikkonservatorium og Skuespillerskolen ved Odense Teater
2. Det Jyske Musikkonservatorium og Nordjysk Musikkonservatorium samt
3. Glas- og Keramikskolen Bornholm og Danmarks Designskole.

Danmarks Designskole og Designskolen i Kolding får endvidere status af videregående uddannelse.

3. Uddannelsespolitik

3.1 50 pct. målsætningen for de videregående uddannelser

2009 blev året, hvor AC og FTF for første gang skulle prøve kræfter med at formulere et fælles uddannelsespolitisk udspil for de videregående uddannelser. Baggrunden for det fælles initiativ var - og er - en voksende erkendelse af et stadig mere presserende behov for at få adresseret de markante udfordringer, som det danske uddannelsessystem og - ikke mindst - de videregående uddannelser står over for. En fælles analyse mellem AC og FTF er, at mange af de udfordringer, om det videregående uddannelsessystem står over for, blandt andet bunder i, at problemernes løsning kræver en sammenhængende politik, som implicerer mere end ét ministerium.

Et bærende element i udspillet er forslaget om nedsættelse af et uddannelsesforum eller en uddannelseskommission, der skal have til opgave at beskrive og analysere tværgående udfordringer i det ordinære uddannelsessystem samt anviser konkrete anbefalinger til politisk handling. For eksempel årsager til 50 pct. målsætningens manglende opfyldelse og bud på, hvordan målsætningen kan nås, herunder sammenhængen til 95 pct. målsætningen. Endvidere at se på årsager til frafald og forsinkelse i uddannelsessystemet samt, hvordan man kan forbedre overgangene mellem de forskellige uddannelsesniveauer.

Det fælles oplæg blev behandlet og tiltrådt på et fællesmøde mellem FTF's forretningsudvalg og AC's bestyrelse i starten af 2010. Efterfølgende rettede de to hovedorganisationer en fælles henvendelse til regeringen med henblik på at få et møde i stand med undervisningsministeren og videnskabsministeren, hvor behovet for en samlet national strategi og handlingsplan for et sammenhængende videregående uddannelsessystem er på dagsordenen. Henvendelsen fik en positiv tilkendegivelse fra de to ministre, og AC's og FTF's ledelse mødes med de to ministre i februar 2011. Håbet er, at der endeligt kan ske et gennembrud mht. en samlet strategi for hele det videregående uddannelsesområde.

3.2. Arbejdsmarkedskommissionens uddannelsesrelaterede forslag

AC fulgte meget tæt Arbejdsmarkedskommissionens arbejde frem til offentliggørelsen af rapporten i august 2009. AC kommenterede Arbejdsmarkedskommissionens interimrapport, der blev offentliggjort oktober 2008, ligesom AC's sekretariat i

2008 og 2009 havde en løbende kontakt med Arbejdsmarkedskommissionens sekretariat om mål og midler i bestræbelserne for at få universitetskandidaternes alder ved afslutning af uddannelse bragt længere ned. Det var afgørende for AC, at Arbejdsmarkedskommissionen var vidende om effekterne af de bestræbelser, der allerede var gjort, og frafaldsproblemets indvirkning på de konstaterede gennemsnitstal.

I interimrapporten havde Arbejdsmarkedskommissionen formuleret en række forslag, der havde til hensigt at få de studerende til hurtigere studiestart og gennemførelse. AC's råd til Arbejdsmarkedskommissionen var, at man i stedet for at foreslå nye tiltag, skulle afvente de tiltag fra velfærdsforliget, der netop var blevet indført på universiteterne med henblik på at få de studerende hurtigere igennem studiet, fx 1,08-reglen, specialefrist, hurtigere reeksamen, mv.

Det var derfor også positivt at erfare, at Arbejdsmarkedskommissionen i deres endelige rapport havde lyttet til AC's rådgivning og således havde fået luget grundigt ud i de mange oprindelige forslag til hurtigere studie gennemførelse. I stedet foreslog man en uddannelseskommission, der kan se på det samlede uddannelsessystems indretning og sammenhæng på tværs af ressortområder. AC har varmt støttet et sådant forslag, idet den lige vej gennem uddannelsessystemet ikke alene handler om tidlig studiestart og hurtigere studie gennemførelse - det handler i høj grad også om at få valgt rigtigt fra start. Forsinkelse i uddannelsessystemet på grund af frafald er et indsatsområde, som AC finder, en uddannelseskommission med fordel kunne beskæftige sig med (jf. afsnittet om 50 pct. målsætningen).

3.3 Taxameteranalyse og taxameterløft

Det var et overordentligt vigtigt gennembrud i AC's uddannelsespolitiske interessevaretagelse, at globaliseringsaftalen 2008 indeholdt tilkendegivelse om, at der i løbet af foråret 2009 skulle gennemføres en analyse af taxametrene for de humanistiske og samfundsvidenskabelige universitetsuddannelser i en sammenligning med andre universitetsuddannelser. Analysen skulle endvidere indeholde en undersøgelse af rammevilkårene for de forskellige humanistiske og samfundsvidenskabelige universitetsuddannelser, herunder en undersøgelse af de uddannelsesmæssige konsekvenser af finansieringen for disse forskningsbaserede uddannelser med den lave uddannelsestakst.

Analysen skabte grobund for taxameterløftet på de samfundsvidenskabelige og humanistiske uddannelser på finanslovsaftalen i efteråret 2009 og er samtidig et eksempel på, at politik påvirkning kræver en langstrakt og vedvarende indsats. Et taxameterløft var således et gammelt ønske fra AC, men gennembruddet kom, da AC i foråret 2008 sammen med DI gik i pressen og foreslog en analyse af den laveste taxametersats som afsæt for et taxameterløft af det laveste taxameter.

For at opretholde forventningspresset for et taxameterløft, afholdt AC sammen med DI en konference om uddannelsernes kvalitet i foråret 2009. Konferencen benyttede retssalen som referenceramme og fik således titlen "Retten er sat - universitetsuddannelsernes kvalitet stilles for et nævningeting". Til formålet havde de to sekretariater i fællesskab udarbejdet et såkaldt "anklageskrift" med indicier på dårlig uddannelseskvalitet. Konferencen gav genlyd i universitetskredse, og det var nødvendigt at lave venteliste for arrangementet. De politiske ordførere var inviteret til at agere nævningeting, og ingen af ordførerne kunne efter denne dag være i tvivl om nødvendigheden af et taxameterløft.

I juni 2009 kunne konsulentfirmaet McKinsey, der af Finansministeriet og Videnskabsministeriet var bestilt til at foretage taxameteranalysen, så offentliggøre sin rapport. Som forventet, viste analysen, at universitetsuddannelserne generelt er stærkt underfinansierede, men at især de samfundsvidenskabelige og humanistiske uddannelser lider under utilstrækkelig finansiering. I forhold til de såkaldt våde hovedområder, teknisk videnskab, naturvidenskab og sundhedsvidenskab, har de tørre områder begrænset adgang til forskningsfinansiering og dermed ikke mulighed for at kompensere for en systematisk underfinansiering af uddannelserne. Analysen påviste en underfinansiering af det laveste taxameter på 28 pct., svarende til ca. 12.000 kr.

Med dokumentationen fra McKinsey var det særdeles vanskeligt for regeringen at undslå sig fra at foreslå et taxameterløft i sit finanslovsudspil, men det foreslåede beløbs størrelse - på under 2.000 kr. - vidnede om, at det ikke var en hjertesag for regeringen. AC gav følgende lakoniske overskift på sin pressemeddelelse om regeringens taxameterforslag: Regeringens bud på taxameterløft – skal man grine eller græde? Det var således også med hiv og sving, at det lykkedes for Socialdemokraterne og Radikale Venstre at få en aftale i stand om et løft af det laveste taxameter stigende til 5.000 kr. fra 2012.

Desværre viste regeringens og Danske Folkepartis finanslov for 2011 at være et alvorligt tilbageskridt for uddannelsesbevillingerne. Som forventet, var der intet godt i vente for universitetsuddannelserne - dog lykkedes det igen Socialdemokraterne og Radikale Venstre at få en større andel af globaliseringsmidlerne udmøntet som basismidler. Men bomben faldt ganske få dage efter globaliseringsaftalen var indgået ved offentliggørelsen af den indgåede finanslovsaftale 2011 mellem regeringen, Dansk Folkeparti og Kristendemokraterne. Aftalen bød på ekstra besparelser på universitetsområdet som følge af uforudsete merudgifter, grundet meraktivitet på uddannelserne i form af øget optag og mindsket frafald. Aftalen betyder, at universiteterne skal finde mellem 225 og 389 mio. kr. i årene 2011 – 2014.

3.4 Arbejdet med at højne uddannelseskvaliteten

AC's arbejde med uddannelseskvalitet har naturligt et økonomisk omdrejningspunkt, da kvalitet og økonomi hænger uløseligt sammen. Men når det er sagt, må dårlig økonomi ikke resultere i en ansvarsforflygtigelse fra institutionernes side i forhold til løbende at udvikle og sikre uddannelsernes kvalitet.

AC satte sammen med DI i foråret 2009 med "retssags-konferencen" om universitetsuddannelsernes kvalitet (jf. ovenstående afsnit om taxameterløft), fokus på problemet med vigende kvalitet og et lavt bundniveau. AC og DI lavede i forsommeren 2010 en opfølgning, denne gang sammen med De Studerendes Fællesråd (DSF). Ideen med arrangementet var at skabe et rum, hvor aftagere, studerende og uddannelsesprofessionelle kunne få en fælles forståelse af, hvilke kvalitetsparametre der, så at sige, skal kigges efter, når vi taler uddannelseskvalitet. De tre organisationer inviterede navngivne undervisere, uddannelsesledelser, studerende og aftagere til et kvalitetsseminar, i alt ca. 50 personer. Det var positivt at opleve den konstruktive tilgang til initiativet fra en bred kreds af studerende, undervisere og uddannelsesansvarlige på universiteterne.

Som forberedelse til det fælles kvalitetsseminar havde AC's sekretariat udarbejdet et forslag til en konkretisering og synliggørelse af, hvad god uddannelseskvalitet er, i form af syv kvalitetsparametre. Dette kvalitetsværktøj blev forelagt og behandlet i

bestyrelsen, ligesom FUU havde oplægget til drøftelse, i øvrigt på et møde, hvor vi også havde inviteret studenterrepræsentanter til at deltage.

De syv kvalitetsparametre dannede som sagt baggrund for arbejdet og diskussionerne på det fælles kvalitetsseminar. Efterfølgende har de tre organisationer arbejdet videre med idéen om et kvalitetsværktøj med syv parametre. Som opfølgning på kvalitetsseminaret har AC, DI og DSF indhentet eksempler på best practice på arbejdet med uddannelseskvalitet med hjælp fra de deltagende universitetsrepræsentanter. Igen har det været positivt at erfare den imødekommenhed som vores initiativ har afstedkommet.

Den primære målgruppe for initiativet er studerende. Hensigten er, at alle studenterrepræsentanter i studienævn, mv. får tilsendt kvalitetsværktøjet som inspiration til, hvordan man arbejder med uddannelseskvalitet på andre uddannelser og institutioner, og som derved forhåbentlig kan være med til at sætte yderligere fokus på kvalitetsarbejdet på det lokale niveau.

Ligeledes arbejdede sekretariatet i løbet af foråret 2009 med et indsatskatalog for kvalitetsløft, der over to gange blev behandlet i bestyrelsen. Indsatskataloget indeholdt en række kvalitetstiltag af såvel økonomisk, styringsmæssig og ledelsesmæssig karakter, idet kvalitetsproblemerne på uddannelserne ikke vurderes til alene at kunne løses via en større tilførsel af penge til sektoren. Tiltagene havde adressat til en bred kreds af aktører, ikke mindst de politiske og ministerielle niveauer, men også universitetsledelser, undervisere og studerende. Hensigten med indsatskataloget var således at få signaleret, i lyset af den på det tidspunkt igangværende taxameteranalyse, at der med et taxameterløft også følger krav om konkrete kvalitetsforbedringer og større ledelsesmæssig bevågenhed på universiteternes uddannelsesopgave.

3.5 Akkrediteringssystemet

Trods sin korte levetid har det danske akkrediteringssystem allerede været genstand for en række forenklinger med henblik på at mindske arbejdsbyrden ved dokumentationsarbejdet på universiteterne. Trods forenkling kan der fortsat konstateres bred kritik af det danske akkrediteringssystem for at være unødigt bureaukratisk og tungt. Senest har det internationale evalueringspanel bag universitetsevalueringen 2009 rettet sin kritik mod det danske akkrediteringssystem for at være ineffektivt og ressourcekrævende, men også som et udtryk for en u hensigtsmæssig mistillid til universiteterne.

AC er grundlæggende enig i den fremførte kritik, men frem for at lave nye forenklinger, lancerede AC i sommeren 2010 en egentlig gentænkning af akkrediteringssystemet. AC's forslag baserer sig på en åben og gennemsigtig godkendelsespraksis, et enkelt og fokuseret akkrediteringskoncept og - særlig vigtigt - et læringsperspektiv, der kan understøtte universiteternes løbende arbejde med undervisnings- og uddannelseskvalitet. Forslaget indbefatter således også en omprioritering af finanslovsmidler fra akkreditering til evaluering.

I lyset af genopretningsplanens besparelseskra v på universiteternes administration og støttefunktioner, har AC's forslag også en lettelse af de administrative byrder som et væsentligt sidehensyn. AC foreslog samtidig, at man fremrykkede evalueringen af akkrediteringssystemet på universitetsområdet i stedet for at vente til 2012 som oprindeligt besluttet. Efterfølgende besluttede videnskabsminister Charlotte Sahl Madsen "på baggrund af den omfattende debat om Akkrediteringsinstitu-

tionens virke på universitetsområdet", som det hedder i ministerens brev til Viden- skabsudvalget, at fremskynde ministeriets redegørelse med overvejelser om akkre- diteringssystemets fremtid. Redegørelsen forventes fremsat i foråret 2011.

3.6 SU-reform

Det fremgik af regeringens arbejdsprogram, marts 2010, at tiden er inde til en SU- reform, der har til hensigt at skabe økonomisk incitament blandt unge til at blive hurtigere færdige med deres uddannelse. Regeringen har tidligere, uden held, for- søgt sig med en reform af SU-systemet. Det konkrete reformforslag, som statsmi- nisteren lancerede i sin åbningstale, var krydret med værdiladede ord som "café- penge" og "fjumreår", underforstået at disse elementer ikke tjener det tilsigtede formål med SU-systemet, og som sådan bør afskaffes.

Når al retorik skæres væk, står tilbage, at SU'en til unge, der går på en ungdoms- uddannelse og bor hjemme, skal afskaffes, og provenuet skal gå til en forbedring af folkeskolen. På de videregående uddannelser foreslår regeringen blandt andet, at der kun kan gives SU i studiets normerede tid, således at SU'en ophører ved et halvt års studietidsforsinkelse. Endvidere foreslås en fremrykning af 1,08-reglen med et år, således at det fremover kun er personer, der starter på en videregående uddannelse senest et år efter den adgangsgivende eksamen, der kan forhøje deres karaktergennemsnit med en faktor 1,08.

Med til at mudre spillet omkring en SU-reform er, at der viser sig et muligt alterna- tivt flertal mellem Dansk Folkeparti, Socialdemokraterne (S) og SF om at bruge SU- systemet til at stavnsbinde kandidater i Danmark - dog er de tre partier ikke enige om indretningen af et sådant forslag. Dansk Folkeparti har i efteråret 2010 spillet ind med et lignende forslag om, at SU'en skal tilbagebetales, hvis man efter endt uddannelse bosætter sig i udlandet. S og SF har tidligere foreslået at afskaffe SU og i stedet indføre statslån på kandidatuddannelserne. Ideen er, at kandidater, der ef- ter endt uddannelse vælger at blive i Danmark, får et skattefradrag, der modsvarer statslånet og således bliver omkostningsneutralt, mens kandidater, der vælger at flytte til udlandet, står tilbage med en studiegæld.

Såvel regeringens som oppositionens SU-forslag lægger i AC's optik gift ud for rea- liseringen af Danmark som vidensøkonomi i en globaliseret verden. AC har tidligere i kraftige vendinger advaret mod konsekvenserne af S og SF's forslag om "kandi- datpant", der reelt er en indførelse af brugerbetaling i uddannelserne (jf. afsnit om brugerbetaling) og tilmed en uklog stavnsbinding af personer med en kandidatgrad.

Ligeledes har AC, blandt andet sammen med DSF i Altinget.dk, advaret mod utilsig- tede følgevirkninger af en SU-reform, som foreslået af regeringen med særlig risiko for et lavere uddannelsesniveau, fordi flere vil falde ud af uddannelsessystemet, grundet økonomiske forhold. Særligt det ekstra SU-år vurderes som en styrke i det danske SU-system, fordi det giver den enkelte en økonomisk mulighed for at vende et negativt frafald til et positivt omvalg. Dette understøttes af tal fra OECD, der vi- ser, at vi ligger i top to blandt OECD-landene i forhold til, hvor mange der gennem- fører en uddannelse, de er påbegyndt.

I skivende stund kendes ikke udkommet af SU-forhandlingerne. Det vurderes dog, at regeringen kan etablere et flertal for en fremrykning af 1,08-reglen, som indgår som en del af regeringens forhandlingsudspil.

3.7 Brugerbetaling på uddannelserne

Det er med stigende bekymring, at AC i de senere år har kunnet konstatere en stadig mere vedvarende og højlydt kreds af aktører, der argumenterer for en indførelse af brugerbetaling på universitetsuddannelserne. I foråret 2010 var det så Socialdemokraterne sammen med SF's tur til at foreslå brugerbetaling i form af en såkaldt "kandidatpant". AC rettede en hård kritik af S- og SF-udspillet, som i høj grad er inspireret af Det Økonomiske Råds og Velfærdskommissionens forslag om "guldne håndjern" til kandidater, således at de straffes for at bruge deres uddannelse i udlandet.

Også andre aktører har været særdeles aktive med at få dagsordensat brugerbetaling på uddannelserne, i høj grad anført af Tænk tanken DEA. Senest har DI i 2010 valgt at tone rent flag som fortalere for brugerbetaling på universitetsuddannelserne, mens Dansk Erhverv fortsat holder stand, og rektorerne er splittede. AC har været aktiv i forhold til at skabe modvægt til disse fortalere, primært via pressen og det politiske påvirkningsarbejde på Christiansborg.

Til brug for det defensive arbejde udarbejdede sekretariatet i foråret 2010 et notat, der gennemgår pro et contra på de forskellige forslag til brugerbetaling i en dansk kontekst. Altinget.dk har bragt debatindlæg fra AC's formand, blandt andet et indlæg, hvor formanden med tal fra AE-råd argumenterer for opretholdelse af gratisprincippet for uddannelse, ikke kun ud fra sociale overvejelser, men også fordi samfundets investeringer i videregående uddannelser og særligt universitetsuddannelser giver et højt afkast.

Ligeledes har AC's formand haft et debatindlæg i Altinget.dk, der advarer mod daværende Helge Sanders forslag om et privat universitet i Danmark, idet forslaget havde som konsekvens, at der ville blive indført brugerbetaling på uddannelse ind af bagdøren. Endvidere har Politiken bragt en analyse af chefkonsulent Birgit Bangskjær, AC, om erfaringerne fra tyske delstater, der indførte brugerbetaling på de videregående uddannelser i 2007. Erfaringerne viser, at brugerbetaling rammer socialt skævt, idet unge fra lavindkomst og uddannelsesfremmede familiebaggrunde fravælger at uddanne sig, mens unge fra familiebaggrunde med stor uddannelsesstradition ikke har ændret uddannelsesadfærd som følge af betalingsselementet.

3.8 Studerendes retskrav på at færdiggøre uddannelsen på kandidatniveau

Daværende videnskabsminister Helge Sander relancerede i efteråret 2009 et gammelt forslag i Politiken om et centralt optagelsessystem på kandidatuddannelserne, således at universiteternes bachelorstuderende fremover skulle ansøge om optagelse på overbygningen. Et lignende forslag forsøgte regeringen at få igennem i uddannelsesreformen i 2003, men med hjælp fra forligspartiet Socialdemokraterne lykkedes det at få det afmonteret.

Med forslaget ville de studerende ikke længere have retskrav på at kunne fortsætte på samme universitet efter bacheloruddannelsen og således ikke retskrav på optagelse på den naturlige kandidatoverbygning. Dermed var der skabt incitament på universiteterne til at gøre bachelorstuderende til "cash cows" ved at skruer op for optagevolumen på bacheloruddannelser og derefter "skumme fløden" og kun optage de dygtigste bachelorer på kandidatuddannelserne.

AC gik sammen med DSF ud og støttede alle gode hensigter om at gøre det nemmere for de studerende - der ikke måtte ønske at fortsætte på den naturlige kandidatoverbygning - at kunne udnytte den fleksibilitet, som ligger i 3+2-strukturen. Et fælles optagelsessystem mellem universiteterne kan være et værktøj til at forbedre mobiliteten og fleksibiliteten. AC's anke var alene, hvis hensynet til mobilitet mellem universitetsuddannelserne fik større valør end de studerendes retskrav om at kunne færdiguddanne sig på kandidatniveau.

Politiken bragte historien med tråd tilbage til forhandlingerne fra 2003, hvorefter ministeren – endnu engang - måtte renoncere på sit forslag.

3.9 Sprogpolitik på universiteterne

Rapporten fra regeringens sprogudvalg "Sprog til tiden" blev offentliggjort i efteråret 2008. Særligt rapportens kapitel 3, "Sprog på de videregående uddannelser og i forskningen", havde AC's opmærksomhed, idet baggrunden for nedsættelsen af sprogudvalget var Dansk Folkepartis forslag om at forbyde engelsksprogede uddannelser og publicering på universiteterne.

Rapporten balancerede meget fint det skisma, universiteterne befinder sig i: På den ene side behovet for at engagere sig i internationale uddannelses- og forsknings-samarbejder samt den internationale konkurrence om tiltrækning af udenlandske studerende, og på den anden side, forpligtelsen til at være viden- og kulturbærende institution for det danske samfund, jf. universitetslovens formålsparagraf. Universiteternes forpligtelse til at udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund fordrer, at universiteterne udbyder dansksproget undervisning samt vedligeholder og udvikler dansk videnskabssprog.

AC var enig med udvalget i, at hvis dansk ikke bevares som videnskabssprog, bliver det vanskeligt at oprette dansk som undervisningssprog og at levere kvalificeret forskningsformidling på dansk, netop fordi en sådan praksis skaber et terminologisk tomrum, der tvinger forskerne og underviserne til at vælge et andet sprog for at udtrykke det, de vil.

3.10 Den Nationale Kvalifikationsramme for de videregående uddannelser under Kulturministeriet

De videregående uddannelser under Kulturministeriet har i de senere år være genstand for reform med etablering af en bachelor- og kandidatstruktur samt en større grad af forskningsbaseret. Den Nationale Kvalifikationsramme beskriver de forskellige uddannelsesniveauer og uddannelsesstyper med vægt på en beskrivelse af de kompetencer, man opnår gennem uddannelserne. AC deltog i referencegruppen for Kvalifikationsrammen, som blev offentliggjort i efteråret 2009.

På Kulturministeriets område har arbejdet med indplacering af de videregående uddannelser været kompliceret af, at der skulle findes en passende model, som også kunne rumme det særlige kunstneriske videngrundlag, som adskiller de videregående uddannelser under Kulturministeriet fra andre forskningsbaserede uddannelser. Med den valgte model for gradstypeindplacering af de kunstneriske uddannelser i den Nationale Kvalifikationsramme finder AC, at der er fundet en hensigtsmæssig og fremtidssikret model, som vil bidrage til at skabe større gennemsigtighed i det videregående uddannelsessystem, og som samtidig formår at tage højde

for de kunstneriske uddannelsers særkende med hensyn til deres forskellige miks af forskningsbaseret og kunstnerisk videngrundlag.

4. Forskningspolitik

4.1. Forskningsinvesteringerne

I perioden 2009-2010 forventes Danmark at have nået Barcelonamålet, idet forskningsinvesteringerne ifølge Videnskabsministeriets beregninger allerede i 2008 udgjorde lige knapt 3 pct. af BNP. AC har i hele perioden fulgt udviklingen i forskningsinvesteringerne nøje, og desværre skal den positive udvikling i forhold til Barcelonamålet ses i lyset af den negative udvikling i BNP særligt i 2009. Det lave BNP betyder, at forskningsinvesteringerne fremover desværre tegner til at blive mindre end forventet med velfærdsaftalen. Målet om, at de offentlige forskningsinvesteringer skal udgøre 1 pct. af BNP, er dermed gået fra at være en offensiv målsætning for forskningsinvesteringerne til at være regeringens reelle maksimumgrænse for investeringerne og dermed et lidet ambitiøst mål for de kommende år.

Fordi velfærdsaftalen og de afsatte globaliseringsmidler kun løber frem til og med 2012, begyndte AC allerede i starten af 2010 at dagsordensætte spørgsmålet om en ny bred politisk aftale om fremtidige mål for forskningen og for forskningsinvesteringerne i årene efter 2012. AC har sammen med flere andre aktører på forskningsområdet påpeget behovet for fortsat at have stærke ambitioner for investeringerne i forskning, uddannelse og innovation af hensyn til vækst og konkurrenceevne. Hvad angår de offentlige forskningsinvesteringer, er sagen desværre i 2010 druknet helt i regeringens forsøg på at afbøde den økonomiske krise og begrænse underskuddet på statens budgetter, og genopretningsplanen fra foråret 2010 – og efterfølgende besparelser i forbindelse med finansloven for 2011 – har tværtimod betydet, at der samlet set knapt nok bevares et status quo i de samlede midler til universiteter og forskningsråd i 2011.

De private forskningsinvesteringer viste henover 2008 en ubehagelig tendens til at falde eller i bedste fald stagnere et pænt stykke fra de 2 pct. af BNP, som var målet for 2010. Som en del af et større initiativ opfordrede videnskabsministeren til, at Globaliseringsrådets medlemmer kom med forslag til, hvordan man kunne styrke den private forsknings- og udviklingsindsats. AC bidrog med en række forslag til, hvordan det kunne sikres, at de forskningstunge virksomheder har tilstrækkeligt med højtuddannet arbejdskraft, herunder særligt forskere. Imidlertid blev indsatsen på dette område afblæst, idet en ny opgørelsesmetode pludselig viste meget bedre tal for omfanget af erhvervslivets forskning, ministeriets idékatalog blev aldrig offentliggjort, og de seneste tal for erhvervslivets forskning viser nu, at Barcelonamålet allerede blev nået i 2008, hvor investeringerne udgjorde 2,01 pct. af BNP.

4.2. Globaliseringsforhandlingerne

Globaliseringsforhandlingerne i efteråret 2008, efteråret 2009 og efteråret 2010 har udmøntet milliardbeløb fra globaliseringspuljen til forskning, uddannelse og innovation. AC har hvert år fulgt forhandlingerne tæt og har løbende bidraget med analyser og forslag til forskningsordførerne. AC har alle tre år fremført det centrale forslag om, at basismidlernes skal udgøre min. 60 pct. af de samlede forskningsbevillinger – i modsætning til regeringens mål om, at konkurrencemidlernes andel skal

øges til 50 pct. I forbindelse med forhandlingerne for 2010 fremførte AC desuden forslag om udmøntning af forskningsreserverne for at bidrage til en mere langsigtet investeringsplan og om flerårsaftaler om universiteternes økonomi. I 2010 udvidede AC også ordførermøderne med en række fælles ordførermøder med DI, herunder møder med regeringens finansordførere, for i fællesskab med erhvervslivets repræsentanter at lægge vægt på behovet for at fastholde fokus på de langsigtede forskningsinvesteringer.

I 2008 blev der - efter en stor indsats fra oppositionens forhandlere - lagt en vis "bund" under basismidlerne i årene 2010-2012, men derudover har forhandlingerne og resultaterne af dem på visse måder fulgt det samme mønster. På de overordnede linjer omkring basis/konkurrence har regeringens udspil alle tre år haft vægten på konkurrencemidlerne og mindre vægt på basismidlerne til universiteter, sektorforskningsinstitutioner og forskningsinstitutioner under Kulturministeriet. I løbet af forhandlingerne er det så lykkedes oppositionen at få flyttet i størrelsesordenen 200 mio. kr. yderligere til basismidler fra de øvrige poster.

Forhandlingerne i 2009 skilte sig dog ud på to måder: For det første, fordi der på grund af uenigheder om velfærdsaftalen blev et ekstra politiseret forhandlingsforløb, og det gjorde det til en ekstra udfordring for AC at bidrage til forløbet som vanligt. For det andet lykkedes det oppositionen - udover et lidt mindre løft i basismidlerne - at forhandle sig frem til ekstra taxametermidler til samfundsvidenskab og humaniora, godt hjulpet af et solidt pres fra en lang række interesseorganisationer, herunder AC-organisationer.

Forhandlingsforløbet i efteråret 2010 blev ekstra presset af, at mange tidligere bevillinger fra globaliseringspuljen kun løb frem til og med 2010. Det blev derfor ekstra tydeligt, at det nu for alvor begynder at blive svært at opretholde det forøgede investeringsniveau, som globaliseringspuljen har givet. På nogle områder vil der således være færre midler i 2011 end i 2010, og situationens alvor blev understøttet af, at blækket knapt var tørt på globaliseringsaftalen, før der blev bebudet yderligere nedskæringer på de selvsamme områder, som aftalen tildeler nye midler. AC's reaktioner på årets globaliseringsaftale var da også afdæmpet positiv, og reaktionen på finanslovens efterfølgende nedskæringer på universiteterne skarp.

4.3 Universiteternes basismidler

Videnskabsministeriet havde siden 2006 som en del af globaliseringsstrategien arbejdet på at etablere en ny model for fordeling af basismidler, men det viste sig meget vanskeligt at finde en egnet model, og processen omkring arbejdet var meget lukket. AC var meget skeptisk over for ministeriets første modelforslag og havde derfor arbejdet intenst dels på at få indflydelse på arbejdet og dels på at skabe en mere åben dialog om initiativet - ikke mindst for at få universiteterne på banen. Kulminationen på AC's indsats var en åben konference den 24. september 2008 om "Basismidler i konkurrence – på vej mod A- og B-universiteter?".

Konferencen blev den første egentlige mulighed for, at samtlige aktører kunne deltage i debatten, og ikke mindst konferencens paneldebat mellem de politiske ordførere tydeliggjorde, at ændringer af betingelserne for tildeling af basismidler har store og meget forskelligartede konsekvenser for universiteterne. Konferencen resulterede i et selvstændigt AC-forslag til hovedprincipper for en ny fordeling af basismidlerne, som blev fremsendt til universiteterne i januar 2009 – og AC's arbejde bidrog også til at skærpe og klargøre den interne diskussion om modellen blandt universiteterne. Selv om deres forskellige interesser i første omgang gav sig udslag i for-

mulering af to vidt forskellige forslag, så blev den åbne diskussion initieret af AC også det første skridt hen imod det fælles kompromisforslag fra universiteterne, som i sidste ende dannede grundlag for en endelig aftale om en ny model for fordeling af basismidler efter resultat mellem globaliseringsforligspartierne i juni 2009.

De tilbagevendende diskussioner om fordelingen mellem basismidler og konkurrencemidler i forbindelse med globaliseringsforhandlingerne rejste behovet for at kunne dokumentere, hvilke konsekvenser en øget andel af konkurrencemidler har for universiteternes økonomi og selvstændige handlemuligheder. AC opfordrede derfor i forbindelse med forhandlingerne i efteråret 2008 til, at forhandlerne i fremtiden sikrede sig et bedre dokumenteret materiale som grundlag for diskussionen. Det resulterede i en formulering i aftalen om, at der til forhandlingerne i efteråret 2009 skulle foreligge et solidt fagligt grundlag, bl.a. i form af en analyse af universiteternes og sektorforskningsinstitutionernes finansiering for så vidt angår balancen mellem basismidler og konkurrencemidler med tanke på institutionernes dispositionsmuligheder og planlægningshorisont.

Dette analysearbejde blev gennemført af konsulentfirmaet McKinsey som en del af et større analysearbejde i foråret og sommeren 2009, men konsulenterne formåede ikke at komme meget dybere i analysen af effekterne og konsekvenserne for universiteterne af forskellige finansieringsformer, end hvad der allerede var kendt stof blandt forskningsaktørerne. I konsekvens heraf gennemførte AC sammen med Danske Universiteter en mindre analyse og overslagsberegning af, hvor stor en del af universiteternes basismidler, som i realiteten er bundet til at tiltrække og medfinansiere eksternt finansierede forskningsprojekter. Resultatet blev, at for 2009 var der tale om, at ca. 1/3 af basismidlerne er bundet til at sikre, at projekter finansieret af konkurrenceudsatte forskningsmidler kan føres ud i livet. Dermed kommer basismidlerne under pres, og universiteternes handlemuligheder indskrænkes.

4.4 Forskningsrådene

I 2008-2009 gennemførte et uafhængigt evalueringspanel en evaluering af det danske forskningsrådssystem, og rapportens 33 anbefalinger vedr. det fremtidige rådssystem gav anledning til en del debat. Panelet satte bl.a. fokus på en forenkling af systemet gennem en sammenlægning af Det Strategiske Forskningsråd og Det Frie Forskningsråd og på uvildighed og habilitet i de fem faglige forskningsråd. Evalueringen dannede udgangspunkt for de efterfølgende forhandlinger om ændring af forskningsrådsloven, og AC spillede ind til forhandlingerne med en række forslag, bl.a. et samlet forslag om et styrket overordnet forskningspolitisk råd, der i højere grad end i dag kan bidrage til at sikre en samlet udviklingsstrategi for dansk forskning og for investeringerne i forskningen. Den politiske aftale gav også en styrkelse af Danmarks Forskningspolitiske Råd, om end ikke så vidtgående som ønsket. I konsekvens af AC's øgede opmærksomhed på rådets arbejde, valgte AC selv at bringe en forsker i forslag som rådsmedlem, og vedkommende blev også udpeget.

AC er i perioden blevet inviteret til særskilte møder med både Det Strategiske Forskningsråd og Det Frie Forskningsråd, og AC forventer fremover at have en tættere og mere direkte kontakt til de to råds bestyrelser. AC holdt den 9. september 2009 møde med bestyrelsen for Strategisk Forskningsråd om bl.a. finansloven for 2011 og evaluering af forskningsrådssystemet, og tilsvarende holdt AC den 3. maj 2010 møde med repræsentanter for Det Frie Forskningsråds bestyrelse om bl.a. ændringerne i forskningsrådsloven og vilkårene for den frie forskning.

4.5 Universiteternes myndighedsbetjening

Fusionerne mellem universiteter og sektorforskningsinstitutioner i 2007 satte større fokus på den myndighedsbetjening, som nu ligger i universitetsregi, og på en række nye dilemmaer, der er skabt for universiteterne og for de sektorforskere, som nu er blevet universitetsforskere. En række konkrete sager satte i løbet af 2009 ekstra spotlight på de nye vilkår for myndighedsbetjeningen og ikke mindst på betingelserne for de universitetsforskere, der arbejder med myndighedsbetjening.

AC arrangerede i februar 2010 et yderst velbesøgt debatmøde med titlen: "Hvordan sikrer vi kvalitet og integritet i universiteternes myndighedsbetjening?", hvor en række aktører fra universiteterne og sektorforskningen gav deres bud på, hvordan man bedst kan sikre tilliden til universiteternes myndighedsbetjening og dermed troværdigheden i universitetsforskningen generelt. På baggrund af mødets diskussioner rettede AC henvendelse til videnskabsministeren for at gøre opmærksom på de principielle problemstillinger og med en opfordring til, at der gennemføres en særlig evaluering af universiteternes myndighedsbetjening og samspillet med ministerierne herom – eksempelvis i 2012.

4.6 Andre initiativer på forskningsområdet

I forlængelse af offentliggørelsen af en tilstandsrapport for universiteternes laboratorier bidrog AC i starten af 2009 til at dagsordensætte behovet for investeringer i universiteternes infrastruktur sammen med Danske Universiteter og Københavns Universitet. I forbindelse med politiske diskussioner om en generel vækstplan med investeringer i infrastruktur foreslog AC, at planen skulle omfatte 5 mia. kr. til over en årrække at modernisere universiteternes laboratorier og øvrige bygninger. Initiativet kom ikke med i den generelle investeringsplan, men diskussionen bidrog til at gøde jorden for, at der i efteråret 2009 blev afsat 6 mia. kr. til renovering af universiteternes laboratorier, heraf 3 mia. kr. fra globaliseringspuljen til forskning.

Videnskabsministeriet gennemfører årligt et antal forskningsevalueringer, og på handlingsplanen for 2010 stod oprindeligt en evaluering af karriereveje i forskningssystemet, som i første omgang blev droppet. Et kritisk hørings svar fra AC udvirkede heldigvis, at der alligevel gennemføres en evaluering af forskerkarriereveje i 2010-2011, og AC har efterfølgende bidraget med input til evalueringens set-up.

4.7 Europæisk forskningspolitik

Den europæiske forskningsdagsorden får større og større betydning for den danske forskningsdagsorden, bl.a. fordi der med det 7. rammeprogram er blevet en del flere forskningsmidler. AC udøver indflydelse på den danske indsats via EF-specialudvalget vedr. forskning, men har få ressourcer til selvstændige initiativer på området. AC bidrog dog i forbindelse med globaliseringsforhandlingerne i efteråret 2009 til, at forligspartierne besluttede at igangsætte arbejdet med en mere samlet strategi for internationalisering af den offentlige forsknings- og udviklingsindsats. Videnskabsministeriet har igangsat arbejdet, men der har endnu ikke været politiske forhandlinger om resultatet. Der kan dog forventes øget fokus på området i forbindelse med den aktuelle opstart af diskussionen om danske hovedprioriteter i forhold til det 8. rammeprogram – og planlægningen af det kommende danske EU-formandskab.

5. Vækst- og erhvervspolitik

AC har siden april 2008 haft en erhvervspolitisk platform, som i de seneste par år har dannet grundlaget for den politiske interessevaretagelse på en række erhvervs-politiske felter, herunder innovation og iværksætterpolitik. Men med krisens gennemslag og den generelt øgede opmærksomhed på de samlede betingelser for øget vækst og produktivitet, blev det i løbet af 2009 tydeligt, at der var behov for et stærkere fokus på den generelle vækst- og erhvervspolitik.

AC har haft flere elementer i sin hidtidige beskæftigelses-, forsknings- og uddannelsespolitik, som også har stor betydning for erhvervslivet, men hidtil har disse politikelementer ikke været sat ind i en erhvervspolitisk ramme. I slutningen af 2009 besluttede bestyrelsen imidlertid at igangsætte arbejdet med en samlet vækst- og erhvervspolitik for AC med det nystartede PSU som opdragsgiver og tovholder for det interne udviklingsarbejde. Diskussionerne herom har således været et vigtigt omdrejningspunkt for PSU's arbejde gennem 2010.

5.1 Vækstkonference i samarbejde med IDA

Som den første udadvendte aktivitet i relation til udvikling af vækst- og erhvervs-politikken afholdt AC i samarbejde med IDA en velbesøgt konference den 3. marts 2010 med titlen "Vækst uden bobler – øget produktivitet via forskning og kompetencer." Konferencen havde Steve Ciesinski, Vice President for SRI International, som international hovedtaler, og derudover bidrog en lang række økonomer, virksomhedsrepræsentanter, universitetsfolk og repræsentanter for erhvervsorganisationer som oplægsholdere og paneldeltagere. Efter konferencen var der fælles middag for AC's bestyrelse og IDA's forretningsudvalg.

De centrale temaer for konferencen var, hvordan vi får øget produktiviteten, hvordan vi får mere forskningsdrevet innovation, og hvordan vi generelt set får Danmark tilbage på vækstsporet igen. Konferencens diskussioner resulterede i en lang række analyser og forslag, som siden er blevet anvendt i arbejdet med vækst- og erhvervspolitikken. Desuden sendte IDA og AC som opfølgning på konferencen en fælles henvendelse til økonomi- og erhvervsministeren med et oprids af centrale forslag fra konferencen, og de samme forslag blev sendt til medlemmerne af regeringens vækstforum.

5.2 Regeringens vækstforum

Udover den ovennævnte henvendelse har AC ikke direkte engageret sig i arbejdet i regeringens vækstforum, da AC's formand ikke har haft sæde i rådet – i modsætning til, hvad der var tilfældet i forbindelse med arbejdet i Globaliseringsrådet i 2005-2006. Til gengæld er der - ud fra hvad der hidtil har kunnet erfares via medierne og medlemmerne af rådet - heller ikke meget, der tyder på, at Vækstforum får den samme betydning og gennemslagskraft, som Globaliseringsrådet havde. Godt nok har væksten været dagsordensat under overskrifter som bl.a. "Grøn vækst", "Vækst i en åben verden" og "Ny vækst i Danmark – hvad er diagnosen?", men foreløbig tegner der sig et billede af nogle meget brede diskussioner med oprids af kendte udfordringer og meget få konkrete fremadrettede løsningsforslag.

5.3 Eksterne samarbejdspartnere

AC har søgt inspiration til arbejdet med vækst- og erhvervs politikken hos en række eksterne samarbejdspartnere ud over IDA. Der har på sekretariatsplan været afholdt møder med bl.a. DI og LO, der begge selv har udarbejdet omfattende vækstoplæg, og sekretariatet har også udbygget sin kontakt til Vækstfonden, som er en vigtig spiller i kraft af sin rolle som formidler af statslig kapital til venturevirksomheder. AC's formand har bl.a. deltaget i et fælles debatmøde med videnskabsministeren og økonomi- og erhvervsministeren om regeringens debatoplæg om styrket innovation i virksomhederne.

5.4 Arbejdet med en ny vækst- og erhvervs politik

PSU's arbejde med vækst- og erhvervs politikken har været omfattende, og det har ikke været tilstrækkeligt med de fire ordinære møder i 2010 – der har tillige været afholdt tre ekstraordinære møder om vækst- og erhvervs politikken. Udvalget har - med udgangspunkt i baggrundsmateriale fra sekretariatet - gennemført centrale diskussioner både af de overordnede udfordringer, knyttet til dansk økonomi, vækst og produktivitet og af en række temaer i erhvervs politikken.

Hvor AC's erhvervs politiske platform i et vist omfang havde medarbejderne i de private virksomheder i fokus, så har der i den nye vækst- og erhvervs politik været arbejdet systematisk ud fra et perspektiv, hvor dels virksomhederne dels samfundets generelle vækst og velstand er i fokus. Centrale temaer i vækst- og erhvervs politikken er derfor bl.a. højtuddannede til virksomhederne, viden og innovationskraft i virksomhederne, iværksættere og vækstvirksomheder samt erhvervs støtte. Privatsektorudvalget har ikke blot drøftet de enkelte temaer, men også tværgående udfordringer i den samlede erhvervs politik såsom

- problemet med den tabte produktivitet,
- virksomhedernes selverkendelse med hensyn til vækstmuligheder og
- bedre service og støtte til virksomhederne.

Da det samlede arbejde med vækst- og erhvervs politikken spænder over langt de fleste af de politikområder, som AC sædvanligvis arbejder med i den politiske interessevaretagelse, har ikke kun Privatsektorudvalget, men også Forsknings- og Uddannelsesudvalget været inddraget i processen. I oktober 2010 blev der afholdt et fælles udvalgs møde for FUU og PSU med to temaer:

1. Hvordan bygger vi bro mellem forsknings politikken og erhvervs politikken for at sikre vækst i Danmark
2. Hovedudfordringer i AC's uddannelses-, forsknings-, vækst- og erhvervs politik.

Efterfølgende drøftede FUU på det 4. møde i 2010 de konkrete forslag fra vækst- og erhvervs politikken, der drejer sig om uddannelses- og forskningsområdet.

Det foreløbige resultat af PSU's intensive arbejde og FUU's bidrag hertil er to internt rettede produkter, der skal danne grundlag for den videre diskussionsproces bredt i AC: For det første en bruttoliste til bestyrelsen med ca. 60 forslag og idéer, som kan komme til at indgå i AC's kommende vækst- og erhvervs politik. For det andet et baggrundsmateriale bestående af ni arbejdspapirer, som tilsammen udgør et vi-

dengrundlag for forslagslisten og giver baggrund og dokumentation for hovedparten af de fremlagte forslag og idéer.

Bestyrelsen drøftede i december 2010 de foreløbige resultater af arbejdet med vækst- og erhvervspolitikken. Der var stor tilfredshed med fundamentet og analysematerialet, som vil være et helt nyt grundlag for en bredere politisk platform med udgangspunkt i organisationernes ønsker om at forbedre Danmarks internationale konkurrenceevne og erhvervenes innovationskraft. På Udviklingskonferencen i januar 2011 drøftes de mange konkrete vækstforslag med henblik på, at AC i februar 2011 kan lancere den første del af vækstpakken.

5.5 Vækstforum Hovedstaden

Vækstforum besluttede i marts 2010 at imødekomme AC's anmodning om repræsentation i Vækstforum Hovedstaden. Henover sommeren har Vækstforum Hovedstaden arbejdet med udvikling af en strategi for Hovedstaden "Hovedstaden - Nordeuropas grønne, innovative vækstmotor", der blev præsenteret på mødet i oktober og vil blive forelagt til godkendelse i december 2010. Indsatsområderne i strategien er:

- Velfærdsteknologi som en god forretning.
- En attraktiv metropol med gode forbindelser.
- Innovation og forskning – videnregionens base.
- Talent og kompetencer i verdensklasse.
- Erhvervsklynger – stærke niches i global konkurrence.
- Vækstiværksættere med en international tilgang.

6. Efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling

De seneste par år har budt på både fremskridt og tilbageslag med hensyn til akademikernes muligheder for efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling – ikke mindst hvad angår ressourcesituationen. Trepartsaftalen fra 2007 gav flere midler til kompetenceudvikling i offentligt regi, idet aftalen gav en del flere penge til kompetenceudvikling i overenskomstperioden 2008-2011, og AC har i perioden medvirket til at omsætte disse penge i nye aktiviteter både i staten, regionerne og kommunerne. Aftalen gav også højere taxametertakster med det formål at få nedsat deltagerbetalingen og SVU til fagspecifikke kurser i perioden 2008-2011.

Men genopretningsaftalen fra foråret 2010 og finanslovsaftalen for 2011 betød desværre en lang række nedskæringer på efter- og videreuddannelsesområdet, herunder også et tilbageslag for nogle af de resultater, AC har medvirket til at opnå for de højtuddannede. Der var tale om en tilsidesættelse af de hidtil fælles intentioner fra trepartssamarbejdet om efter- og videreuddannelse om at stimulere og udbygge efter- og videreuddannelsesaktiviteten, og nogle af nedskæringerne ramte endda i særlig grad personer med en videregående uddannelse. Eksempelvis skal personer med en videregående uddannelse, som ønsker at tage enkeltfag på hf- og studentereksamensniveau, fremover betale fuld deltagerbetaling. Det kan reelt betyde, at personer med en videregående uddannelse ikke længere vil søge at tilegne sig sidekompetencer på et kompetencegivende niveau, fx sprog og IT. Desuden lægges

der en række begrænsninger på adgangen til at modtage SVU, hvilket også kan mindske akademikerens muligheder for at efter- og videreudanne sig.

6.1 Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling

AC's indsats i Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK) blev intensiveret i en længere periode oven på udmøntningen af kompetencemidlerne fra trepartsaftalen om den offentlige sektor fra 2007 i forbindelse med OK08. I forbindelse med aftalen blev der etableret tre nye partsudvalg (målgrupper) og Udviklings- og Omstillingsfonden blev nedlagt. Det krævede en længere omstillingsperiode og en større indsats fra AC end først forventet at få samarbejdet med Personalestyrelsen i SCKK til at fungere lige så konstruktivt og uformelt som hidtil.

Den øgede mængde midler på i alt 410 mio. kr. (OK-midler på 216 mio. kr. og midler aftalt i trepartsaftalen på 194 mio. kr.), hvoraf 56 mio. kr. er afsat til AC's målgruppeudvalg, dvs. AC's og Personalestyrelsens Udvalg (APU), gav en større opmærksomhed på kompetenceudvikling generelt og på anvendelsen af midlerne i særdeleshed, og det ændrede i en periode præmisserne for samarbejdet, så der kom større fokus på principielle spørgsmål. Men i løbet af overenskomstperiodens første år lykkedes det at komme igennem denne fase og komme tilbage på det - set fra AC - mest konstruktive spor, idet der blev sat fornyet fokus på de konkrete kompetenceudviklingsprojekter.

Da trepartsaftalerne og de mange nye midler indebar en ekstra arbejdsbyrde for SCKK, blev der som et led i udmøntningen af aftalerne fra OK08 også aftalt en tilknytningsordning, hvor medarbejdere fra Personalestyrelsen og centralorganisationerne i overenskomstperioden tilknyttedes og har deres daglige arbejde i SCKK. Ordningen finansieres af trepartsmidlerne og har bl.a. også bidraget til at øge SCKK's kendskab til og videnudveksling med AC's medlemsorganisationer.

Der er udarbejdet en analyse af SCKK's aktiviteter i OK-perioden 2008-11 med henblik på dels en kortlægning af antal og omfang af igangsatte aktiviteter og projekter og dels en analyse af relationerne mellem aktiviteterne og SCKK's hovedindsatsområder. Det kan heraf udledes, at den målgruppeorienterede udvalgsstruktur har vist sig som et effektivt redskab til at imødekomme forskellige medarbejdergruppers udviklingsbehov og til at målrette dialogen om mulige udviklingsveje. Der er med held forsøgt at imødekomme arbejdspladsernes behov for tværgående projekter på tværs af medarbejdergrupper, hvilket er sket via SCKK-bestyrelsens tværgående indsatser, FUSA's særlige indsatsområder (Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser) og gennem koordination på tværs af målgruppe-udvalgene. Det må dog også konstateres, at det har været forbundet med en stor ressourcemæssig indsats, ligesom det har pålagt arbejdspladserne større administrative byrder end tidligere.

6.2 Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser

I forbindelse med OK08 blev det aftalt at oprette en ny fond, nemlig Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser (FUSA). Et særligt udvalg, FUSA-udvalget, hvor AC også er repræsenteret, har derefter varetaget driften af fonden med en slags kassefunktion, idet fonden rummer pengene til samtlige udvalg og opgaver under SCKK. Langt de fleste beslutninger om anvendelse af midler træffes dog enten af bestyrelsen, de tre partsudvalg eller af andre partsorganer, men FUSA-

udvalget har dog selvstændigt ansvaret for fordeling af 4 mio. kr. årligt til arbejdspladser med særlige behov og fordeling af 2 mio. kr. årligt i frie projektmidler.

Derudover har tilbagebetaling af en del uforbrugte midler fra Udviklings- og Omstillingsfonden henover perioden betydet, at FUSA-udvalget har haft en del flere midler end forventet. AC har således medvirket til at fordele midler til kompetenceudviklingsprojekter på en række statslige arbejdspladser i en særlig vanskelig situation, og derudover er der blevet fordelt en del midler til arbejdspladsprojekter under temaerne 1) Kom godt i gang med strategisk kompetenceudvikling, 2) Den kreative arbejdsplads og 3) Gode rammer for læring og teamudvikling.

Af særlig AC-interesse kan der peges på følgende arbejdspladser, der har modtaget støtte fra FUSA til projekter i perioden: Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet, Aarhus; Næstved Gymnasium og HF; Skov- og Naturstyrelsen; Det Humanistiske Fakultet, KU; Skatteministeriet; Institut for Fysik og Kemi, SDU. Der foreligger p.t. endnu ikke en evalueringsoversigt.

6.3 AC's og Personalestyrelsens Udvalg (APU)

Som indledning til arbejdet i APU samlede AC og medlemsorganisationerne i efteråret 2008 en bruttoliste af projekter, som der var interesse for at arbejde videre med i APU-regi. Men først var det nødvendigt at etablere en fælles forståelse med Personalestyrelsen om den overordnede prioritering af APU's midler og om hvilke indsatsområder, midlerne skulle anvendes inden for. Dette arbejde blev mere kompliceret end forventet, hvilket betød, at der gik usædvanlig lang tid, før APU kunne påbegynde den egentlige fordeling af midlerne til konkrete kompetenceudviklingsprojekter. Først i april 2009 lykkedes det at etablere en enighed om 10 strategiske indsatsområder og en opdeling af midlerne i fire puljer:

1. Ca. 14,5 mio. kr. til Undervisningsministeriets område
2. Ca. 15,2 mio. kr. til Videnskabsministeriets område samt Kulturministeriet
3. Ca. 9,6 mio. kr. til administrative AC'ere og
4. Ca. 10 mio. kr. til øvrige AC'ere.

Derudover blev der afsat midler til periodeprojekter og til tværgående projekter med de to andre partsudvalg.

Disse beslutninger bragte APU videre til den næste fase i arbejdet, hvor der kunne bevilges penge til konkrete projekter, og først på dette tidspunkt kunne de mange projektforslag fra AC-organisationerne komme i spil. AC fungerede som formidler af kontakten til SCKK's sekretariat, så de enkelte medlemsorganisationer i så vidt omgang som muligt selv kunne indgå i arbejdet med at kvalificere og beskrive projekterne sammen med SCKK's sekretariat med henblik på forelæggelse for APU.

Der er i perioden "søsat" en lang række af projekter, såsom "Alene-AC'ere", "Coaching af Ph.d.-studerende", "Styrkelse af kompetencer til kvalitetssikring på universiteterne", "Støtte til gennemførelse af Masterstudier", etc. etc., hvor tilbagemeldingerne fra de involverede har været fra positive til meget positive. Specielt "APU's decentrale universitetsprojekter", hvortil der er afsat knapt 9 mio. kr. til 8 universiteter, har været en succes. De har igangsat kompetenceudviklingsaktiviteter ud over det sædvanlige, der har været strategisk forankring og god inddragelse af medarbejdere, etc. Endvidere er både præsterne og forsvaret kommet på banen med projekter i et omfang, der ikke er set tidligere. En endelig evaluering vil dog

først foreligge i løbet af 2011. APU har i efteråret 2010 konstateret, at projekterne har medført en ansvarliggørelse på arbejdspladserne mht. til kompetenceudvikling, der har fungeret efter parternes fælles hensigter.

6.4 Undervisningsministeriets Dialogforum

Som en del af indsatsen omkring fordelingen af trepartsmidler i APU-regi bidrog AC som "fødselshjælper" til, at der blev etableret et særligt set-up for fordeling af trepartsmidlerne på Undervisningsministeriets område. Her blev der mellem ministeriet og hhv. AC og FTF indgået en særlig rammeaftale om indsatsområder og udmøntningsform ift. kompetenceudvikling, herunder oprettelse af et særligt dialogforum for kompetenceudvikling (der er så vidt vides aldrig indgået en tilsvarende aftale med OAO). AC's del af aftalen blev drøftet og vedtaget i FHO i foråret 2009.

Dialogforum fik ansvaret dels for at fordele de decentrale trepartsmidler på Undervisningsministeriets område dels for at søge APU om en andel af de centrale midler, så Dialogforum selv kunne foretage den mere detaljerede fordeling også af disse midler. Undervisningsministeriet og organisationernes repræsentanter i Dialogforum fik derved mulighed for i fællesskab at anvende de samlede trepartsmidler til at sikre en markant styrkelse af kompetenceudviklingsaktiviteterne for medarbejderne på ministerområdet.

Parterne har haft en indledende evalueringsdrøftelse af Dialogforum i efteråret 2010, og det er således vurderingen, at anvendelsen af APU's bevilling "balancerer på den rigtige side af kanten for succes". Der er således gennemført mere efteruddannelse, og midlerne har været en god katalysator for udviklingen på fx Undervisningsministeriets område, hvor der foreløbig er brugt 11,5 mio. kr., og 2.500 ansatte har været igennem efteruddannelse.

6.5 Fordeling af de decentrale trepartsmidler i staten

I staten blev halvdelen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling afsat som decentrale midler, der år for år bliver fordelt direkte til de enkelte ministerområder. Eneste krav til fordelingen i selve OK08-aftalen var, at fordelingen skulle ske i enighed med de forhandlingsberettigede organisationer. Det betød, at AC og de øvrige centralorganisationer måtte lægge en ekstra indsats i at understøtte udmøntningen af midlerne efterfølgende. I regi af SCKK blev der aftalt nogle spillerregler for udmøntningen med Personalestyrelsen, og derefter har AC hjulpet de enkelte ministerier med at knytte kontakt til repræsentanter for de forhandlingsberettigede AC-organisationer, der har haft interesse i fordelingen på et konkret område. Ca. halvdelen af ministerierne har henvendt sig til organisationerne via AC, og for nogle ministeriers vedkommende, fx Videnskabsministeriet og Forsvarsministeriet – og som ovenfor nævnt Undervisningsministeriet - er der indgået særlige aftaler om fordelingen af midlerne.

6.6 Fordeling af trepartsmidlerne i regioner og kommuner

På det regionale og det kommunale område blev alle trepartsmidlerne til kompetenceudvikling fordelt direkte til de enkelte regioner og kommuner, og her indeholdt aftalerne fra OK08 mere præcise beskrivelser af de nye fora, som skulle fordele midlerne. Alligevel besvarede AC i løbet af 2008 og 2009 henvendelser fra næsten

halvdelen af kommunerne og regionerne – enten fra ledelsesrepræsentanter eller tillidsrepræsentanter - om, hvordan aftalen skulle implementeres.

7. Opfølgning på trepartsaftalen om den offentlige sektor

Efter at langt de fleste af initiativerne i trepartsaftalen om den offentlige sektor fra 2007 enten var udmøntet via OK08 eller igangsat direkte, har AC's opgave bestået i dels at tage del i den praktiske gennemførelse af initiativerne dels at følge den samlede status for aftalen. AC har deltaget i statusmøder for aftalen både i efteråret 2009 og i efteråret 2010 – og hovedindtrykket er, at de initiativer, som særligt interesserer AC, i det store hele er blevet implementeret som planlagt.

Det kan ikke forventes, at regeringen og arbejdsgiverne vil have interesse i at videreføre eller forny aftalen, og derfor samler interessen sig nu om, hvordan resultater og effekter af aftalen skal opsamles, dokumenteres og evalueres. Det er sandsynligt, at der vil være betydelig større interesse herfor fra lønmodtagersiden end fra de øvrige aftaleparter, og der vil blive afholdt særskilte møder herom efter overenskomstforhandlingerne i 2011.

For enkelte initiativers vedkommende, har lønmodtagersiden dog været nødt til at påpege behovet for, at midlerne til at gennemføre initiativet videreføres også ud over aftaleperioden, som slutter med udgangen af 2011. AC har særligt haft interesse i, at dette bliver muligt i forhold til den fleksible masteruddannelse i offentlig ledelse, og dette er anerkendt af regeringen og de øvrige aftaleparter.

7.1 Væksthus for offentlig ledelse

Målet med Væksthus for offentlig Ledelse er at udvikle, opsamle og dele ny viden, der kan omsættes i bedre ledelse og sætte god ledelse på dagsordenen i kommuner og regioner.

Målet med Væksthus for offentlig Ledelse er søgt realiseret gennem:

1. En netværksorganisation for viden og værktøjer om ledelse, hvor parterne i samarbejde med ledere i kommuner og regioner udvikler initiativer/projekter vedr. ledelse (www.lederweb.dk),
2. Projekter og aktiviteter om ledelse, som er med til at synliggøre parternes samarbejde om ledelse og sætte god offentlig ledelse på dagsordenen.

7.2 Væksthus for offentlig ledelse - projekt "De erfarne ledere"

AC er repræsenteret i Væksthus for offentlig ledelse i den del af væksthuset, der beskæftiger sig med topledelse. Vi har aktivt deltaget i projektledelsen af projekt "De erfarne ledere". Projektet er iværksat i oktober 2010 og omfatter ledere på alle niveauer i regioner og kommuner.

Udgangspunktet for projekt "De erfarne ledere" er, at ledere er en ressource, som med fordel for både lederen selv, arbejdsmarkedet og samfundet, er ønske-

lig at forsøge fastholdt i job. Det kræver en særlig indsats, så de erfarne ledere har lyst til og mod på at forlænge deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Og antallet af ledere, der inden for en kort årrække har mulighed for at gå på pension, er stort. Over halvdelen af ledere i kommuner og regioner er 55 år og derover, og det betyder, at over halvdelen af lederne i kommuner og regioner vil sige farvel til deres job i løbet af de næste 10 år. Afgangen skyldes primært, at de går på efterløn eller pension.

Det er formålet med projektet at frembringe viden, der giver både ledere og organisationer inspiration og mod til at skabe flere og alternative karriere- og jobmuligheder for erfarne ledere og dermed et værdiskabende arbejdsliv for såvel den enkelte leder, som for hele organisationen.

Projektet forventes afsluttet ultimo august 2010.

7.3 Dialogforum for offentlig ledelse

En væsentlig del af kvalitetsreformen omfattede initiativer med fokus på at udvikle offentlig ledelse. I den forbindelse blev der i 2007 nedsat et tværgående dialogforum for offentlig ledelse. I 2008 holdte Dialogforum for offentlig ledelse to arrangementer med temaerne "ønskescenarier for lederskab 2015" og "afburekratisering".

I 2009 inviterede Dialogforum for offentlig ledelse til fire arrangementer for og med parterne på det statslige, regionale og kommunale område med temaerne:

- 1) Attraktive offentlige lederjob, fra beslutning til virkelighed
- 2) Hvordan får ledelsesinitiativerne i Trepartsaftalerne betydning i hverdagen?
- 3) Embedsværkets rolle i dialogen med de politiske beslutningstagere - hvordan sikrer vi en velfungerende kommunikation og sammenhæng?
- 4) Offentligt ansattes ytringsfrihed

I 2010 blev det til et enkelt arrangement med temaet: Trivsel og produktivitet.

7.4 Offentligt ansattes ytringsfrihed

I december 2009 var temaet for Dialogforum for offentlig ledelse ytringsfrihed eller mere præcist det ledelsesmæssige paradoks, der handler om, hvordan der skabes en balance mellem et rum for at loyale medarbejdere kan deltage i den offentlige debat, og på den anden side en intern ytringskultur, der genererer læring og innovation i den offentlige sektor. Dialogforums drøftelse tog afsæt i to oplæg, som begge kredsede om følgende spørgsmål:

- Hvordan er forventningerne til ledernes loyalitet på forskellige niveauer i ledelseshierarkiet?
- Hvordan skaber lederen klarhed blandt medarbejderne om medarbejdernes ret til at ytre sig, og hvilke grænser er der for de frie ytringer?

- Hvordan skelnes mellem den ydre politiske ytringsfrihed og den indre faglige ytringsfrihed? Hvordan ser spillereglerne ud for hhv. den ydre og den indre ytringsfrihed? Hvem definerer, og hvor defineres spillereglerne?

Dialogforum diskuterede den interne og eksterne ytringsfrihed, og hvordan ytringsfriheden skal og vil udmønte sig forskelligt, alt efter hvor tæt på de politiske beslutningerne, lederen befinder sig, og hvordan den enkelte leder håndterer og forvalter denne opgave.

7.5 Fleksibel masteruddannelse i offentlig ledelse

Første optag på uddannelsen blev forsinket ½ år (fra 1. til 2. kvartal 2009), fordi akkrediteringsprocessen tog længere tid end forventet.

I september 2009 optog de to konsortier, der har udviklet den fleksible masteruddannelse i offentlig ledelse, første hold studerende på den nye uddannelse.

De to konsortier er et østkonsortium, bestående af CBS, KU og Aalborg Universitet og konsulenthuse Mannaz og Right Management, og et vestkonsortium, bestående af Aarhus og Syddansk universitet i samarbejde med konsulenthuse Ankerhus og Udviklingskonsulenterne.

Uddannelsen tager udgangspunkt i ledernes erfaringer og praksis og tager højde for den udfordring, der består i at skulle kombinere ledelsesfaglig viden på højt niveau med udviklingen af det personlige lederskab.

Det har været vigtigt for både AC og de offentlige arbejdsgivere at tilbyde offentligt ansatte ledere en fleksibel uddannelse, tilpasset en travl hverdag som leder. Den fulde uddannelse er normeret til min. to års deltidsstudier, men er tilrettelagt sådan, at modulerne kan fordeles fleksibelt over op til seks år.

Den indeholder både obligatoriske og valgfrie moduler, der giver den enkelte deltager mulighed for at tone sin uddannelse i forhold til faglige præferencer. Desuden er der valgfrihed med hensyn til valg af de enkelte moduler og til den rækkefølge, modulerne tages i.

Kravene til uddannelsen er mindst en relevant uddannelse på diplom-, bachelor- eller kandidatniveau kombineret med min. 2 års relevant erhvervs erfaring, herunder erfaring med personaleledelse. Der er afsat 75 mio. kr. til udviklingsperioden, og hovedparten af midlerne vil gå til finansiering af tilskud til deltagerbetaling. Der ydes et tilskud på 2.000 kr. pr. ECTS point.

49 pct. af samtlige studerende på efterårssemestret 2009 havde en lang videregående uddannelse, og blandt de studerende til forårssemestret 2010 var flere, nemlig 59 pct., med en lang videregående uddannelse.

Ca. halvdelen af de studerende kommer fra kommuner, 25 pct. fra staten, og 25 pct. fra regionerne. På efterårssemestret 2009 blev der optaget 47 AC'ere fra statens område (i 4. kvartal 2009 var der i staten ansat 674 kontorchefer), mere præcist fra Fødevareministeriet, Fødevarestyrelsen, Rigsrevisionen, Skatteministeriet, Søfartsstyrelsen og Sundhedsstyrelsen. I efterårssemestret 2010 på østkonsortiets uddannelse udgjorde studerende med en forudgående kandidatuddannelse 54 pct. af samtlige studerende. 29 pct. har en mellemlang uddannelse

AC har over for Personalestyrelsen og Finansministeriet tilkendegivet, at det er et problem, at staten som arbejdsgiver har kontrollen over, hvor vidt og hvor mange der kommer til at få mulighed for at deltage i uddannelsen. Udover den forsinkede start af uddannelsen, der i sig selv betyder et lille optag til det første semester, fordi der var så kort tid fra annonceringen af uddannelsen til optaget (få sommermåneder), må det også antages, at regeringens genopretningsplan fra maj 2010 om besparelser på 24 mia. kr. over 3 år også har haft en betydning for det lille antal statslige kontorchefer, der har søgt og er blevet optaget på uddannelsen i 2010.

I styregruppen opstod der på et møde i april 2010 uenighed om håndteringen af den udfordring, der består i, at der er så få statslige AC-ledere, der deltager i uddannelsen, og at der kun er forbrugt under en tredjedel af de midler, der er afsat til tilskud til deltagerbetaling.

De statslige arbejdsgivere tilkendegav på mødet, at uforbrugte midler vil kunne overføres til næste år, dog senest til 2012. Denne udmelding om 2012 som absolut sluttidspunkt for anvendelse af midler til fleksibel masteruddannelse i offentlige ledelse erklærede AC, FTF og LO sig uenig i.

På statusmøde for parterne fra trepartsaftalen i oktober 2010 tilkendegav Finansministeriet, at for to af ledelsesinitiativerne i trepartsaftalen, nemlig for den fleksible masteruddannelse i offentlige ledelse og den praksisnære ledelsesuddannelse for LO-grupperne, kan uforbrugte midler overføres ud over 2011, da staten har været årsag til forsinkelsen af iværksættelsen af de to uddannelser.

7.6 Projekt "Attraktive akademikerarbejdspladser"

På baggrund af en beslutning i AC's bestyrelse iværksatte AC i samarbejde med Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og Personalestyrelsen undersøgelsen "Attraktive akademikerarbejdspladser". Undersøgelsen blev iværksat i august 2010 og forventes afsluttet primo 2011. Projektet designes og gennemføres af Mandag Morgen.

Undersøgelsens formål er at belyse, hvilke kvaliteter akademikere fra en række udvalgte jobprofiler inden for den offentlige sektor tilskriver størst betydning i deres nuværende arbejde og arbejdsplads, for herved at skabe en mere præcis forståelse af ligheder og forskelligheder i, hvad der konstituerer det attraktive job og den attraktive arbejdsplads blandt akademikere inden for den offentlige sektor, dvs. i stat, region og kommune. I projektet defineres og beskrives fem profiler: Generalister, specialister, behandlere, forskere og undervisere, der vil bidrage med en nuanceret beskrivelse af det attraktive for forskellige akademikergrupper.

Undersøgelsen vil bidrage til en mere nuanceret og præcis forståelse af, hvad der skaber attraktive arbejdspladser og job for akademikere i den offentlige sektor og samtidig en større mangfoldighed af historier om, hvad der skaber attraktivitet for højtuddannede.

De foreløbige resultater af undersøgelsen peger på stor tilfredshed med og attraktivitet i de offentlige akademikerjob, særligt blandt unge, nyuddannede akademikere. Samtidig synes der også at være en tendens til, at tilfredsheden og attraktiviteten daler som årene i jobbet går.

Dog med den undtagelse, at gruppen af behandlere synes at følge et andet forløb. Her trives man bedre i jobbet med årene. Det vidner for lægernes vedkommende

om, at trivslen øges, når turnusperioden er forbi, og den faste stilling er i sigte. Men generelt for gruppen gælder, at der er tale om professioner, hvor praksiselementet og det at mestre sit fag indtræffer senere end for de øvrige akademikergrupper.

8. Det internationale område

8.1 Europa

AC's Europæiske og Internationale Sekretariatsudvalg, EIS

I 2009-2010 har arbejdet i EIS været koncentreret om at følge og vurdere konsekvenser af nye EU-initiativer inden for det uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiske område i form af direktiver, aftaler og domme (se nedenfor). Et af de nye EU-initiativer, der på den europæiske politiske scene kom til at fylde rigtig meget, var vedtagelsen af EU-traktaten.

EU-konference om Lissabon-traktaten

Vedtagelsen af en ny EU-traktat indeholdende charter vedr. grundlæggende rettigheder var en vigtig begivenhed i 2009. Charteret blev underskrevet i 2000 og har siden 2000 været et politisk dokument, men først med chartrets indskrivning i Lissabon-traktaten blev det juridisk bindende, således at EU-borgerne kan støtte ret på de grundlæggende rettigheder. Af særlig interesse var desuden spørgsmålet om, hvorvidt EU-domstolen fremover vil inddrage de nye bestemmelser i grundlaget for bedømmelse af sager og afsigelse af domme.

LO, FTF og AC valgte at gøre Lissabon-traktaten til hovedtema i den årlige fælles EU-konference, der fandt sted den 12. maj 2010 med titlen: Er Lissabon-traktaten grundlaget for udviklingen af et socialt Europa, eller er det business as usual?

Til konferencen var der både inviteret en række oplægsholdere, der skulle agere som anklagere eller forsvarere, og de blev bedt om at levere argumenter for og imod Lissabon-traktaten, som starten på udviklingen af et nyt og mere socialt Europa.

Dommerpanelet var besat med de tre formænd: Fra LO Harald Børsting, fra FTF Bente Sorgenfrey og fra AC Erik Jylling.

Europæisk aftale om det rummelige arbejdsmarked

Den 12. marts 2010 indgik de europæiske parter en aftale om det rummelige arbejdsmarked. Aftalen omfatter både lønmodtagere med en ansættelseskontrakt/ansættelsesforhold og personer uden for arbejdsmarkedet. Aftalen adresserer forudsætningerne for, at der kan udvikles et rummeligt arbejdsmarked. Aftalen op-
lister en lang række forslag til de offentlige myndigheder, der blandt andet går på at:

- Støtte arbejdsløse i at få et job og arbejdsgivere i at ansætte flere.
- Udvikle uddannelser og målrettede uddannelser og efteruddannelser.
- Sikre lige adgang til uddannelse, sundhedssystemer, bolig og sociale sikring.

- Bruge strukturfondene i EU, så de støtter det rummelige arbejdsmarked.
- Få en bedre formidling af job og undgå, at folk bliver arbejdsløse i længere tid.
- Sikre, at der er ordentlige transportmuligheder, som folk kan betale, og at det samme gælder for grundlæggende servicetjenester som plejesektoren, skolerne og boligsektoren.
- Gøre det lettere at oprette et firma og på den måde styrke iværksætterånden.
- Se nærmere på skatte- og understøttelsessystemer, så de stimulerer, at folk kommer ind på arbejdsmarkedet, forbliver på arbejdsmarkedet og udvikler sig på arbejdsmarkedet.

I forhandlingerne lagde arbejdsgiverne vægt på, at aftalen omfatter de allermest udsatte grupper, et ansvar der i de fleste EU-lande påhviler offentlige myndigheder. De faglige organisationer forsøgte i forhandlingerne at inddrage de grupper, som befinder sig i grænselandet mellem arbejdsløshed og arbejde.

Den europæiske aftale om det rummelige arbejdsmarked er indgået i henhold til traktatens artikel 155 om autonome aftaler, der overlader det til de nationale parter at sikre, at implementering af aftalen sker i overensstemmelse med national praksis. Der er ingen sanktionsmuligheder knyttet til en manglende implementering. Aftalen skal implementeres inden for 3 år efter underskrivelsen.

8.2 Nye Direktivforslag og direktiver

Arbejdstidsdirektivet

Den 17. december 2008 stemte et flertal i Europa Parlamentet imod det forslag, Rådet indgik i juni 2008. Et nej fra Europa Parlamentet var et nej til at fravige den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer og et krav om at udfase opt-out bestemmelsen i direktivet, dvs. den bestemmelse, der giver mulighed for at fravige den maksimale ugentlige arbejdstid efter individuel aftale mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren. Endelig stillede Europa Parlamentet også krav om, at rådighedsvagter kan tælle og indgå som arbejdstid, sådan som EU-domstolen har fastslået i SIMAP- og Jäger-dommen.

I september 2009 rettede EFS skriftlig henvendelse til kommissær Spidla i sagen vedr. arbejdstidsdirektivet. I henvendelsen refererer EFS til, at kommissionsformanden Barosso på et møde med Europa Parlamentet havde tilkendegivet, at Kommissionen ville indlede en undersøgelse af konsekvenserne af det eksisterende EU-regelsæt vedr. arbejdstid, og at parterne involveres i en sådan undersøgelse.

Kommissionen bebudede først i oktober og senere igen i november 2009 at ville indlede en konsultation af parterne vedr. revidering af arbejdstidsdirektivet.

Den 24. marts 2010 udsendte Kommissionen en første skrivelse til arbejdsmarkedets parter på europæisk plan om behovet for at forhandle en revision af arbejdstidsdirektivet.

EFS har i deres svar til Kommissionen og spørgsmålet om forhandlinger henvist til behovet for at følge den retspraksis, der ligger i det eksisterende direktiv og i de afsagte EU-domme, og foreslår, at rapporten og resultaterne omkring implemente-

ring af direktivet i medlemslandene lægges til grund for konsultationen af parterne i sagen.

I juni 2010 indledte Kommissionen den længe ventede analyse af den nationale implementering af arbejdstidsdirektivet. Der er nu gennemført en række fokusgruppe-interview med relevante nationale myndigheder og parter i sagen.

Barseldirektivet

Kommissionen fremsatte 3. oktober 2008 forslag til revidering af direktiv fra 1985 (02/85/EC). I forslag til revision er den vigtigste ændring en min. barselorlov på 18 uger uden løn. Dette er en udvidelse af det oprindelige direktiv fra 1985, hvor retten til orlov lyder på 14 uger.

Europa Parlamentet vedtog den 20. oktober 2010 en tekst, der er langt mere vidtgående, hvor der lægges op til en min. orlov på 20 uger med løn, fuld pension under orlov, ret til at nægte overarbejde under graviditet, afskedigelsesbeskyttelse på 6 måneder efter udløb af barselperioden samt en ret til fædreorlov på min. 2 uger med fuld løn.

AC's formand har rettet henvendelse til beskæftigelsesministeren og til Europaudvalget og tilkendegivet, at parterne på det offentlige arbejdsmarked har gennemført forbedrede barselsvilkår for kvinder og mænd, som rækker videre end de rettigheder, som følger af Europa Parlamentets forslag. Men på det private arbejdsmarked, hvor der kun eksisterer en beskeden løndækning (ifølge funktionærloven ret til halv løn i 14 uger efter fødslen) vil Europa Parlamentets forslag være et fremskridt.

AC opfordrer derfor regeringen til at arbejde positivt for, at direktivet vedtages med de ændringer, Europa Parlamentet har foreslået, og at der iværksættes et arbejde omkring et serviceeftersyn af funktionærloven.

8.3 Vigtige EU-domme

EU-dom om aldersdiskriminering Ole Andersen mod Region Syddanmark

EU-domstolen har den 12. oktober 2010 afsagt dom i præjudiciel sag C-499/08 Ole Andersen mod Region Syddanmark. Funktionærlovens § 2 a, stk. 3 fastsætter, at retten til fratrædelsesgodtgørelse bortfalder, hvis funktionæren kan få udbetalt alderspension, som arbejdsgiveren har bidraget til. EU-domstolen finder, at denne danske bestemmelse i funktionærloven er i strid med det EU-retlige forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, og at Ole Andersen, på trods af at han kan få udbetalt alderspension, som arbejdsgiveren har bidraget til, har krav på fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven.

EU-dom om aldersdiskriminering Gisela Rosenblatt mod Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, Tyskland

EU-domstolen har den 12. oktober 2010 afsagt dom i præjudiciel sag C-45/09 Gisela Rosenblatt mod Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH, Tyskland. Sagen handler om Gisela Rosenblatt, der har arbejdet for den pågældende virksomhed i 39 år. Hun bliver afskediget som 65-årig. Af hendes ansættelseskontrakt fremgår, at kontrakten ophører, når hun fylder 65 år i overensstemmelse med de bestemmelser, der fremgår af den kollektive overenskomst, der gælder for rengøring inden for denne sektor.

EU-domstolen finder, at automatiske ophørs klausuler i ansættelseskontakter ikke er i strid med forbud mod aldersdiskrimination, eftersom disse klausuler afspejler en afbalancering af hensynet til modsatrettede men legitime interesser. Klausulerne garanterer ansatte en vis beskæftigelsesmæssig stabilitet og et løfte om et kendt pensioneringstidspunkt, der samtidig giver ledelsen i virksomheden mulighed for at foretage tilpasninger i virksomheden.

EU-dom om, at administrationen af arbejdsmarkedspensioner i Tyskland skal bringes i udbud

EU-domstolen har den 15. juli 2010 afsagt dom i præjudiciel sagen C-271/08 Kommissionen mod Tyskland. EU-domstolen finder, at Tyskland har overtrådt udbudsdirektivet ved at indgå tjenesteydelsesaftaler vedr. arbejdsmarkedspension direkte med en række pensions- og forsikrings selskaber uden forudgående afholdelse af en udbudsprocedure inden for hele unionen. Afgørelsen er bemærkelsesværdig, da den går stik imod den anbefaling, som Generaladvokaten fremkom med tidligere på året, hvor Generaladvokaten netop anbefalede en frifindelse af Tyskland i sagen. EU-domstolen finder således, at selve forvaltningen/administrationen af arbejdsmarkedspensionerne er en tjenesteydelse, som skal bringes i udbud, før en offentlig myndighed kan indgå aftale med et pensions selskab om udførelsen af denne tjenesteydelse. EU-domstolen finder desuden, at det er den samlede værdi af tjenesteydelsen, der skal lægges til grund, og ikke kun værdien i forhold til forvaltningen af den enkelte arbejdstagers pension. Herved kommer opgaven hurtigt op over tærskelværdien for, hvornår en opgave skal bringes i udbud. EU-domstolen finder ikke, at en udbudsprocedure vil kollidere med den grundlæggende ret til kollektive forhandlinger, idet domstolen anfører, at der i udbudsvilkårene kan indskrives de ønskede vilkår, mv., som parterne måtte have aftalt, og som afspejler de berørte arbejdstagers interesser. Desuden anføres det af domstolen, at bevarelse af solidaritets elementerne i forbindelse med optagelse i pensionskassen ikke i sig selv er uforenelig med en udbudsprocedure, da risikofordelingen kan sikres af en forsikringsinstitution, ligesom domstolen peger på, at de medicinske kriterier kan indskrives i udbudsvilkårene. Endelig anfører domstolen, at de arbejdsmarkedsrelaterede pensionskasser er reguleret efter direktiv 2003/41/EF om arbejdsmarkedsrelaterede pensionskassers aktiviteter og tilsynet hermed. Domstolen fremhæver, at disse regler, som koordineres på EU-plan, har til formål at garantere et højt sikkerhedsniveau for fremtidens modtagere af pensions ydelser fra de nævnte institutioner. Argumentet om, at kun arbejdsmarkedsparternes udpegede pensions selskab giver den fornødne finansielle stabilitet, falder herved også.

Afgørelsen har ikke nogen direkte virkning i Danmark. Det var ordningen i Tyskland, der blev underkendt, og derfor den tyske stat som blev dømt.

Parterne har deltaget i et udvalgsarbejde omkring dommen og en vurdering af dommens eventuelle konsekvenser for det danske arbejdsmarked. Pensionsstyrelsen har afsluttet en udredning om arbejdet i november 2010.

EU-dom om ret til erstatningsferie Francisco Vicente Pereda mod Madrid Movilidad SA

EU-domstolen afsagde den 10. september 2009 en dom om ret til erstatningsferie i Præjudiciel sag C-277/08. Sagen handler om en spansk chauffør, Vicente Peredas anmodning om at afholde årlig ferie uden for den ferieperiode, der er fastsat i virksomhedens ferieplan, hvor han var på sygeorlov. EU-domstolen fastslår, at det er et ufravigeligt princip, at alle arbejdstagere har ret til en årlig betalt ferie af mindst 4

ugers varighed (i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis). Den årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, med mindre arbejdsforholdet ophører.

8.4 Nordiske aktiviteter

Nordisk akademikermøde i Molde

I det nordiske akademikersamarbejde afholdes hvert tredje år Nordisk Akademikerforum, hvor der typisk deltager 60-100 repræsentanter fra de nordiske medlemsorganisationer. Denne gang fandt Nordisk Akademiker Forum sted i Molde, Norge, den 16.-18. juni 2010. Medlemsorganisationer fra Sverige, Norge, Finland og Danmark deltog i forberedelsesarbejdet, dvs. i planlægningen af temaerne: Videnledelse, universiteternes rolle i samfundet, løndannelse og arbejdsmarkedet for akademikere om forholdet mellem uddannelse og job.

Nordisk konference om videniværksættere den 21. - 22. januar 2009 i Oslo

For anden gang afholdt Akademikerne (Norge), SACO (Sverige), AKAVA (Finland) og AC (Danmark) en fælles konference om videniværksættere, finansieret af Nordisk Ministerråd. Konferencens titel var: "Viden og entreprenørskab – en af vejene ud af krisen?" og konferencens tre temaer var:

- 1) Hvorfor er videnentreprenørskab vigtig – og hvorfor er videnentreprenørskab ekstra vigtig i krisetider?
- 2) Hvordan fremmes videnentreprenørskab gennem uddannelsesinstitutionernes undervisning og forskning?
- 3) Videnentreprenørskab i nordisk perspektiv – udfordringer og muligheder.

En repræsentant fra Nordisk Innovationscenter deltog som oplægsholder på tema 3 og viste stor interesse for den fælles nordiske konference, og han inviterede til at indgå et samarbejde med centret om initiativer vedrørende akademikere som vigtige aktører i at drive vækst i de nordiske lande.

Nordisk projekt om akademikere som vækstiværksættere

I kølvandet på konferencen i Oslo besluttede de nordiske akademikerorganisationer at søge Nordisk Innovationscenter om økonomisk støtte til en fælles nordisk komparativ analyse af akademikere som vækstiværksættere.

Foruden Akademikerne (Norge), SACO (Sverige) og AC (Danmark) har IDA og Den Nordiske Ingeniørorganisation (ANE) ytret ønske om at deltage i projektet. AKAVA har valgt ikke at deltage i projektet, bl.a. fordi der i Finland endnu ikke eksisterer tilgængelige kvantitative data om vækstiværksættere.

I september tilkendegav Nordisk Innovationscenter, etableret af Nordisk Ministerråd, at de ønskede at deltage i og bidrage med finansiering af projektet.

Projektet er delt op i 5 faser:

1. fase: Kvantitativ dataindsamling

Indsamling af kvantitative data om akademikere som vækstiværksættere via Danmarks Statistik og tilsvarende statistiske institutter i Norge og Sverige.

2. fase: Kvalitative interviews

Interview med 10 akademikere-vækstiværksættere for hvert land, herunder to interviews med freelancere for hvert land i erkendelse af, at freelancere ofte udgør en alternativ, men velintegreret del af vækststrategier, hvor store virksomheder koncentrerer produktionen om kerneydelsen og udgrænser og udliciterer dele af produktionen til mindre underleverandører: Freelancere.

3. fase: Organisationsundersøgelse

SACO, Akademikerne og AC vil i samarbejde med medlemsorganisationerne iværksætte tre nationale undersøgelser af vilkår for selvstændige akademikere i medlemskredsen i de tre lande.

4. fase: Analyse af kvantitative og kvalitative data

På baggrund af indsamlede data udarbejdes tre landerapporter, hvor der på baggrund af den viden, som er indsamlet i fase 1 og 2, identificeres barrierer og drivere for udvikling af flere akademikere som vækstiværksættere.

5. fase: Konklusion og anbefalinger

På baggrund af de tre landerapporter udarbejdes en komparativ analyse, der danner udgangspunkt for de politiske anbefalinger, der kan drages på baggrund af den viden, der er indsamlet i projektet.

Professor Mette Mønsted ved CBS er tovholder på projektet og bistås af en svensk og norsk forsker, der vil være ansvarlige for at levere den svenske og norske rapport.

Projektet afsluttes med en præsentation af resultaterne på en konference, der forventes at finde sted primo 2012.

8.5 Bestyrelsens internationale studiebesøg i 2008 og 2010

AC's bestyrelsens studietur til Singapore og Malaysia, september 2008

Temaet for bestyrelsens studietur var et voksende globalt uddannelsesmarked, med særligt fokus på de motiver, der ligger bag ved landenes og de forskellige uddannelsesaktørers internationaliseringsstrategier. Studieturen havde således til hensigt igennem et nærmere indblik i forskellige internationaliseringsrationaler at inspirere og kvalificere AC's bidrag til en internationaliseringsdagsorden for de danske universiteter og andre videregående uddannelses- og videninstitutioner.

Studieturen til Singapore og Malaysia gav et indblik i en sydøstasiatisk region, der baserer sig på en meget kraftig kapacitetsudvikling af uddannelsessektoren og tiltrækning af højtuddannet arbejdskraft som krumtap for landenes økonomiske udvikling. Samtidig gav den omfattende tilstedeværelse af australske og britiske uddannelsesspillere i Singapore og Malaysia mulighed for at få indblik i det rationale, som er styrende for de angelsaksiske landes internationaliseringspolitik for deres videregående uddannelser, nemlig ønsket om at tiltrække privat finansiering fra udenlandske studerende.

Studieturen var tilrettelagt således, at bestyrelsen fik lejlighed til at besøge og gå i dialog med de forskellige typer af uddannelsesaktører, der opererer i de to

lande: Offentlige universiteter, private universiteter, australske og britiske off shore universiteter, undervisningsministerier, uddannelsesagenter og British Council - som eksempler på offentligt finansieret markedsføringsaktør, der opererer i udlandet.

Endvidere havde bestyrelsen møder med de danske ambassader i Malaysia og i Singapore.

AC's bestyrelses studietur til Canada – rekruttering af højt uddannet udenlandsk arbejdskraft – september 2010

Canada er i verden kendt for en stolthed over at være et multikulturelt samfund, hvor kulturelle forskelle ses som en styrke og udgør omdrejningspunktet i den økonomiske politik og i arbejdsmarkedspolitikken, der historisk har været kendetegnet ved et forsøg på at tilpasse antallet af indvandrere til de økonomiske forhold.

Temaet til studieturen for AC's bestyrelse i 2010 var indvandring af højtuddannet arbejdskraft og de fordele og vanskeligheder, der er forbundet med den canadiske ambition om at skabe et multikulturelt samfund - en ambition, der er indskrevet i forfatningen "The Canadian Multiculturalism Act".

Når indvandringspolitik i Canada har en særlig interesse for AC skyldes det, at Canada har haft stor succes med at tiltrække højtuddannet arbejdskraft.

Canada modtog i perioden 1981-2001 3,6 mio. indvandrere, og det politiske mål for 2009 lød, at Canada ville modtage 240.000 immigranter. De senere år er der med andre ord sket en markant opbremsning i indvandringen. I dag kommer de fleste indvandrere i Canada fra Kina (ca. 23 pct.) og Indien (14 pct.).

Over 80 pct. af indvandrerne er at finde i Canadas tre store byer: Toronto, Montreal og Vancouver. Studieturen omfattede besøg i de to store indvandrer-byer: Toronto (provinshovedstaden i Ontario) og Vancouver. Toronto er Canadas største by med næsten 3 millioner indbyggere og er gået fra primært at være en etnisk britisk provins i 1970'erne, til at Toronto by nu har udviklet sig til en multikulturel smeltedigel. I Toronto bor halvdelen af Canadas indvandrere, og over halvdelen af byens indbyggere er ikke født i Canada. I Vancouver udgør immigranter lidt over 37 pct. af befolkningen. Vancouver er porten til Asien, og derfor bor mange indvandrere fra Sydøstasien (især Kina) i Vancouver. I årene op til at Hong Kong blev givet tilbage til Kina, flyttede flere end 125.000 velhavende kinesere til Vancouver. 46 pct. af indbyggerne er født uden for Canada.

I henhold til det canadiske pointsystem inddeles indvandrere i tre kategorier:

- 1) Indvandrere, der har fået adgang til Canada, fordi de har familie i landet.
- 2) Indvandrere, der har gået adgang til Canada gennem pointsystemet (hvor bl.a. uddannelse og erhvervserfaring indgår).
- 3) Flygtninge.

Den danske ambassade indledte studieturen med en generel introduktion til Canada og Canadas indvandringspolitik. Studieturen var tilrettelagt således, at bestyrelsen fik lejlighed til at besøge og gå i dialog med de forskellige typer af aktører, der arbejder professionelt med enten tiltrækning af eller integration af højtuddannet udenlandsk arbejdskraft: Provinsregeringerne, Commissioner of Fairness, British

Columbia Universitet, Fracer Universitet, akkrediteringsinstitutionerne, TRIEC samt frivillige interesseorganisationer, der arbejder målrettet med integration af indvandrere.

På turen var der mulighed for at udveksle erfaringer og indtryk med politiske aktører, der spiller en central rolle for den formelle og den reelle praktiserede canadiske indvandringspolitik.

På studieturen blev der tegnet et billede af Canada som et meget indvandringsvenligt land, men flere af de politiske spillere, der var arrangeret møder med, kunne samtidig berette, at der de seneste 10-15 år er opstået store lønforskel mellem indvandrere og indfødte canadiere. Den største lønforskel findes blandt gruppen af universitetsuddannede. Desuden starter indvandrere med at være bedre uddannede og have bedre helbred end canadierne, men efter 10-15 år har de et dårligere helbred og dårligere job end de indfødte canadiere. Arbejdsløsheden blandt indvandrere er også betydeligt højere end for de canadisk indfødte – dobbelt så høj blandt indvandrermand og tre gange så høj blandt indvandrerkvinder.

Som opfølgning på studieturen og efter beslutning i AC's bestyrelse leverede AC's formand et indspil i indvandringsdebatten med en kronik i Jyllandsposten den 16. oktober 2010 med titlen "Brug indvandrerens kvalifikationer".

9. Arbejdsmiljø, mv.

9.1 Arbejdet i Arbejdsmiljørådet

I rådsregi har der været en række større projekter og udvalgsarbejder i gang i perioden. Af interesse for AC-området kan fra den seneste tid fremhæves:

I foråret 2010 fik Rådet "*Overvågningsrapport 2008*" til drøftelse, og med hensyn til det psykiske arbejdsmiljø kunne der heraf udledes følgende hovedtendenser fra 2005 til 2008:

- Et stigende antal ansatte oplever, at de ikke kan nå ikke deres arbejdsopgaver
- Flere oplever en større udsættelse for følelsesmæssigt belastende situationer
- Flere oplever større indflydelse på arbejdet – specielt på mængden af arbejdet
- Udviklingsmulighederne opleves af mange som bedre
- Generelt er der en mere positiv vurdering af ledelseskvaliteten – højere prioritering af trivsel på arbejdet og bedre evner til at planlægge arbejdet

I foråret 2010 indgik regeringen sammen med Dansk Folkeparti en aftale om genopretning af dansk økonomi for 2011 - 2013. En del af aftalen er, at 50,4 mio. kr. af de midler, der opkræves til parternes (bl.a. branchearbejdsmiljørådenes) indsats på arbejdsmiljøområdet, skal tilfalde staten, dvs. en reel reduktion af midlerne til indsatser og forskning på arbejdsmiljøområdet. På baggrund heraf nedsattes et udvalg, hvori AC var repræsenteret ved en suppleant til Rådet, udpeget af Arkitektforbundet, med henblik på at udarbejde et nyt grundlag for arbejdet i branchearbejdsmiljørådene i lyset af de kraftigt beskårne midler. AC's fokus var at sikre, at der blev beskåret så begrænset som muligt i midlerne til forskningen, ud fra bl.a.

den betragtning, at der fortsat mangler stor forskningsbaseret viden omkring nedslidning på det psykosociale område. Den valgte løsning er stort set rimelig set ud fra AC's styrkeposition, uagtet at den desværre indebærer en del forskningsafskedigelser.

I efteråret 2010 har AC, via repræsentant udpeget af Djøf, deltaget meget aktivt i udvalgsarbejdet vedr. "Anbefalinger om arbejdsmiljøet frem mod 2020", hvorved emner såsom grænseløst arbejde, fokus på forandringer i viden- og servicesektorerne, behov for supplement til branchetilgang, behov for udvikling af mål og metoder på psykisk arbejdsmiljø og behov for fokus på kønsforskelle vil få en høj prioritering i de kommende 10 år.

I oktober 2010 trådte nye regler om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde i kraft. Den nye lov om arbejdsmiljøarbejdet er blevet til på baggrund af en aftale mellem Arbejdstilsynet og arbejdsmarkedets parter i regi af Arbejdsmiljørådet. AC har deltaget i dette arbejde, hvor AC's primære sigte har været at gøre reglerne mere fleksible samt at styrke virksomhedernes samarbejde om arbejdsmiljø ved i højere grad at integrere arbejdsmiljøet i dagligdagen og gøre samarbejdet mellem ledelsen og ansatte til det bærende princip. Også her er resultatet tilfredsstillende, og efter AC's vurdering er dette en god understregning af, at der nu ikke blot lægges vægt på sikkerhed på arbejdspladsen, men også på trivsel, sundhed og psykisk arbejdsmiljø.

9.2 Forebyggelsesfonden

Som udløber af velfærdsforliget i 2006 blev arbejdsmiljøområdet styrket med oprettelsen af Forebyggelsesfonden, der med de afsatte 3 mia. kr. skal bidrage til finansieringen af arbejdspladsprojekter rettet mod både fysisk og psykisk nedslidning.

AC har plads i fondens bestyrelse ved formanden for Dansk Tandlægeforening, Susanne Andersen, og har deltaget aktivt i udviklingen af fondens arbejde og dermed også øvet indflydelse på fordelingen af de årlige midler, som for hvert af årene har udgjort 350 mio. kr. Bestyrelsen har i december 2010 besluttet at fordele de 350 mio. kr. i 2011 således:

- 106 mio. kr. skal gå til projekter, der forebygger nedslidende rutiner og arbejdsgange på offentlige og private virksomheder.
- 100 mio. kr. skal gå til projekter om bedre genoptræning og rehabilitering, blandt andet for at fremme arbejdsfastholdelse og at sygemeldte vender tilbage til arbejdsmarkedet.
- 30 mio. kr. skal gå til initiativer, der kombinerer arbejdsmiljø og initiativer vedrørende rygning, alkohol, fedme og fysisk inaktivitet.
- 20 mio. kr. til udvalgte jobgrupper til projekter, der forebygger stress og psykisk nedslidning. AC-jobgrupper indgår ikke som udvalgte, uanset at AC har arbejdet intenst herfor i fondsbestyrelsen.
- 25 mio. kr. til forebyggelsespakker, som er foruddefinerede projekter, som virksomhederne kan søge om støtte til at gennemføre.

AC's indsats har fortsat koncentreret sig om at rejse en diskussion i bestyrelsen om, hvor repræsentative de politisk fastlagte kriterier for udpegning af brancher med "fysisk og psykisk nedslidning" er. AC har bl.a. plæderet for det synspunkt, at

fondens muligheder for at tildele støtte til forebyggelse af psykisk nedslidning på arbejdsmarkedet ikke er tilstrækkeligt tilgodeset. Psykisk betingede arbejdsskader, der er den største årsag til sygemeldinger på tværs af mange brancher, er ikke i samme omfang som fysisk betingede skader i bestemte brancher omfattet af fondens formål. En skævhed, der bl.a. betyder, at det er meget svært at tildele støtte til projekter, der skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø for akademikere.

AC har derfor i perioden, bl.a. med kontakter til forligskredsen (regeringen, Socialdemokraterne, De Radikale og Dansk Folkeparti), arbejdet for at løsne op for kriterierne for fondens støttemuligheder med særlig sigte rettet mod psykisk nedslidning/udbrændthed.

9.3 Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring – AES

AES blev etableret i 1999, og AC er repræsenteret i bestyrelsen ved AC-sekretariatet. Formålet er at udbetale erstatninger for anerkendte erhvervssygdomme, og AES har siden starten været obligatorisk for alle private og offentlige arbejdsgivere i Danmark.

Den udvikling i stigningen af anmeldte psykiske sygdomme, som tog fart i starten af 2000-tallet, er desværre fortsat, og antallet heraf udgør i dag 17 pct. af det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme. Heroverfor står, at kun 6,8 pct. anerkendes, hvor tallet for andre grupper af sygdomme der anerkendes, er på 37 pct. af de anmeldte. Dette illustrerer bl.a., at der fortsat mangler en stor indsats med hensyn til at skaffe bedre viden via forskningen angående årsager og virkning vedr. psykisk nedslidning - jf. i øvrigt arbejdet i Forebyggelsesfonden.

9.4 Arbejdsmiljøprisen

I 2009 blev Socialministeriets Balancepris uddelt første gang. Prisen uddeles til arbejdspladser, der gør en særlig indsats for at skabe balance mellem familie- og arbejdsliv for deres medarbejdere. Prisen blev igen uddelt i 2010, og også denne gang sad AC's formand med i bedømmelseskomitéen efter invitation fra ministeren.

9.5 AC's repræsentationer på arbejdsmiljøområdet

Interessen for arbejdet med arbejdsmiljø i forskellige fora, såsom Arbejdsmiljørådet, BAR'ene, AC's koordinationsgruppe på arbejdsmiljøområdet, Arbejdsmiljøklagenævnet, etc. har for perioden været pænt stigende. Konkret har AC fra 1. januar 2011 siddende over 20 repræsentanter og et tilsvarende antal suppleanter/stedfortrædere i godt 17 eksterne arbejdsmiljøfora.

10. UBVA / ophavsret mv.

Det centrale emne inden for UBVA's opgavefelt på det immaterielle område er de ophavsretlige problemstillinger og de politiske dagsordener. De ophavsretlige konsekvenser af den teknologiske udvikling, herunder primært den digitale udvikling, hvor et litterært produkt kan kopieres i en uendelighed, og hvor kopiproductet

fremstår 100 pct. identisk med originalen, har inden for de sidste 5-6 år været et af de dominerende emner i udvalgets fokus. Et andet emne er de nye krav, der stilles fra universiteternes side til en langt højere grad af spredning af de universitetsansattes faglitterære produkter; det gælder krav om publicering i bestemte fora, krav om Open Access til videnproduktionen, krav om lyd- og billedoptagelse af forelæsnings med henblik på web-casting, de studerendes ret til selv at lydoptage forelæsningserne, etc. Et tredje og bredere emne, der har optaget udvalget i perioden, har været at få fastlagt nogle rammebeskrivelser for udvalgets arbejde med *"Fremtidens immaterialret, dens udvikling, samt anvendelse og placering i samfundet"*.

På den baggrund har UBVA i 2009-10 fortsat med den i 2006 fastlagte omprioritering af opgaverne, dvs. fra primært at beskæftige sig med konkret rådgivning til enkeltstående medlemmer af AC-organisationer mv. til at arbejde på et langt bredere plan med at sikre en ordentlig håndtering af ophavsretten. En mulighed for succes her forudsætter, at både skaberne og brugerne af ophavsretligt beskyttet materiale, samt de, der skal rådgive dem herom, har et bedre kendskab til reglerne og deres anvendelse. UBVA har derfor på det mere generelle plan arbejdet videre med at udbygge dels egen hjemmeside og dels web-tutorial'en på Forskningsnettet's hjemmeside, hvor hhv. undervisere og studerende på en hurtig og letfattelig måde kan tilegne sig præcis viden om, hvordan de skal håndtere de forskellige og komplicerede ophavsretlige regler, når de fx udarbejder undervisningsmateriale på elektroniske platforme, herunder også som Power-Point-Presentations. Behovet for bred viden herom viser sig at være meget stort, hvilket bl.a. kan ses i antallet af henvendelser til UBVA omkring ophavsretlige problemer. De årlige symposier har handlet dels om problemer for undervisere med at bruge ophavsretligt beskyttet materiale og dels om ophavsrettens eksistensberettigelse.

I perioden har UBVA i øvrigt - som i de tidligere år - behandlet en længere række enkeltssager; afholdt ophavsretskurser med sammenlagt langt mere end 100 deltagere; har deltaget i gå-hjem-møder om ophavsret i undervisnings- og forskningsregi på forskellige universitetsinstitutter, mv. Endelig har UBVA, som altid, rådgivet en række medlemmer af AC-organisationerne om ophavsret.

10.1 Symposier

UBVA-symposiet i 2009, der var arrangeret i samarbejde med Forskningsnettet, blev holdt på Syddansk Universitet og havde titlen *"Kan man komme i fængsel for at undervise?"*, med fokus på de juridiske aspekter i forbindelse med e-læring. Sagen er den, at undervisere ved danske uddannelsesinstitutioner er i en vanskelig situation. På den ene side venter man, at de tilbyder de studerende intensiv e-læring, bl.a. ved at stille digitalt undervisningsmateriale til rådighed for dem via inter- og intranet. På den anden side er den slags i vidt omfang forbudt og i strid med ophavsretsloven, medmindre man får tilladelse fra en lang række instanser og rettighedshavere. Det kan underviserne ikke håndtere i praksis, og det betyder ikke alene en forringelse af kvaliteten af undervisningen på danske uddannelsesinstitutioner. Det indebærer også i vidt omfang en kriminalisering af underviserne, som tvinges ud i lovovertrædelser, når de forsøger at passe deres arbejde. Efter UBVA's opfattelse er det en uholdbar situation i længden, og der er derfor behov for at gøre noget ved det. Enten må der laves bedre Copydan-aftaler, eller også må forlagene på banen med mere ambitiøse e-læringsløsninger, som uddannelsesinstitutionerne kan abonnere på.

UBVA-symposiet i 2010, der blev holdt i Dansk Design Center og var arrangeret i samarbejde med Det Juridiske Fakultet, KU, havde overskriften *"Skal ophavsretten"*

afskaffes?". Det handlede om de udfordringer, ophavsretten står over for. Den stammer fra en tid, hvor verden var analog. Men den skal fungere i en digital virkelighed, hvor almindelige mennesker selv kan kopiere alting nemt og billigt fra internettet. Det er ganske vist ulovligt. Men folk gør det alligevel. "Skal vi lukke for deres internetforbindelse, når de ikke kan opføre sig ordentligt på nettet?", "Skal vi have strengere straffe for ophavsretskrænkelser?" Vil bedre Copydan-aftaler og andre kollektiviseringstiltag hjælpe?". Eller er problemet i virkeligheden, at tiden er løbet fra ophavsretten, og at den må forny sig for at følge med? Det var nogle af de spørgsmål, der blev belyst på symposiet.

10.2 Gå-hjem-møder

UBVA har, i lighed med tidligere år, holdt en række gå-hjem-møder ved danske uddannelsesinstitutioner. I samarbejde med Handelsskolernes Lærerforening har UBVA besøgt Vejle Handelsskole, Aalborg Handelsskole, Niels Brock Handelsskole samt Handelshøjskolen i Aarhus. Desuden har formanden og sekretariatet holdt foredrag og møder mv. på Professionshøjskolen UCC samt for en række tillidsrepræsentanter fra Uddannelsesforbundet.

Temaet på gå-hjem-møderne har bl.a. været, hvilke rettigheder undervisere har til undervisningsmateriale, og i hvilket omfang det tilhører dem eller ledelsen. Desuden har UBVA forklaret om underviseres ret i forbindelse med webcast, og om juridiske problemer forbundet med e-læring m.m. Særlig velbesøgt var et gå-hjem-møde i oktober 2009 om underviseres ophavsrettigheder på VIA University College i Aarhus, hvor UBVA var inviteret pga. ledelsens overvejelser om etablering af databasesystemer, der bl.a. skal indeholde lærernes undervisningsmateriale og tillade genbrug af det. UBVA oplevede ledelsen som åben og lydhør over for de fremsatte synspunkter.

10.3 Kurser i ophavsret

Viden er magt, og den bedste måde at varetage akademikerens ophavsretsinteresser på er at informere dem og deres fagforeningsrepræsentanter m.fl. om, hvad ophavsretten egentlig går ud på. Siden 2006 har UBVA derfor udbudt gratis heldagskurser i ophavsret, rettet mod bl.a. sagsbehandlere i AC-organisationer, universitetslærere, tillidsrepræsentanter, ph.d.-rådgivere på universiteterne, ansatte på forskningsbibliotekerne, m.fl.

Kursusforløbene er opdelt i hhv. grundkursus og overbygning. Grundkurserne har handlet om emnerne "*Hvad indebærer ophavsretten*", "*Sanktioner over for ophavsretskrænkelser*", "*Ophavsret i ansættelsesforhold*" og "*Forholdet mellem ophavs- og ansættelsesret*". På overbygningsdelen går i dybden med emnerne "*Ophavsretskontrakter*", "*Open Access*" og "*Creative Commons*", "*Databasebeskyttelse*", "*Juridiske problemer forbundet med e-læring*" samt "*Håndtering af ophavsretstvister ved konfliktmægling*".

10.4 UBVA's temadag

Traditionelt holder UBVA i september en daglang tema-/undervisningsdag for udvalget og medlemmer af UBVA's sekretariatsgruppe. I 2009 var emnerne: "*Er ophavsretten en barriere for innovation og vækst i det digitale netværkssamfund?*",

"Håndhævelse af ophavsrettigheder i en digital tidsalder", samt det til tider "Konfliktfyldte forhold mellem "Ophavsretten og Oplevelsesøkonomien"". I 2010 handlede det om "Open Access og den bibliometriske forskningsindikator" samt "Bekæmpelse af piratkopiering på nettet".

10.5 Ny UBVA-forlagskontrakt

Den "gamle" forlagsaftale fra 1990 samt "Modelkontrakt om udgivelse af videnskabelige og populærvidenskabelige værker" fra 1998 trængte i den grad til en revision. Bl.a. forholdt de sig ikke til en lang række svære spørgsmål, der opstår, når bøger udgives som e-bøger. I 2007 besluttede UBVA derfor at tage skridt til at få lavet en ny aftale, og efter mere end to års særdeles intensive og til tider vanskelige forhandlinger, enedes Dansk Forfatterforening, Forlæggerforeningen og UBVA i november 2009 om en ny udgave.

Det er efter UBVA's vurdering væsentligt, at udvalget deltager i sådanne forhandlinger. E-bøgerne vil om kort tid revolutionere bogmarkedet, og det vil være vigtigt for AC-organisationernes medlemmer, at de har ordentlige forlagsaftaler, hvis bestemmelser om e-bogsudgivelser ikke ensidigt skal være formuleret af forlagene.

10.6 Open Access

Den danske regering har tiltrådt Ministerrådets konklusioner om videnskabelig information i den digitale tidsalder. Efter bemyndigelse fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen er der på den baggrund nedsat en arbejdsgruppe under Danmarks Elektroniske Fag- og Forskningsbibliotek, der skal sørge for implementering af "Open Access"-ordninger ved de danske universiteter. Gruppen har med UBVA's deltagelse i 2010 udgivet en foreløbig rapport med anbefalinger og arbejder i øjeblikket på den videre implementering.

10.7 Bøger om ophavsret og patentret

UBVA har i perioden finansieret udgivelsen af 3 bøger. Den ene er *"Patenter for opfindere og iværksættere"*, skrevet af Ebbe Johansen, der er civilingeniør og var medlem af UBVA i en lang årrække. Den anden er Stina Teilmanns ph.d.-afhandling *"British and French Copyright. A Historical Study of Aesthetic Implications"*. Og den tredje er 2' udgaven af formandens bog *"Ophavsret for begyndere"*. Sidstnævnte indgår som materiale på UBVA-kurserne.

Endelig er antologien *"Ophavsretten i krise"*, redigeret af Stina Teilmann og UBVA's formand også blevet indleveret til forlaget. Den vil kunne downloades fra UBVA's hjemmeside og vil også være klar som papirbog, i begyndelsen af 2011.

10.8 Ny hjemmeside, www.forskningsnettet.dk/jura, UBVA's ambassadør-korps

UBVA fik i 2009 nydesignet hjemmesiden *"www.ubva.dk"* til afløsning for den gamle. På Forskningsnettet og UBVA's fælles informationshjemmeside *"E-læring og jura"* forklares om de juridiske regler om e-læring på en måde, som er til at forstå for alle, bl.a. ved hjælp af film, tegnefilm, quizzes, en omfattende blog, m.m. Det er

parternes vision, at der på sigt skal linkes til siden fra alle danske uddannelsesinstitutioner, og for at realisere denne målsætning er der nedsat en uformel "ambassadørgruppe" bestående af interessenter fra en række danske universiteter, biblioteker m.m.

10.9 UBVA-rapporten om Unge akademikere og ophavsretten i den digitale tidsalder

Rapporten, der er skrevet til UBVA i 2010 af Jakob Sudhakar Thommesen, bygger på interviews og spørgeskemaundersøgelser med en række unge akademikere. De forklarer bl.a., hvad de mener om ophavsretten, og i hvilket omfang de bryder den. Der kommer mange "artige" detaljer frem i den sammenhæng. Rapporten fik, da den udkom, omtale i pressen og dannede også udgangspunkt for vigtige diskussioner på UBVA-symposiet den 4. november 2010.

10.10 TV- og radiomedarbejderlegatet

Legatet er blevet en fast årlig tilbagevendende begivenhed, hvor der uddeles ca. ½ mio. kr. til TV- og radiomedarbejdere med henblik på efteruddannelse og deltagelse i konferencer i ind- og udland. De administrative detaljer klares af DM, og 2010-uddelingen skete ved en reception afholdt i DM. UBVA har besluttet, at det samlede legatbeløb forbliver på ½ mio. kr. årligt, idet informationsvirksomheden, kurserne og andre vægtige opgaver lægger beslag på de lidt over 1 ¾ mio. kr., som UBVA modtager årligt fra Copydan, de såkaldte uanbringelige midler.

11. Liberale Erhvervs Råd (LER)

Rådet blev dannet i 1974 og har siden da fungeret som en fælles interesseorganisation for de i dag lidt over 15.000 medlemmer af AC's medlemsorganisationer, der driver selvstændig virksomhed i Danmark.

Rådet varetager interesser for selvstændige læger, speciallæger, jurister, tandlæger, dyrlæger, civiløkonomer, psykologer, translatører, kiropraktorer, landinspektører og jordbrugsakademikere.

Som den fælles interesseorganisation holder LER løbende kontakt med Folketinget og ministerierne for at informere om problemstillinger, der berører liberale erhvervsudøvere.

Rådet er en meget anvendt høringspart ved lovforberedende arbejde inden for områderne: Erhvervs politik, konkurrencetilsyn og anden erhvervsrettet lovgivning.

LER's primære opgave er således at følge og behandle sager vedrørende erhvervsforhold, der er af fælles interesse for medlemsorganisationerne.

Historisk har aktiviteten i LER været svingende – primært bestemt af, hvorvidt LER på det aktuelle tidspunkt havde medlemmer/formand, der lagde ressourcer i arbejdet. Større sager i de seneste år har været spørgsmålet om barsel – herunder eventuel etablering af barselsfonde – og konkurrence- og kundeklausuler.

LER besvarer derudover løbende høringer vedrørende reguleringen af vilkår for udøvelsen af liberale erhverv og for små og mellemstore virksomheder.

I de seneste år har aktiviteten i LER været meget begrænset.

På baggrund af udviklingen har AC sammen med LER's formand taget initiativ til en diskussionsrunde med AC's medlemsorganisationer med henblik på at afdække, om der fortsat er behov for LER. I overvejelserne har indgået muligheden for at omorganisere LER.

1. LER har status som høringsinstans i forhold til den statslige regulering af liberale erhverv og mindre og mellemstore virksomheder. Det vil være ærgerligt at opgive denne indflydelsesmulighed. Høringsstatus kan dog videreføres på et meget begrænset aktivitetsniveau.
2. Den hidtidige tilrettelæggelse af LER's arbejde med et råd, bestående af medlemsorganisationspolitikere har været meget sårbar og vanskelig at få til at fungere. En videreførelse af LER bør uanset ambitionerne om aktivitetsniveau videreføres på basis af et sekretariatssamarbejde.
3. Der har historisk vist sig en skillelinje mellem LER-medlemsorganisationerne, således at der er en gruppering, der i kraft af aftaler med sygesikring på sundhedsområdet har en gruppe problemer og interesser, mens erhverv, der ikke har en sådan "leverandørstatus" af offentligt finansierede serviceydelser, har et andet mønster af interesser.
4. Det må overvejes, om den nuværende LER-kreds eventuelt har interesse i et formaliseret samarbejde med liberale erhverv/små selvstændige erhvervsudøvere uden for AC-kredsen. Der kunne her peges på Danske Advokater, statsautoriserede revisorer, registrerede revisorer, FRI, Praktiserende Arkitekters Råd, m.fl. Et samarbejde med disse organisationer kunne tilrettelægges på et mere eller mindre formaliseret plan, og ambitionsniveauet kunne også være meget forskelligt.

AC's bestyrelse har på denne baggrund besluttet at nedsætte et ad hoc-udvalg, der skal fremkomme med forslag til tilrettelæggelse af den fremtidige interesse for liberale erhvervsudøvere, tilknyttet AC.

12. Det offentlige forhandlingsområde

12.1 Evaluering af OK08

Forhandlingsudvalget for den offentlige sektor (FHO) evaluerede i oktober/november 2008 forløbet og resultatet af overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2008. Man gennemgik i den forbindelse forberedelsen og opspillet til OK08-forhandlingerne, kravsudtagelsen i AC, KTO og CFU, processen på de respektive forhandlingsområder, fra indgåelse af køreplansaftaler over delforlig til indgåelse af slutforlig, udmøntningen af trepartsmidlerne og hovedlinjerne i forligene. Herudover drøftede man bl.a. konfliktforberedelsen, afstemningsresultatet og udvalgte spørgsmål som grundlag for de fremadrettede overvejelser og drøftelser forud for overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2011.

Særligt for så vidt angik fremtiden, var der enighed om, at forløbet på KTO-området kunne give anledning til en række overvejelser, bl.a. fordi forhandlingsudvalget fandt det problematisk, at først og fremmest FOA forud for forhandlingerne i 2008 havde forsøgt via politiske kontakter at få tilsagn om midler øremærket til egne grupper, en ageren som, sammenholdt med efterfølgende udmeldinger fra FOA, gav FHO anledning til bekymring om fremtiden for KTO-samarbejdet. I lyset af at staten/Finansministeriet spiller en afgørende rolle i forhold til fastlæggelsen af forhandlingsrummet på KL- og RLTN-området, var det i forlængelse heraf opfattelsen i FHO, at det også ved OK11 ville være oplagt at fokusere på AC's store indflydelse på det statslige forhandlingsområde som nøgle til også at finde tilfredsstillende løsninger for det kommunale og regionale forhandlingsområde. FHO fandt således, at det alt andet lige ved afslutning af et CFU-forlig ved OK11 med en videreførelse af reguleringsordningen og generelle procentuelle lønstigninger, mv. ville være vanskeligt at forestille sig et resultat på det kommunale og regionale område uden en reguleringsordning, med kronemæssige generelle lønstigninger etc.

I forlængelse af evalueringen af forhandlingerne drøftede FHO på et seminar den 5.- 6. oktober 2009 en række udvalgte spørgsmål bl.a. om fremtiden for lokal løndannelse, herunder forlodsfinansieringen, garantiordningerne, mv., central skævdeling, mulighederne for at begrænse antallet af krav, en videreførelse af midlerne fra trepartsforhandlingerne, fleksibilitet/arbejdsliv og arbejdsudbud/fleksibel arbejdstid (plustid, mv.), AC's forhandlingsaftale og balancerne i et CFU-resultat.

Der var på seminaret bl.a. enighed om, at AC fortsat skal arbejde for, at forlodsfinansieringen og garantiordningerne – gennemsnitsløngarantien og udmøntningsgarantiaftalen på det kommunale og regionale område – der i realiteten medvirker til at fastholde lønsystemet som et puljesystem, afskaffes. Herudover var der enighed om fortsat at afvise central skævdeling i forhold til lavtlønsgrupperne fx i form af en udmøntning i kroner frem for i procenter, at antallet af krav burde søges begrænset, at trepartsmidlerne ikke burde videreføres, at drøftelserne om fleksibilitet/arbejdsliv og arbejdsudbud/fleksibel arbejdstid (plus-tid, mv.) måtte indgå i de videre overvejelser frem mod forhandlingerne i 2011, at det grundlag forhandlingerne var ført på i 2008 – forhandlingsaftalen – havde fungeret tilfredsstillende og at man i forhold til CFU-forhandlingerne måtte overveje projekter, der kunne give principielle gennembrud.

Endelig drøftede man fremtiden for regionerne og konsekvenserne heraf på forhandlingsområdet, en drøftelse der senere mandede ud i en beslutning om, at AC-området ikke tiltrådte KTO's forhandlingsaftale på det regionale område.

12.2 Overførsel af jobcentrene fra staten til kommunerne

I forbindelse med etableringen af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem overgik en række medarbejdere fra staten til kommunerne pr. 1. august 2009.

AC indgik i den forbindelse i en forhandlingsgruppe i regi af KTO, der med KL indgik aftale om generelle vilkår for de berørte medarbejdere om fx løn og pension, herunder løngaranti og evt. fastfrysning af lønnen samt rettigheder ved forskelle mellem de statslige og de kommunale regelsæt, fx barselsaftalen og TR-vilkår. Endvidere indgik AC på vegne af organisationerne en aftale med KL om særvilkår fsva. ansatte, der var omfattet af den fællesakademiske overenskomst i staten. Bortset fra nogle få overgangsbestemmelser bortfalder begge aftaler pr. 1. april 2011.

12.3 Tilpasningsforhandlinger "kan-institutioner"

Med "kan-institutioner" menes de institutioner på det sociale område, hvor kommunerne kan vælge, om opgaven med at drive institutionerne skal placeres i regionen eller i kommunen. Institutionerne var før kommunalreformen placeret i amterne og overgik til regionerne, med mindre kommunerne enten i forbindelse med kommunalreformen senere meddelte, at institutionen skulle "hjemtages" til kommunen.

AC indgik i en forhandlingsgruppe i regi af KTO, der i foråret 2009 med KL indgik aftale om generelle vilkår som fx løn og pension, herunder løngaranti og evt. fastfrysning af lønnen. Endvidere indgik AC på vegne af organisationerne en aftale med KL om særvilkår fsva. ansatte, der var omfattet af den fællesakademiske overenskomst i regionerne.

Kommunerne har også mulighed for at indgå aftale med regionen om, at ansvaret for institutionernes drift skal overføres (tilbage) til regionen. De ansættelsesretlige vilkår i denne forbindelse er også aftaledækket, idet KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn i starten af 2010 indgik en aftale, der i sit indhold er meget sammenlignelig med den aftale, som KTO og KL indgik. AC indgik i forhandlingsgruppen.

12.4 Serviceaftalevirksomheder

Ved OK-08 fremsatte KL krav om, at akademikere i de virksomheder, i første omgang inden for forsyningssektoren, der indgår såkaldte serviceaftaler med KL, omfattes af den fællesakademiske overenskomst. AC modsatte sig dette men tilkendegav at ville overveje det konkret, når KL havde konkrete sager herom. I juni 2008 meddelte AC KL, at AC var indforstået med, at AC-medarbejdere, som hidtil havde fulgt den fællesakademiske AC-overenskomst, fortsat kunne omfattes af denne, når der var tale om de nye forsyningsaktieselskaber, der indgik serviceaftale med KL. AC forudsatte samtidig, at skulle andre typer virksomheder/selskaber have interesse i at indgå en serviceaftale med KL, retter KL henvendelse til AC herom med henblik på en afklaring af de overenskomstmæssige forhold.

KL orienterer løbende AC om nye forsyningsvirksomheder, der har indgået en serviceaftale med KL. Der er i skrivende stund tale om 30 virksomheder, hvoraf 27 virksomheder har akademikere ansat. Det vurderes, at størstedelen af disse er ingeniører.

Af KTO-forliget fra 2008 fremgår, at det formentlig vil være nødvendigt at justere nogle bestemmelser i de generelle aftaler, idet der kan vise sig at være bestemmelser, som ikke er hensigtsmæssige eller relevante for serviceaftalevirksomheder. KL forbeholdt sig derfor ret til at vende tilbage til dette spørgsmål. Dette forbehold er blevet aktiveret i efteråret 2010, hvor drøftelser er etableret mellem KTO og KL. Resultatet heraf foreligger i skrivende stund endnu ikke.

12.5 Ledelsesansvar i special- og chefkonsulentstillinger

Med afsæt i en konkret sag på Arkitektforbundets område drøftede forhandlingsudvalget i december 2009, hvorvidt der kan accepteres ledelsesansvar for akademiske medarbejdere i en specialkonsulentstilling på statens område.

Under henvisning til en generel politik formuleret i 2000 vedrørende klassificering af stillinger i lr. 35 og 36 på statens område, som organisationerne i store linjer har fulgt siden, var der enighed om at fastholde den hidtidige linje. Forhandlingsudvalget har således besluttet følgende politik vedrørende ledelsesansvar i special- og chefkonsulentstillinger:

- At der i stillinger som specialkonsulent – i fortsættelse af den hidtidige linje - ikke eller kun i begrænset omfang kan accepteres ledelsesansvar, og aldrig for akademiske medarbejdere
- At der i stillinger som chefkonsulent – i fortsættelse af den hidtidige linje - kan accepteres ledelsesansvar af et vist/begrænset omfang, men aldrig for mere end 3 akademiske medarbejdere.
- At indførelsen af basislønintervaller på det statslige område ikke ændrer på disse retningslinjer.
- At samme linje anlægges for så vidt angår stillinger som special- og chefkonsulenter på det kommunale og regionale område, og
- At det på det kommunale og regionale område i forlængelse heraf fastholdes, at egentlige chefstillinger og faglige lederstillinger fortsat oprettes og besættes på det hidtidige grundlag og ikke som special- og chefkonsulentstillinger.

Der er efterfølgende konstateret flere tilfælde, hvor statslige arbejdsgivere har ansat specialkonsulenter i stillinger med ledelsesansvar for akademiske medarbejdere. AC fører pt. to voldgiftssager, hvori spørgsmålet indirekte indgår, jf. punkt 1.20.

12.6 Tjenesterejseforsikring

Magisterbladet skrev i en række artikler i foråret 2009 om statens tjenesterejseforsikring og problematiserede bl.a., at forsikringssummerne ikke er blevet reguleret siden 1989 og derfor reelt er blevet udhulet og i dag er utilstrækkelige og utidssvarende. Det blev også problematiseret, at en række statsligt ansatte i stillinger med høj ulykkesrisiko er dårligt forsikret. Tjenesterejseforsikringen gælder for tjenesterejser i udlandet, mens den almindelige arbejdsskadeforsikring gælder i forhold til tjenesterejser i Danmark. Herudover er der på Finansloven blevet optaget nogle særlige erstatningsordninger for statsansatte, bl.a. i relation til udsendelse i international tjeneste mv.

Foranlediget af disse artikler besluttede forhandlingsudvalget i maj 2009, at der burde optages drøftelser med Personalestyrelsen om forsikringsforholdene under

tjenesterejser og udstationeringer, herunder – henset til de særlige ordninger på Finansloven - om forsikringsforholdene for ansatte i stillinger med forhøjet ulykkesrisiko. Spørgsmålene blev taget op over for Personalestyrelsen i tilknytning til de periodedrøftelser om tjenesterejseaftalen, som parterne havde aftalt som led i CFU-forliget ved OK08.

Drøftelserne resulterede i en delvis afklaring af rækkevidden af ordningerne på Finansloven, men derudover alene i en udveksling af synspunkter. AC's problematisering af den manglende regulering har dog ført til, at Finansministeriet i forbindelse med EU-udbud af administrationen af tjenesterejseforsikringen har valgt at forhøje forsikringssummerne ved tilskadekomst og død med virkning fra 1. januar 2011. Der er i AC's øjne behov for en yderligere forhøjelse af forsikringssummerne, og det er derfor besluttet at foreslå, at der stilles krav ved CFU-forhandlingerne ved OK11 herom. Tilsvarende rejses der krav gennem KTO om, at kommunalt og regionalt ansatte skal omfattes af forsikringsordninger i tilfælde af død eller tilskadekomst i tjenesten, herunder på tjenesterejser.

12.7 Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

AC førte i begyndelse af 2010 på AC-organisationernes vegne forhandlinger med RLTN og KL om indgåelse af en aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder. Hidtil har modregning ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder alene været muligt i de lokalt aftalte løndele.

I marts 2010 blev der enighed om et udkast til protokollat, der også gav hjemmel til at foretage løntræk i centralt aftalte løndele.

Protokollatet – der skal tiltrædes af de enkelte organisationer – indebærer, at der kan indgås aftale mellem kommunen/regionen og den ansatte om nedgang i kontantløn – såvel lokalt som centralt aftalte løndele - for at modtage personalegoder. Lønafledede ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommune/regionen og den ansatte. Det fremgår af protokollatet, at man er enig om, at den hidtidige praksis, vedrørende tiltag om trivsel og sundhed, mv. samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

På det kommunale område optages protokollatet aftalen som protokollat 13 til den fællesakademiske overenskomst.

12.8 Konfliktmægling

I forbindelse med drøftelserne om kravene til OK08 har der i AC været drøftelser om dels hvordan tvistløsningssystemet, herunder voldgiftssystem, fungerer og dels om et system med konfliktmægling eller mediation. AC besluttede ikke at rejse krav herom ved OK08, da det var vurderingen at disse spørgsmål mest hensigtsmæssigt kunne drøftes og vurderes i fællesskab uden for "forhandlingssituationen".

AC foreslog derfor under kravspræsentationen ved OK08, at parterne tog spørgsmålet op i forlængelse af OK08.

I AC-regi har der i foråret 2009 været nedsat en arbejdsgruppe, som nærmere har beskrevet en model for konfliktmægling ved personrelaterede konflikter på de offentlige arbejdspladser.

Arbejdsgruppen har bl.a. peget på, at personrelaterede konflikter på arbejdspladserne kan forringe arbejdsmiljøet og arbejdsglæden samt gå ud over effektiviteten. Konflikterne kan give store ar på sjælen for den enkelte, hvis de ikke bliver håndteret korrekt. Konfliktmægling, hvor de "stridende parter" taler sig frem til en løsning i et struktureret forløb ved hjælp af en konfliktmægler er en god og effektiv måde at komme videre på.

Arbejdsgruppen har opstillet en række grundbetingelser for et succesrigt konfliktmæglingsforløb i personrelaterede konflikter:

- Konfliktmægleren skal være uafhængig, have en dokumenterbar uddannelse og erfaring inden for konfliktmægling, samt have kendskab til de ansættelsesretlige regler.
- Deltagelse i konfliktmæglingen skal være frivillig for den enkelte. Man skal til enhver tid kunne trække sig fra et konfliktmæglingsforløb.
- Konfliktmæglingsforløbet er fortroligt.
- Sagstypen: personrelaterede konflikter. Ikke lønspørgsmål eller andre sager, som der i forvejen er aftalt regler til håndtering af.

AC har igennem 2009 drøftet ovenstående grundprincipper med de offentlige arbejdsgiverparter – Personalestyrelsen, RLTN og KL. I den forbindelse er det også blevet drøftet nærmere omkring oprettelse af et konfliktmæglingsorgan, som medarbejdere og ledelse kan kontakte med henblik på at få tildelt en konfliktmægler til en konkret konflikt. Desuden har spørgsmålet om inddragelse af TR og ledelse samt overenskomstparternes rolle i konfliktmæglingsforløbet været drøftet (nødbremse).

Tilbagemeldingerne fra arbejdsgiversiden har været overvejende positiv, dog uden at give konkrete tilsagn.

AC's oplæg til konfliktmægling i personrelaterede tvister indgår derfor nu i kravspakken til OK11, hvor det også forsøges fremmet via CFU, ligesom KTO også rejser krav herom.

12.9 Voldgiftssystemet

På samme vis som med konfliktmægling, var der overvejelser op til OK08 om fremsættelse af krav, der skulle forny reglerne for behandling af afskedigelsessager ved faglig voldgift/afskedigelsesnævn. AC besluttede ikke at rejse kravene ved OK08, da det var vurderingen at disse spørgsmål mest hensigtsmæssigt kunne drøftes og vurderes i fællesskab uden for "forhandlingsituationen". AC foreslog derfor under kravspræsentationen ved OK08, at parterne tog spørgsmålet op i forlængelse af OK08.

Der har derfor været nedsat en arbejdsgruppe under AC, som nærmere har afdækket fordele og ulemper med det eksisterende voldgiftssystem samt ønskerne til fornyelse af voldgiftssystemet.

Arbejdsgruppen har fremsat en række anbefalinger i forhold til sager om uberettiget afskedigelse/bortvisning, med henblik på at tilvejebringe overenskomstmæssig hjemmel til:

Valg af procesforum:

- at der indføres "frit valg" af procesforum
- at der kan fremsættes subsidiære påstande om urimelig afsked ved de civile domstole i en eventuel sag om krænkelse af ligebehandlingsloven
- at sagsøger skal kunne kræve, at faglig voldgift/afskedigelsesnævn også forholder sig til bestemmelser fastsat i lovgivningen i forbindelse med behandlingen af en afskedigelsessag.

Godtgørelsesudmåling:

- at også forvaltningsretlige og ligebehandlingsretlige principper mv. indgår i voldgiftsrettens/afskedigelsesnævnets udmåling af godtgørelsens størrelse
- at der på KL's og RLTN's område indføres samme bestemmelse, som gælder på statens område, hvorefter voldgiftsretten/afskedigelsesnævnet skal lægge en eventuel bedre retsstilling til grund ved afgørelsen af sagen, når lovgivningen tillægger den afskedigede en bedre retsstilling, end hvad der følger af overenskomsten. Det skal præciseres – også over for staten - at dette både gælder i forhold til bevisbyrderegler såvel som godtgørelsesniveau
- at godtgørelsesrammen ved urimelig afskedigelse hæves til, hvad der svarer til det dobbelte opsigelsesvarsel for den pågældende jf. HK-overenskomsten eller 52 uger jf. DA-LO afskedigelsesnævnet

Tidsfrister, anciennitet og genoptagelse:

- at tidsfristerne for anlæggelse af sag ved faglig voldgift/afskedigelsesnævn, først begynder at løbe fra tidspunktet hvor den pågældendes opsigelsesvarsel i henhold til funktionærloven udløber.
- at betingelserne om forudgående beskæftigelsesanciennitet ophører
- at der sikres genoptagelsesadgang når sag afgjort på uoplyst grundlag, der ikke kan bebrejdes sagsøger, og afgørelsen vil få et væsentligt forskelligt resultat.

AC har igennem 2009 afholdt møder med hver af de offentlige arbejdsgiverparter – Personalestyrelsen, RLTN samt KL, for at orientere om arbejdsgruppens anbefalinger. Arbejdsgiverparterne har imidlertid ikke ønsket at gå ind i en dybere drøftelse om anbefalingerne ud over en teknisk afklaring.

Anbefalingerne indgår derfor i AC's kravspakke til OK11.

12.10 Lønpolitisk diskussionsoplæg

På baggrund af AC-evalueringen af overenskomst- og aftalefornyelsen 2008-2011 drøftede FHO på et seminar i oktober 2009 et af sekretariatet udarbejdet oplæg om den lokale løndannelse, herunder forlodsfinansiering, garantiordningerne mv. FHO besluttede at arbejde videre med emnet på et mere konkretiseret grundlag.

På et seminar i maj 2010 drøftede FHO herefter den lokale løndannelse på baggrund af to oplæg: Dels et oplæg om mulige ændringer i eksisterende system, bl.a. krav om lønperspektiv for den enkelte, delegering af forhandlings- og aftaleretten til de lokale ledere, etablering af formaliserede karriereveje, konvertering af tillæg til basisløn og opstramning af forhandlingsproceduren. Dels et oplæg om muligheden af at etablere et eller flere forsøg i den kommende overenskomstperiode, hvor nogle af ovennævnte elementer samt yderligere kunne indgå. Der arbejdes videre med sidstnævnte i forhold til OK 11.

12.11 Lønkommissionen

Lønkommissionen blev nedsat i forlængelse af de offentlige overenskomstforhandlinger i 2008. En væsentlig del af baggrunden for nedsættelsen var diskussionerne om lønrelationer i den offentlige sektor og uenighed om, hvordan man opgjorde løn. Lønkommissionens kommissorium blev dog væsentligt bredere og omfattede også de mekanismer, som den offentlige løndannelse foregår under, vilkår for offentlig ledelse, styring og administrativ regulering samt arbejdsmiljø, rekruttering og medindflydelse.

Lønkommissionen afleverede sin betænkning den 28. maj 2010. Lønkommissionen var sammensat af 36 repræsentanter for parterne på det offentlige arbejdsmarked, 4 særligt udpegede eksperter, en observatør for Dansk Arbejdsgiverforening samt en formand, tidligere departementschef og teaterdirektør Michael Christiansen, udpeget af finansministeren. Lønkommissionen iværksatte som grundlag for sit arbejde en række analyser og konsulentundersøgelser, ligesom også Lønkommissionens eksperter i et vist omfang udarbejdede særlige analyser til brug for kommissionens arbejde.

Lønkommissionens redegørelse blev afleveret i enighed. Redegørelsen blev afleveret til parterne på det offentlige forhandlingsområde, men redegørelsen havde ikke en sådan form, at den direkte fremkom med anbefalinger i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger, ligesom det også blev præciseret, at de enkelte parter, der var repræsenteret i kommissionen ikke nødvendigvis gennem deltagelse i Lønkommissionen havde bundet sig til bestemte synspunkter i de kommende overenskomstforhandlinger.

Lønkommissionens resultater

Nyt lønbegreb/Ligestilling

Et vigtigt resultat af Lønkommissionens arbejde var fastsættelse af et nyt lønbegreb – den standardberegnete timefortjeneste. I et længere perspektiv må fastlæggelsen af dette lønbegreb ses som et væsentligt skridt på vejen mod større ligestilling. Lønbegrebet giver således mulighed for at sammenligne timelønninger mellem mænd og kvinder uden at kvindernes timeløn teknisk fremstår som højere end mænds på grund af kvindernes større fravær i forbindelse med barsel og større eget sygefravær.

Tjenestemandslønningerne

Lønkommissionen tog også fat på at analysere nogle af de større områder, hvor der traditionelt har været uenighed om, hvorledes de skulle indregnes i lønnen.

Et eksempel var her værdien af tjenestemandslønningerne, hvor der - uden at være opnået en egentlig enighed om værdien af tjenestemandspensionen – alligevel blev

gennemført aktuar­mæssige beregninger, der peger på, at værdien af tjenestemandspensionen er væsentligt højere end de 15 pct., der hidtil har været indregnet i statistikken. I kommissionens beregninger er taget udgangspunkt i en værdiansættelse på 30 pct., idet der dog også er gennemført beregninger med en værdi på det hidtidige beregningsgrundlag – nemlig 15 pct..

Betalt spise­pause

Spørgsmålet om betalt spise­pause i hhv. den offentlige sektor og den private sektor har gennem de sidste mange år været genstand for intens diskussion. Hvis man umiddelbart regner værdien af 2 ½ times præsteret arbejde (5 dage à ½ times frokost­pause) svarer det til ca. 7 pct. af lønnen. Betænkningens sammenligninger af løn blev gennemført både med og uden betalt spise­pause.

Billedet blev dog i analyserne også væsentligt mere nuanceret, idet det fra Dansk Arbejdsgiverforening blev fremhævet, at ca. 40 pct. af de ansatte i den private sektor også har betalt spise­pause, mens det omvendt er konstateret, at der i den offentlige sektor ofte er tale om en reel rådighedsforpligtelse under den betalte spise­pause. Billedet er således meget mere nuanceret end blot at konstatere, at man har betalt spise­pause i den offentlige sektor, mens man ikke har det i den private sektor.

Personalegoder

Kommissionen regnede også på værdien af personalegoder. Generelt måtte det konstateres, at datagrundlaget var mangelfuldt, men at der også var tale om en faktor, der har relativt mindre værdi for lønsammenligningerne. Lønsammenligningerne medtager allerede i dag en betydelig del af frynsegoderne i såvel den offentlige som private sektor.

Merarbejde

En faktor, som Lønkommissionen også forsøgte at belyse, er spørgsmålet om det uregistrerede merarbejde. Både i den private og offentlige sektor er store grupper af specielt højtuddannede medarbejdere ansat på vilkår, der gør det vanskeligt at få data om den faktiske arbejdstid.

Det lykkedes heller ikke for kommissionen at finde data, der havde en sådan kvalitet, at de kunne lægges til grund for en gennemgribende revision af de beregnede timelønninger. På baggrund af Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse var det dog muligt at danne sig et indtryk af omfanget af det uregistrerede merarbejde på baggrund af en meget stor og kvalitetssikret spørgeskemaundersøgelse. Tallene herfra tydede på, at omfanget af det uregistrerede merarbejde for en række højtuddannede grupper ligger på 12 – 14 pct. over 37 timer, og at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid således for de fleste akademikergrupper ligger over 40 timer. En del af dette honoreres i form af over- eller merarbejdsbetaling, og en del af det præsterede over-/merarbejde må helt eller delvist konstateres er indeholdt i den "jobløn", der er forbundet med ansættelse i stillingen.

Arbejdstid og det kønsopdelte arbejdsmarked

Lønkommissionen lavede analyser, der viste fordelingen af arbejdsudbud fordelt på mænd og kvinder. Det kunne for det første konstateres, at det danske arbejdsmarked generelt udvikler sig i en retning af en opdeling, hvor det offentlige arbejdsmarked domineres af kvinder, mens det private arbejdsmarked domineres af mænd. I den offentlige sektor gælder dette i første række kommuner og regioner

og en vurdering af, hvorledes udviklingen vil være fremover siger, at kønsopdelingen vil blive endnu mere fremtrædende.

Kommissionens analyser viser også, at deltidsarbejde i meget vid udstrækning er et kvindefænomen. Mere end hver anden offentlig ansat kvinde er således på nedsat tid, og i de aktuelle diskussioner om nødvendigheden af at sikre et større arbejdsudbud – ikke mindst for de store områder, der domineres af kvinder - sundhedsvæsenet og ældreomsorgen – må omfanget af deltid indtage en væsentlig placering i diskussionen.

Generelt fandt kommissionen det bekymrende, at det danske arbejdsmarked udvikler sig mod et kvindedomineret offentligt arbejdsmarked og et mandsdomineret privat arbejdsmarked.

Lønbilledet

Lønkommissionen regnede sig frem til, at den samlede forskel i timeløn mellem mænd og kvinder er på mellem 15 og 20 pct. i de tre offentlige sektorer. En væsentlig del af denne forskel hænger dog sammen med forhold, der statistisk set forklarer forskellen.

De forhold, som Lønkommissionen regnede på, var

- aldersfordelingen, hvor der statistisk set kan konstateres, at både mænd og kvinder har en højere løn med stigende alder/anciennitet, og hvor de offentligt ansatte mænd er relativt ældre end de offentligt ansatte kvinder,
- uddannelsesniveaue forklarer kun en meget ringe del af forskellen,
- forskel i ledelsesansvar, hvor mænd statistisk set langt hyppigere har lederstillinger og dermed opnår en højere løn, samt
- forskelle i job- og uddannelsesvalg, hvor kvinder i højere grad er uddannet og arbejder inden for omsorgs- og sundhedsfagene.

Hvis man korrigerer for disse forhold, resterer der en lønforskel mellem mænd og kvinder på mellem 0 og 3 pct. i de tre sektorer. Kommissionen betegede denne forskel som den uforklarede lønforskel.

En del af den uforklarede lønforskel vil kunne forklares, såfremt det havde været datamæssigt muligt at korrigere for uregistreret arbejdstid, da det i kommissionen er dokumenteret, at mænd har et større omfang af uregistrerede arbejdstimer samt det forhold, at mænd tilsyneladende får forhandlet sig til lidt bedre lokale løntillæg end kvinder.

Samlet må en væsentlig del af lønforskelle mellem mænd og kvinder således konstateres at være af strukturel art og betinget af kvinders og mænds forskellige mønstre for uddannelses- og karriereveje.

Specielt omkring ledelse, der er en af de faktorer, der forklarer den største del af lønforskellen, må det konstateres, at mænd giver udtryk for livsværdier, der i højere grad passer til de krav, som ledelsesjobbet stiller. Lønkommissionens undersøgelser peger således på, at mænd har værdier som fx fuld tid, mindre fiksering på overarbejdshonorering, mindre fiksering på tryk, mens kvinder omvendt prioriterer deltid, honorering for merarbejde – forhold det på mange lederjob er vanskelige at forene med kravene til jobbet.

Lønkommissionens undersøgelser pegede også på, at kvinder i væsentligt højere grad er opmærksomme på de krav, som et lederjob antages at stille til lederen. Der er således på alle parametre tale om, at kvinder vurderer, at lederjobbet stiller større krav til lederen end det, som mænd vurderer. Samlet kan dette tolkes i retning af, at kvinder i højere grad afstår fra at søge lederjob, fordi de vurderer, at kravene til lederen er meget store.

Lønkommissionens undersøgelser viser endvidere, at der er en højere timeløn for de uddannede grupper. Mønsteret for denne "uddannelsespræmie" er meget stabilt, således at kortvarigt videregående uddannede tjener mindre end mellemlangt videregående uddannede, der igen tjener mindre end langvarigt videregående uddannede.

Lønkommissionen har også sammenlignet lønnen mellem den private og den offentlige sektor. Det dominerende billede var, at lønforskellen mellem offentlig og privat sektor er langt størst for de langvarigt uddannede grupper, mens såvel de kortvarigt videregående uddannede som de mellemlangt videregående uddannede har mere ensartede lønninger i den offentlige og den private sektor.

Undersøgelserne viste også, at den væsentligste forklaring på lønforskellen mellem offentlig og privat sektor er, at lønspredningen for de enkelte grupper i den private sektor er langt større end i den offentlige. Den private sektor har således væsentligt bedre mulighed for at belønne enkeltmedarbejdere bedre, mens normallønningerne (medianværdierne) er langt mere ensartede for de enkelte uddannelsesniveauer.

Lønkommissionens analyser pegede på, at lønmønsteret som sagt er meget homogent, men der er dog også grupper, som afviger herfra. Det kan således konstateres, at politibetjente, der har en kortvarig videregående uddannelse, lønmæssigt er placeret på det niveau, der normalt svarer til aflønningen for langvarigt videregående uddannede.

Det kan også konstateres, at diplomingeniører, der har en mellemlang videregående uddannelse, er aflønnet på niveau med den gruppe, der har langvarigt videregående uddannede. Forklaringen herpå kan først og fremmest findes i, at lønnen for diplomingeniører fastsættes på deres hovedarbejdsmarked – det private arbejdsmarked.

Løndannelsen

Lønkommissionens analyser pegede klart i retning af, at løndannelsen i den offentlige sektor er præget af meget stor stivhed i lønrelationerne mellem grupper. Lønkommissionens analyser identificerede hvilke faktorer, der gør det svært for den offentlige sektor at gennemføre en "markedsgørelse" af løndannelsen. Lønkommissionens analyser på løndannelsesområdet peger klart på, at udmøntningsgarantier, mv. medvirker til at fastholde lønrelationerne. Der er dog uenighed om, hvorvidt denne sikring af en lønudvikling for samtlige grupper er en fordel eller det modsatte.

Over en årrække vil dette gøre det svært for den offentlige sektor at rekruttere medarbejdere fra fag, hvor lønnen på grund af markedsforholdene i den private sektor er stigende.

I Lønkommissionen var der drøftelser om arbejdsgiversidens lønstyring også skulle medtages som en af de faktorer, der begrænser lønsystemets muligheder for at

sikre en mere fleksibel løndannelse. I kommissionens konklusioner er det medtaget, at disse forhold kan have betydning.

I Lønkommissionens konklusioner peges også på, at der kan være behov for, at differentiere lønmodellerne mellem forskellige sektorer i den offentlige sektor.

Livslønsberegninger

Et af de vigtige resultater fra Lønkommissionens arbejde er gennemførelsen af nye beregninger over enkelte uddannelsesgruppers livsløn. De traditionelle livslønsberegninger tager udgangspunkt i indkomststatistikken og korrigerer således ikke for, at de forskellige grupper har forskellige gennemsnitlige ugentlig arbejdstid, og i varierende grad indkomster fra bijob, der stammer fra arbejde udover arbejdet i hovedjobbet.

På denne baggrund er foretaget livslønsberegninger for de enkelte grupper med udgangspunkt i personer, der arbejder på fuld tid i et normalt arbejdsliv. For grupper, der først bliver færdige med deres uddannelse på et senere tidspunkt er medtaget den løn, man får som ikke-uddannet i de yngre aldersgrupper.

Således beregnet ses det, at forskellene i livsindkomst er væsentligt mindre mellem de enkelte uddannelsesgrupper end de beregninger, der hidtil har været præsenteret. Tallene fremgår af tabellen nedenfor.

Før skat livsindkomst, udvalgte grupper		
Fuldtidsansat	Mio.kr.	Andel af sygeplejerskeløn
Pædagogmedhjælpere	12,03	78 %
Pædagog, daginst.	13,82	89 %
Teknisk servicemedarbejder	14,16	91 %
Sosu-assistent	14,49	94 %
Kontorpersonale, uddannet	14,81	96 %
Socialrådgiver	15,41	99 %
Håndværker	15,45	100 %
Sygeplejerske	15,49	100 %
Skolelærer	17,22	111 %
Bygningskonstruktør	17,51	113 %
Politi	18,45	119 %
Arkitekter	18,69	121 %
Magister	18,75	121 %
Psykologer	18,90	122 %
Gymnasielærere	18,96	122 %
Ingeniør (LVU+MVU)	19,26	124 %
DJØF	19,88	128 %
Forskere	20,29	131 %
Læger	22,25	144 %

Anm: Læggruppen er ekskl. Overlæger,
Kilde LK, kap 4, s 166

Ved vurderingen af tallene må det medtages, at livsindkomsterne er angivet før skat. Da de højtuddannede grupper typisk har en væsentlig del af deres indtjening i færre år, vil en større del af deres indkomst været beskattet med høje marginalbe-

skatningsprocenter. Det kan anslås, at tallene for de højtuddannede grupper på denne baggrund skal reduceres med 5 – 10 pct., såfremt sammenligningen skal foretages på baggrund af den disponible indkomst.

Ledelse

Lønkommissionen gennemførte også en række analyser af ledelsesvilkårene i den offentlige sektor. Det må konstateres, at både overenskomst- og aftalesystemet og administrative forskrifter, hierarkisk styring, mv. begrænser det ledelsesrum, der gælder på de enkelte offentlige arbejdspladser.

Med udgangspunkt i en overbevisning om, at reel medindflydelse og lokal indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen fremmer både arbejdsglæde og effektivitet, er der i Lønkommissionens betænkning gode argumenter for, at der bør ske en fortsat "frisætning" af den offentlige sektor, hvor man arbejder mod at mindske den centrale styring fra såvel en centralistisk og en central normering af vilkårene på de enkelte offentlige arbejdspladser.

Det bør dog her understreges, at en række forhold (fx ferieregler, barsel, for nogle sektorer overordnet arbejdstilrettelæggelsesregler, mv.) mest rationelt aftales/fastsættes centralt, og at den offentlige sektor under alle omstændigheder vil være undergivet et betydeligt antal centralt fastsatte retningslinjer i form af offentlighedslov, forvaltningslov, EU-regulering, lovregulering generelt, mv. der nødvendigvis vil begrænse det lokale ledelsesrum.

Lønkommissionens opfordring

Lønkommissionens arbejde mundede ud i en opfordring til, at der gennemføres et serviceeftersyn inden for – og på relevante områder på tværs af – staten, kommuner og regioner. Formålet skal være at bidrage til fremtidssikring og fornyelse i hele den offentlige sektor med respekt for den offentlige sektors grundlæggende præmisser, formål og værdier. Målet er samtidig at øge arbejdsglæde, engagement og udfoldelsesmuligheder for den enkelte medarbejder, leder, institution og virksomhed til gavn for den offentlige sektors effektivitet, opgaver, borgere og brugere.

Lønkommissionen pegede i den forbindelse på en række principper, bl.a. et nærhedsprincip, et lighedsprincip, et præstationsprincip og et effektivitets- og kvalitetsprincip, der efter kommissionens opfattelse hver for sig og tilsammen angiver retningen for de problemstillinger, der efter kommissionens opfattelse bør undergives et eftersyn.

Lønkommissionens opfordring gælder flere aktører:

- arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer i staten, kommuner og regioner med henblik på såvel deres aftaler, overenskomster og forhandlingssystemer som uformelle rutiner og adfærdsnormer,
- alle relevante organisationer, myndigheder og institutioner, mv. for så vidt angår initiativer, der kan modvirke det kønsopdelte arbejdsmarked og bidrage til at skabe en mere hensigtsmæssig balance, herunder forhold vedrørende rekruttering, karrieremønstre og uddannelses- og erhvervsvalg samt forhold af betydning for lige vilkår for kvinder og mænd,
- myndigheder i staten, kommuner og regioner for så vidt angår deres administrative regulering, styring og dokumentationskrav samt

- overenskomstparterne til fremadrettet som grundlag for lønsammenligninger på tværs af sektorer at benytte fortjenesten pr. præsteret time samt den standardberegnedede timefortjeneste.

12.12 Mediestrategi

Med henblik på AC/AC-organisationernes mediestrategi i forhold til Lønkommissionens arbejde afholdt AC den 8. april 2010 en workshop for medlemsorganisationerne under overskriften "Lønslagsmålene – hvem skal sætte dagsordenen?" under ledelse af Advice A/S. Formålet var, sammen med medlemsorganisationerne at kvalificere og prioritere en række hovedbudskaber som AC-organisationerne i hovedlinjen kunne kommunikere inden for. På workshoppen arbejdede man med følgende fire hovedbudskaber:

- Uddannelse kan og skal betale sig
- Kvinders karriereveje skal fremmes
- Rekrutteringen i det offentlige er i fare
- Samfundsvækst skabes af viden og akademikere

Efter workshoppen arbejdede Advice A/S yderligere med vinkling og skærpelse af de fire hovedbudskaber og arbejdet mandede ud i en rapport "Kampen mod lønnen og om dagsordenen – strategiske budskaber for AC", der blev udsendt til organisationerne i begyndelsen af maj 2010.

12.13 Forberedelsen af OK11

AC indkaldte i december 2009 krav fra medlemsorganisationerne til aftale- og overenskomstforhandlingerne 2011. Efter fristens udløb i maj 2010 blev kravene gennemgået på et FHO-seminar den 11. maj 2010, hvor FHO ligeledes havde den første foreløbige drøftelse af kravene. På seminariet drøftede man herudover udviklingen af lønsystemet, spørgsmålet om periodens længde i lyset af den samfundsøkonomiske krise, ligesom man besluttede, at forhandlingerne i 2011 skal finde sted på grundlag af en forhandlingsaftale identisk med den forhandlingsaftale, der lå til grund for forhandlingerne i 2008 – og altså en forhandlingsaftale med mulighed for, at de enkelte organisationer kunne klausulere udvalgte krav.

Forhandlingsudvalget drøftede herefter kravene på møder i maj og juni, hvorefter FHO fremsendte forhandlingsaftalen, inkl. forhandlingsoplægget med kravene til bestyrelsens godkendelse. I tillæg til forhandlingsoplægget var der, som tidligere, udarbejdet en række "skyggebilag", der indeholdt en uddybning af kravene.

Bestyrelsen godkendte ultimo juni 2010 forhandlingsaftalen, der herefter blev fremsendt til godkendelse i de enkelte medlemsorganisationer, der alle tiltrådte aftalen i løbet af august 2010. Ingen organisationer benyttede sig af muligheden for at klausulere enkelte krav.

Også med henblik på disse forhandlinger besluttede forhandlingsudvalget at "udlicitere" forhandlingerne af en række udvalgte krav, ligesom de enkelte medlemsorganisationer naturligvis, som hidtil, forhandler deres egne specielle krav direkte med arbejdsgiverne.

AC fremsendte i slutningen af september måned 2010 kravene vedrørende det kommunale forhandlingsområde til KTO. For så vidt angik det regionale område besluttede FHO – i lyset af at FOA havde meddelt, at man ikke ønskede at tilslutte sig KTO's forhandlingsaftale på det regionale område – at AC heller ikke tilsluttede sig KTO's forhandlingsaftale på dette område. Baggrunden var en vurdering af, at RLTN og KL ikke ville samforhandle i samme omfang som sidst, idet RLTN havde behov for at forhandle selv og indgå aftaler. I denne situation var det vigtigt at sikre sig, at AC-området i forhold til de øvrige store aktører på det regionale forhandlingsområde – FOA og Sundhedskartellet – ikke ville blive isoleret ved det regionale forhandlingsbord.

Kravene udveksles med de kommunale og regionale arbejdsgivere den 22. november 2010 og med staten den 13. december 2010.

12.14 FUF-området

Implementering af OK08-aftalen om lektor-msk-tillæg

Ved OK08 blev der indgået aftale om tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer. Aftalen opstiller en række hovedkriterier for tildeling af tillæg til lektorer på højt niveau efter nærmere lokal aftale. Parternes intention med aftalen var at gennemføre en løndifferentiering blandt lektorerne - med fastlæggelse af en lønforskel på min. kr. 20.000 – for herigennem at sætte gang i den lokale løndannelse på universiteterne.

Parterne havde ved OK08 den fælles (beregnings-)forudsætning, at 1/5-del af lektorerne med over 8 års anciennitet ville komme i betragtning til msk-tillæg. Denne forudsætning var eksplicit udtrykt i aftalen, hvilket har betydet, at de lokale parter visse steder har anskuet msk-tillægs-ordningen som en art puljekonstruktion. Man har i forlængelse heraf valgt at smøre "tillægsmassen" tyndt ud blandt lektorerne, bl.a. ved at aftale modregning i msk-tillægget af allerede ydede lokale kvalifikationsstillæg. Dette også som udtryk for at den centralt gennemførte ordning flere steder blev oplevet at kollidere med allerede etablerede lokale ordninger for differentiering af lektortillægget.

Foranlediget heraf fandt de centrale parter behov for i juni 2009 at skrive til universiteterne, at der ikke er tale om en puljekonstruktion med en fastsat begrænsning på, hvor mange msk-tillæg, der maksimalt kan ydes. Det er indtrykket, at ordningen efter de første indkøringsvanskeligheder har fundet sin plads i sammenhæng med den lokale løndannelse, men der udestår at foretage en egentlig evaluering af ordningen, som grundlag for at afgøre, om ordningen skal videreføres ved OK11.

Forhandlinger/drøftelser vedr. timelønsområdet – eksterne lektorer og timelønnede undervisere + censorvederlag

Der blev i marts 2009 indledt forhandlinger om en fornyelse af aftalen om eksterne lektorer ved universiteterne.

Det blev i de indledende drøftelser evident, at parterne har et forskelligt syn på, hvorvidt ansættelse som ekstern lektor primært er at betragte som et rent bi-beskæftigelsesområde, eller om der er et større antal personer, som har kombinerede timelønnede ansættelsesforhold som deres eneste og reelle forsørgelsesgrundlag. Uenigheden herom har selvsagt betydning for, hvilke behov der ses at være for at ændre og udvikle ansættelsesvilkårene. AC/FUF har også ønsket at åbne en diskussion af, hvornår der bør/skal ske ansættelse på deltid efter AC-overenskomsten

frem for ansættelse på timelønsvilkår efter aftalen om eksterne lektorer eller efter finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning. FUF har lagt vægt på, at ændringen af deltidsbestemmelsen i AC-overenskomsten ved OK08 netop sigtede mod at øge anvendelsen af ordinær overenskomstansættelse på det traditionelle timelærerområde. I forlængelse af voldgiftssagen om timelærernes rettigheder i henhold til deltidsdirektivet (som AC/DM tabte) har det været AC's ønske at etablere et nyt grundlag for at komme i forhandling om timelærernes vilkår. Det har herunder været ønsket i videst muligt omfang at sikre timelærerne forholdsmæssige rettigheder i forhold til ordinær overenskomstansættelse, eller endnu bedre at opnå, at timelærere fremtidigt ansættes og aflønnes efter overenskomsten (med fornødne, aftalte tilpasninger).

Parterne talte sig i forlængelse af de indledende drøftelser frem til at sigte mod en begrænset aftalefornyelse vedr. eksterne lektorer i indeværende overenskomstperiode, idet man samtidig var enige om at iværksætte et fælles udredningsarbejde i perioden frem mod OK11. En begrænset aftalefornyelse skulle væsentligst indebære, at der etableres aftalemæssig hjemmel til at ansætte eksterne lektorer varigt – en mulighed der blev indføjet i notatet om universiteternes stillingsstruktur i 2007 som svar på den begrænsning vedrørende forlængelse/fornyelse af ansættelser, der følger af lov om tidsbegrænsede ansættelser. En mulighed som altså hidtil har manglet hjemmel.

I de afsluttende forhandlinger blev det imidlertid – til nogen overraskelse - klart, at Personalestyrelsen alene var indstillet på at indskrive varsler for opsigelse svarende til overenskomstens opsigelsesvarsler i aftalen, mens man ikke var indstillet på at indskrive bestemmelser svarende til overenskomstens øvrige opsigelsesbestemmelser (fratrædelsesgodtgørelse og adgang til fagretlig prøvelse af en opsigelses saglighed). På det grundlag meddelte AC/FUF, at man ikke agtede at medvirke til en så begrænset aftalefornyelse. I konsekvens heraf mente Personalestyrelsen, at der ikke var grundlag for at gennemføre den skitserede periodedrøftelse vedrørende det brede timelærerområde.

Efter en tid og i forlængelse af uformelle drøftelser, der også tjente som indledende tekniske drøftelser forud for optagelse af drøftelser, begyndende i september 2010, om en fornyelse af finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning og cirkulæret om censorvederlag har Personalestyrelsen senest tilkendegivet, at man alligevel er indstillet på at afslutte aftalen om eksterne lektorer ved delvis imødekommelse på det af AC ønskede grundlag, mens man imidlertid ikke er indstillet på at starte en periodedrøftelse som skitseret, ligesom man ikke er indstillet på at forholde sig til AC ønske om overenskomstdækning af hele eller dele af timelønsumrådet. Dette spørgsmål forudsættes udskudt til OK11 og således isoleret fra drøftelserne om en fornyelse af timelønscirkulæret og cirkulæret om censorvederlag.

Ny aftale for ph.d.-stipendiater der er indskrevet i udlandet under hele studieforløbet

I forbindelse med redigeringen af AC-overenskomsten i forlængelse af OK08 blev parterne opmærksomme på, at ph.d.-studerende, der i hele forløbet er indskrevet ved en udenlandsk institution, var indgået i omkostningsberegningerne vedrørende det generelle resultat på ph.d.-området uden dog at være omfattet af de aftalte forbedringer. De "udenlandske ph.d'ere" er omfattet af en særlig aftale, jf. herved bilag 5a til AC-overenskomsten. Parterne var enige om, at spørgsmålet om aflønningen af "de udenlandske ph.d'ere" ikke skulle blokere for færdigredigeringen af AC-overenskomsten og besluttede derfor at udskyde spørgsmålet til forhandling i

perioden. Efter et længere forhandlingsforløb blev der i april 2010 opnået enighed om en forbedring af løn- og pensionsvilkårne for "de udenlandske ph.d'ere".

Stillingsstrukturforhandlinger: GEUS, sektorforskningsinstitutionerne og Arkitektskolerne

Ved OK08 blev der protokolleret enighed om i perioden at optage forhandlinger om en ny stillingsstruktur for det videnskabelige personale ved sektorforskningsinstitutionerne, idet hensigten var at skabe parallelitet til stillingsstrukturen fra 2007 for videnskabeligt personale ved universiteterne. Tilsvarende blev der protokolleret enighed om at drøfte en justering af stillingsstrukturen for arkitektskolerne bl.a. med henblik på oprettelse af stillingskategorien professor med særlige opgaver.

Forhandlingsdelegationen på universitets- og forskningsområdet (FUF) har i marts 2009 til april 2010 gennemført forhandlingerne vedrørende en ny stillingsstruktur for GEUS, og i oktober 2009 til september 2010 har FUF gennemført forhandlingerne vedrørende sektorforskningsinstitutionerne; omfattende de 4 hidtidige sektorforskningsinstitutioner, der – foruden GEUS - ikke blev berørt af fusionsprocessen på universitets- og forskningsområdet: Statens Seruminstitut, Kennedy Centret, Det nationale Forskningscenter for Arbejds miljø og Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Forhandlingerne udsprang bl.a. af et behov for at introducere post.doc'er i stillingsstrukturene, og for i øvrigt at parallelisere stillingsstrukturen til universitetsområdet, men med nødvendige, særligt begrundede fravigelser.

Vanskelighederne i forhandlingerne har bl.a. drejet sig om snittet mellem tidsbegrænset og tidsubegrænset ansættelse i de forskellige stillingskategorier, om den maksimale periode for tidsbegrænset ansættelse på adjunkt-/forskerniveau, og om definition af forskellen mellem nogle af stillingskategorierne. Herudover har en række spørgsmål bl.a. om karriereveje og kvalifikationskrav og om bestemmelser vedrørende forlængelse af tidsbegrænsede ansættelser som følge af barsels-/adoptionsorlov og længerevarende sygdom været diskuteret. Der er opnået enighed med et tilfredsstillende snit i alle ovenstående spørgsmål og forhandlingsudvalget har tiltrådt forhandlingsresultaterne.

For så vidt angår arkitektskolerne har der været ført forhandlinger om en ny stillingsstruktur siden februar 2009. Der har i forhandlingerne været enighed om at søge at skabe parallelitet til universiteternes stillingsstruktur, idet der er forståelse for, at der kan være særlige forhold ved arkitektskolerne, som kan betinge fravigelser fra dette udgangspunkt (at der ikke alene bedrives forskning og undervisning, men også kunstnerisk udviklingsvirksomhed).

I forhandlingerne har der været samme principielle vanskeligheder som i de ovennævnte forhandlinger vedrørende GEUS og sektorforskningsinstitutionerne. Disse spørgsmål har jo imidlertid fundet en løsning. Det har herudover været særskilt vanskeligt at opnå enighed om, på hvilken måde – og i hvilket omfang - der i stillingsstrukturen mest hensigtsmæssigt skabes grundlag for arkitektskolernes ansættelse af "fremragende praktikere" (undervisere med samtidig ansættelse på tegnestuer o.lign). Efter længere tids overvejelser er der nu udsigt til enighed om, hvorledes der – som en supplerende mulighed i forhold til de fra universitetsområdet kendte stillingskategorier – kan tænkes etableret en særlig stillingskategori rettet mod ansættelse af disse "fremragende praktikere" på en måde, der kan tilfredsstille alle hensyn i en balanceret løsning. Denne enighed mangler nu en endelig teknisk udformning, hvorefter forhandlingsresultatet skal forelægges forhandlingsudvalget til godkendelse.

Lønrejse med Videnskabsministeriet til universiteterne

Forhandlingsdelegationen på universitets- og forskningsområdet (FUF) har sammen med Universitets- og Bygningsstyrelsen (UBST) under Videnskabsministeriet gennemført en rundrejse i første halvår 2010 til de 8 universiteter med henblik på som led i forberedelsen af OK11 at få et fælles billede bl.a. af, hvordan det nye lønsystem fungerer, og hvordan løn- og ansættelsesvilkårene i øvrigt opleves.

En lignende lønrejse i 2004 blev opfattet som meget informativ og succesfuld, hvilket var baggrunden for forslaget om en gentagelse. Forslaget om lønrejsen er i øvrigt udsprunget af behovet for at følge op på og evaluere den ved OK08 aftalte ordning vedrørende tillæg til lektorer med særlige kvalifikationer, som lokalt har voldt vanskeligheder i implementeringsfasen, jf. ovenfor.

Der foreligger endnu ikke en samlet skriftlig afrapportering fra lønrejsen. Det er imidlertid indtrykket, at lønrejsen har bidraget til at give FUF og UBST værdifuld information som grundlag for OK11-forhandlingerne, ikke blot om løndannelsen, men også om spørgsmål vedrørende stillingsstrukturen, internationalisering, foruden et billede af hvor forskelligartet og mangefacetteret universiteterne (fakulteterne) er i deres tilgang til de omhandlede temaer om løn, personale mv.

12.15 MVU-området

Klassificeringsforhandlinger vedr. lederne på professionshøjskolerne

Ultimo 2007 blev der indgået aftale om løn- og ansættelsesvilkår for rektorer ved professionshøjskolerne, som var blevet oprettet ved lov med virkning fra medio 2007. Parterne var enige om, at der efterfølgende skulle indgås aftale om vilkårene for stillingerne i de underliggende ledelseslag, og man forventede at dette kunne ske i efteråret 2008, når skolerne havde fastlagt ledelsesstrukturerne og opnået Undervisningsministeriets og Finansministeriets godkendelse heraf.

Der blev som stipuleret optaget forhandlinger om klassificering af lederstillingerne, men det kom hurtigt til at stå klart, dels at der ikke var etableret et fuldt overblik over institutionernes ledelsesstruktur og stillingerne heri, dels at der næppe kunne opnås enighed om klassificeringen af en lang række stillinger. Finansministeriet og Undervisningsministeriet fastholdt, at klassificeringerne måtte baseres på en ikke nøjere specificeret "samlet vurdering" af de enkelte stillinger, mens CFU fastholdt, at der måtte opstilles en klassificeringsnøgle med en række objektive kriterier for klassificeringerne (institutionsstørrelse, ledelsesansvar, mv.), og at der i den sammenhæng måtte henses til klassificeringsniveauet for lederstillinger på andre uddannelsesinstitutioner, herunder for gymnasirektorerne. I lyset af denne uenighed lagde AC på teknisk plan op til, at der alternativt kunne etableres en overenskomstbaseret løsning, hvor stillingerne indplaceres på basisløn, og der gives adgang til at aftale tillæg uden for pulje. Dette forslag vandt ikke genklang på arbejdsgiversiden. Forhandlingerne blev herefter afbrudt i februar 2009 og opsat på videre overvejelser på arbejdsgiversiden.

Disse videre overvejelser var baseret på den rapport, som et tværministerielt udvalg afgav i april 2009 med titlen "Selvejende institutioner – styring, regulering og effektivitet" (selvejer rapporten). Konkret opstillede rapporten et forslag om at udmelde puljer af stillinger i lr. 37 og 38 til institutionerne, inden for hvilke institutionerne selv skulle have kompetencen til at klassificere og omklassificere lederstillin-

ger. (Forslaget er nærmere beskrevet nedenstående i afsnit 4.2). AC og CFU kunne ikke tilslutte sig en sådan model.

Der er senest i september 2010 blevet afholdt møde i sagen, hvor Finansministeriet og Undervisningsministeriet har annonceret, at man vil fremkomme med fornyet forslag til klassificering af lederstillingerne på professionshøjskoleområdet, idet man nu har et mere fuldstændigt overblik over institutionernes organisering, mv. Finansministeriet har dog ikke lagt skjul på, at man godt ved, at der næppe kan opnås enighed i sagen, hvorfor man har gjort sig overvejelser om i givet fald at lægge sagen op i Lønningsrådet.

Aftalerevision på MVU-området og stillingsstrukturforhandlinger for professionshøjskolerne

I forbindelse med redigering af arbejdstidsaftalerne for undervisere ved pædagog- og håndarbejdsseminarierne i forlængelse af OK08 blev der stillet forslag om at iværksætte et projekt med henblik på en teknisk revision af hele aftalekomplekset på området for de mellemlange uddannelser (MVU). Dette under indtryk af, at uddannelserne og institutionerne på området var blevet omkalfatret gennem fusionerne i medfør først af CVU-reformen, dernæst ved etableringen af professionshøjskolerne i forlængelse af kommunalreformen, der flyttede en række institutioner fra amtsligt til statsligt regi. Aftalekomplekset afspejlede derfor ikke længere virkelighedens organisering af uddannelserne og var i øvrigt blevet uoverskueligt pga. et større antal overgangsordninger, mv..

I lyset af at DM besidder særlig indsigt – historisk såvel som aktuel - vedrørende MVU-området, fik DM det overdraget at varetage AC-interesserne i forbindelse med en sådan aftalerevision, der skulle have til formål i muligt omfang at sammenskrive og forenkle de mange regelsæt.

I tilknytning til dette arbejde har DM stillet forslag om, at der optages forhandlinger om en helt ny stillingsstruktur for professionshøjskoleområdet. Finansministeriet og Undervisningsministeriet har overvejet dette forslag og har givet deres tilslutning til at påbegynde et sådant forhandlingsforløb inden for rammerne af nogle hovedlinjer, som parterne indledningsvis har fastlagt. Forhandlingsforløbet er startet op ultimo oktober 2010.

12.16 Erhvervsakademierne

Løn- og ansættelsesvilkår for underviserne

Erhvervsakademierne blev oprettet ved lov pr. den 1. september 2008. I den forbindelse er der sket virksomhedsoverdragelser af personale fra en række andre institutioner, primært fra erhvervsskolerne. Erhvervsakademierne findes nu i forskellige varianter. Der sondres mellem en "light-model", hvor erhvervsakademiet typisk blot består af en rektor med et mindre sekretariat, som har udlagt undervisningen til eksisterende erhvervsskoler. I "classic-modellen" har erhvervsakademiet sin egen underviserstab, som selv forestår undervisningen mv. Der findes også erhvervsakademier, som både benytter sig af egne undervisere såvel som udlagt undervisning.

I lovgivningen om erhvervsakademierne er der forudsat, at der kan ske fusioner mellem erhvervsakademier og professionshøjskoler frem mod 2015.

En teknisk forhandlingsdelegation under AC's Erhvervsskoleudvalg (ESU) har i perioden drøftet løn- og ansættelsesvilkårene for underviserne på erhvervsakademier-

ne. Drøftelserne har taget afsæt i en model, der også kan rumme de forestående fusioner mellem erhvervsakademier og professionshøjskoler.

I drøftelserne har AC meddelt Personalestyrelsen, at overenskomster og aftaler for erhvervsskoleområdet også gælder på erhvervsakademierne, da der har fundet en virksomhedsoverdragelse sted, og da Personalestyrelsen ikke har frasagt sig de overførte medarbejderes overenskomster i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4a.

Det endelige resultat af drøftelserne om løn- og ansættelsesvilkår for underviserne på erhvervsakademierne afventer pt. Undervisningsministeriets overvejelser om en ny stillingsstruktur på området.

12.17 Erhvervsskolerne

Projekt om anvendelsen af nye lønsystemer på erhvervsskoleområdet

Ved OK08 blev der i CFU-forligets bilag J aftalt, at der i perioden skulle nedsættes en følgegruppe bestående af repræsentanter fra Personalestyrelsen, Undervisningsministeriet, CO10 samt AC. Følgegruppen skulle følge op på den fælles evaluering, der blev gennemført i OK05 perioden af det nye lønsystem for lærere på erhvervsskoleområdet.

En delegation under AC's Erhvervsskoleudvalg (ESU) har indgået i følgegruppen. Følgegruppen har i perioden fået udarbejdet en række lønstatistiske analyser for anvendelsen af nyt lønsystem for AC-lærere hhv. CO10-lærere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse.

De lønstatistiske analyser er foretaget på baggrund af løndata fra 2. kvartal 2008, 4. kvartal 2008 samt 4. kvartal 2009.

Lønanalysen af 2. kvartal 2008 blev foretaget for at få data for et kvartal inden sommeren/efteråret 2008, hvor et betydeligt antal lærere ved erhvervsskolerne overgik til nyt lønsystem. Med data fra 2. kvartal 2008, var det også muligt at etablere en såkaldt "databro" mellem OK05 analysen og OK08 analysen.

AC's delegation i følgegruppen har gjort sig en række betragtninger om analyserne:

- Det er positivt og gavnligt, at opgørelserne faktisk laves og Personalestyrelsen derved tvinges til på en eller måde at forholde sig til udviklingen i den lokale løndannelse på området.
- I perioden 2. kvartal 2008 til 4. kvartal 2008 (og senere) 'forurenes' beskrivelsen af forholdene rigtig meget af den meget store 'frivillige' overgang til Nyt Lønsystem som skete 1. august 2008. Ved sammenligninger henover 1. august 2008 bør man derfor altid have denne parameter i baghovedet. Sammenligninger på den ene eller den anden side af 1. august 2008 er relativt problematiske
- 'Forureningen' består af to komponenter, dels at et stort antal, ca. 7-800 lærere frivilligt er overgået til Nyt Lønsystem. Disse var generelt højere lønnet end gennemsnittet fordi de var ældre. Derudover er udligningstillæg i en række tilfælde efter overgangen ikke registreret som udligningstillæg, men må i stedet være registreret som lokalt aftalte tillæg. Præcis hvor mange kan man ikke sige, men stigningen i antallet af årsværk med udligningstil-

læg fra 2. kvartal 2008 – 4. kvartal 2009 har været på 542, mens antallet af lærere der er forsvundet fra det gamle lønsystem i samme periode har været 864. Problemet er, at personer kan forsvinde fra gammel lønsystem af andre årsager end overgang til nyt lønsystem, fx pensionering eller stillings-skift. Det vurderes at det drejer sig om i størrelsesordenen 200 årsværk, hvor udligningstillæg er registreret og indgår i rapportens opgørelse af lokalt aftalte tillæg. Formodentlig er det hovedsageligt på tekniske skoler at problemstillingen er opstået.

- Udvikling fra 4. kvartal 2008 til 4. kvartal 2009:
 - Der har været et fald i det samlede antal ansatte på erhvervsskolerne, det skyldes nok at nogle ansatte er blevet overført til erhvervsakademier
 - Der har været generelle lønforhøjelser på 2,6 pct. og desuden en forhøjelse af undervisningstillægget svarende til ca. 0,9 pct. - i alt centralt aftalte forbedringer på ca. 3,5 pct.. I perioden har der imidlertid kun været en stigning i gennemsnitslønnen på 2,5 pct. - baggrunden herfor er delvis at gennemsnitsalderen er faldet, men også
 - at den gennemsnitlige udbetaling af lokalt aftalte tillæg er faldet fra 18.004 kr. til 17.615 kr. årligt – tages der hensyn til de generelle lønstigninger i perioden svarer det til et fald på 4,6 pct..
 - Dette betyder så også at de lokale tillægs andel af lønsummen er faldet fra 4,4 pct. til 4,2 pct.
 - der har været en lille stigning i andelen som modtager lokalt aftalte tillæg – fra 55,5 pct. til 56,7 pct. - på handelsskoler og kombinationskoler, dog en relativ kraftig stigning fra 42-43 pct. til 50 pct. som ydes lokalt aftalte tillæg.
 - Spredningen på de faktisk tildelte tillæg er blevet større.

Lønanalyserne har været forelagt ESU, som har besluttet, at den videre opfølgning i forhold til TR og medlemmer mv. foretages af de enkelte organisationer. Resultaterne af lønanalyserne vil dog også indgå i baggrundsmaterialet til OK11.

Grænsedragning af ledere ved erhvervsskolerne

Der har i 2009 været flere konkrete eksempler på, at erhvervsskoler udtrykkeligt annoncerer efter ledere med akademisk baggrund. De konkrete sager omhandlede stillinger som uddannelsesleder/vicerektor samt uddannelseschef.

Lederstillingerne på erhvervsskoleområdet er traditionelt omfattet af grænseaftalen af 2. januar 1984 indgået mellem COII og AC, hvorefter stillinger som forstander/direktør grænsedrages til COII, med mindre der for ansættelsen forudsættes akademisk uddannelse.

Under henvisning til grænseaftalen indgik Finansministeriet i 1995 en aftale med COII om klassificering af nyoprettede lederstillinger ved erhvervsskolerne. Klassificeringsaftalen indebærer bl.a. at lederne på erhvervsskoleområdet ansættes på tjenestemandslignende vilkår.

AC har i oktober 2009 påtalt over for Personalestyrelsen, at ansættelse i stillinger der forudsætter akademisk uddannelse skal ske efter AC-overenskomsten. Personalestyrelsen har dog i forhold til de konkrete sager fastholdt, at der ikke forudsættes

akademisk uddannelse for at kunne bestride stillingerne, og at det har været et beklagelig fejl, at der er blevet annonceret efter akademikere.

AC har tilkendegivet over for Personalestyrelsen, at AC betragter det som en naturlig udvikling, at der er et stigende behov for akademiske kompetencer også i lederstillingerne på erhvervsskoleområdet, når der bl.a. henses til lederopgavernes stigende kompleksitet inden for både pædagogiske og administrative planlægningsopgaver samt økonomi. Omfanget af ledere på erhvervsakademierne, der faktisk har en akademisk baggrund er også et udtryk for lederstillingernes udvikling. Det er derfor AC's opfattelse, at der over tid er opstået en ny type lederstillinger på erhvervsskoleområdet, som generelt forudsætter akademisk baggrund.

Det overvejes pt. i hvilket omfang, der skal følges op på spørgsmålet om grænse-
dragningen af lederstillinger på erhvervsskoleområdet.

12.18 Evalueringer

3-partsmidlerne: Kompetenceudvikling

På KL-området er der i KTO-regi gennemført en fælles evaluering, hvor resultaterne bl.a. er følgende:

- Samarbejdet i de koordinerende og besluttende fora har generelt været godt.
- I nogle fora har der været forskellige holdninger til, hvordan midlerne skulle anvendes, og i disse fora har det været en vanskelig proces at koordinere beslutninger om tværgående ansøgninger.
- I ca. halvdelen af de kommuner, der indgik i evalueringen, konkluderes det, at ressourceforbruget ikke står mål med puljens størrelse.
- I hovedparten af kommunerne har man prioriteret, at flest muligt skal have del i midlerne.
- Nogle arbejdstagerrepræsentanter er af den opfattelse, at midlerne har udfyldt et "hul" i den kommunale kasse, fordi kommunerne efter deres opfattelse anvender færre midler på kompetenceudvikling end tidligere.
- Andre peger på, at midlerne har givet et kompetenceudviklingsløft udover det sædvanlige.
- Ca. halvdelen finder, at modellen kan fortsætte – ca. halvdelen finder, at modellen er for tung.

På RLTN-området er der i KTO-regi også gennemført en fælles evaluering, hvor resultaterne bl.a. er følgende:

- Der har generelt været et øget fokus på kompetenceudvikling som følge af trepartsmidlerne.
- Der har været nogle lærerige drøftelser med alle parter om kompetenceudvikling på individ-, arbejdsplads- og regionsniveau, samt blevet etableret en gensidig indsigt i hinandens perspektiver med kompetenceudvikling.
- Volumen i kompetenceudviklingsaktiviteter har været forøget, især fsva. faggrupper, der normalt ikke deltager så meget.
- Omkostningerne har været store, især i forhold til tidsforbrug for deltagelse i møder og læsning af ansøgninger.
- Ressourceforbruget har været højt, såvel for de deltagende ledelses- og medarbejderrepræsentanter som for sekretariatene.
- Der er opbygget et stort bureaukrati.

- Især ledelsessiden vurderer, at der er skabt et parallelt og uhensigtsmæssigt beslutningssystem til ledelses- og MED-systemet.

Der er ikke foretaget en tilsvarende evaluering i staten.

3-partsmidlerne: Seniorordninger

På KL-området er der i KTO-regi gennemført en fælles evaluering, hvor resultaterne bl.a. er følgende:

Seniorpuljer:

- I de fleste af de 10 kommuner, der indgik i evalueringen, har man brugt forholdsvis mange ressourcer på at drøfte hvilke initiativer der virker, og hvad man bør sætte i værk.
- Flere fora giver udtryk for, at tildelingen af midlerne har betydet et 'niveauskifte' i måden at drøfte seniorpolitik på. Der er i processen og i drøftelserne kommet en ny bevidsthed om, at det er et emne, der skal tages seriøst, og som der skal langt mere fokus på fremover. Ligesom selve fastholdelselementet har fået en mere fremtrædende rolle i diskussionerne om seniorpolitikker.
- I 6 ud af 10 kommuner har ledelsen tilkendegivet, at de er noget eller moderat positive over for at fortsætte med seniorpuljerne. I 4 kommuner ønsker ledelsen ikke at fortsætte med puljerne. Medarbejderne er generelt positive over for at fortsætte med seniorpuljerne.

Seniordage:

- Seniordage er generelt blevet modtaget positivt.
- Antallet af seniorer samt aktuelle planer om afskedigelser er de to væsentligste faktorer for hvor meget fastholdelsesproblematikker fylder. Men uanset antal og situationen på den enkelte arbejdsplads sætter lederne stor pris på seniorer som bærere af såvel viden, erfaringer og kultur. Derudover opfatter lederne seniorer som en stabil arbejdskraft.
- De fleste har valgt seniordagene, og kun 5 af de 42 adspurgte medarbejdere har valgt at konvertere dagene til løn eller pension. Men for stort set samtlige adspurgte medarbejdere og ledere er valgmuligheden stadig vigtig, da arbejds-situationen samt den enkeltes behov kan variere fra år til år.
- Afholdelsen af seniordage kan være belastende for arbejdspladsen eller seniorerne selv i større eller mindre grad. Hvor arbejdet er meget lidt fleksibelt og arbejdsopgaverne er meget tids- og personbunden, kan fravær fra jobbet betyde en belastning for de tilbageværende kolleger eller ringere kvalitet i arbejdet. Hvor arbejdet er meget fleksibelt og ikke personafhængigt, er det oftest op til seniorerne selv at tilrettelægge dagene før og efter seniordage for at sprede arbejdsbelastningen.
- Seniordage dækker forskellige behov. Nogle kan have et behov for at få et pusterum pga. alder, andre pga. mental og fysisk træthed. Men behovet kan også hænge sammen med den livsfase, man er i som senior: Børn og børnebørn på den ene side og gamle forældre på den anden side. Begge parter har behov for hjælp og de fleste seniorer giver udtryk for et ønske om at ville yde den hjælp. Behovet for seniordage er derudover større på de arbejdspladser, hvor graden af fleksibilitet i arbejdet er meget lav og hvor muligheden for at tage sig et pusterum er begrænset.

- Seniordage virker bedst i sammenhæng med andre tiltag, fx sundhedsfremmende tiltag eller ændring i arbejdsopgaver.
- Det er en generel holdning blandt de adspurgte, medarbejdere såvel som ledere, at hvis fridage skal benyttes som isoleret fastholdelsesmiddel, skal det være et større antal dage, sammen med at der indbetales fuld pension.

På det statslige område er der gennemført en mindre kvantitativ evaluering, der bl.a. viser følgende:

- I 4. kvartal 2009 var 2.034 AC'ere berettiget til seniorbonus (mod 1.366 i 2. kvartal 2007).
- Der er ikke sket registrering af afvikling af seniorfridage, men det formodes, at ca. 25 pct. har valgt at afholde seniorfridage, og ca. 75 pct. har valgt at konvertere frihed til kontant betaling.
- Som led i evalueringen har Personalestyrelsen oplyst, at forvaltningerne har fundet ordningen besværlig, bl.a. fordi den er baseret på (for) mange sondringer (aldersgrænser, procentsatser, valgmuligheder for udmøntning og overgrænser for, hvor mange seniorfridage bonussen kan veksles til).

Der er ikke gennemført en evaluering på det regionale område.

Plustid

Anvendelsen af plustid på det kommunale og det regionale område blev evalueret i et fælles projekt mellem KTO, KL og RLTN i efteråret 2009, hvori AC indgik. En række arbejdstidsaftaler indgik i evalueringen, men kun anvendelsen af plustidsbestemmelserne vil blive nævnt her.

På KL-området viser evalueringen, at der generelt er meget få, der har indgået lokale aftaler om plustid, og at der har været taget kun få initiativer blandt tillidsrepræsentanterne og lederne til at øge kendskabet til plustid. Undersøgelsen peger på, at plustid hovedsageligt anvendes inden for administrationsområdet blandt AC'ere og at en væsentlig årsag hertil er forklaret ud fra arbejdets karakter, som netop på AC-området er præget af større opgaver, projektarbejde og stramme deadlines, der ofte fordrer overarbejde. Overarbejde på administrationsområdet udtrykkes således blandt lederne at være mere almindeligt blandt AC'ere end for eksempel HK'ere, hvorfor en plustidsaftale er mere relevant her.

Både ledere og medarbejdere peger på, at de væsentligste barrierer for anvendelse af bestemmelserne udover det manglende kendskab til bestemmelserne er en manglende interesse blandt medarbejderne, et begrænset økonomisk råderum for lederne, og at de eksisterende regler anses som mere fleksible end individuelle plustidsaftaler.

Resultatet af undersøgelsen på RLTN-området er næsten identisk med resultatet på KL-området, dog med en lille forskel: På RLTN-området viser undersøgelsen, at aftalerne ofte er indgået i forbindelse med særlig travle perioder, for eksempel i tilfælde af at medarbejderne har deltaget i et længerevarende projekt. De ekstra timer har typisk ikke ligget i direkte forlængelse af arbejdstiden, men om aftenen, og medarbejderne har på denne måde haft mulighed for selv at bestemme, hvornår de ekstra timer skulle ligge.

På statens område blev der som i kommuner og regioner ved OK08 etableret adgang til at aftale en forhøjelse af den ugentlige arbejdstid op til maksimalt 42 timer pr. uge mod forholdsmæssig forhøjelse af lønnen (plustid). For special- og chefkonsulenter kan der indgås aftale mellem den enkelte ansatte og ledelsen om plustid, mens en individuel aftale om Plustid for øvrige medarbejdere forudsætter, at der er indgået en lokal iværksættelsesaftale mellem tillidsrepræsentanten/-erne og ledelsen.

På statens område er der ikke gennemført nogen egentlig evaluering af plustidsordningen, men et udtræk fra forhandlingsdatabasen for 4. kvartal 2009 (november) viste, at der alene var indgået 148 individuelle plustidsaftaler i staten. Af disse 148 aftaler var 100 indgået af ansatte omfattet af DJØF-overenskomsten eller overenskomsten med en anden AC-organisation, heraf 66 aftaler indgået af special- og chefkonsulenter. Der var omtrent lige mange mænd og kvinder på plustid, og den aftalte ugentlige forhøjelse af arbejdstiden var for mændene 3,6 timer, mens den for kvinderne var 3,8 timer. I omtrent halvdelen af plustidsaftalerne var der aftalt en forhøjelse af arbejdstiden på 5 timer, mens hovedparten af de øvrige aftaler fordelte sig på 2 eller 3 timer pr. uge.

Finansministeriet har annonceret, at man ved OK11 ønsker adgangen til at indgå plustidsaftaler udvidet, således at der ikke for nogen personalegrupper skal være en forudsætning, at der er indgået en lokal iværksættelsesaftale før der kan indgås en individuel plustidsaftale

Lokale forhandlingsregler

Ved OK05 blev der på statens område etableret en forsøgsordning gældende for overenskomstperioden, hvorefter personlige tillæg ville kunne forhandles og aftales direkte mellem den enkelte medarbejder og dennes leder. Forudsætningen for at anvende sådanne individuelle forhandlingsregler var, at der skulle indgås en (forsøgs-)aftale herom mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten.

I OK05-overenskomstperioden blev der kun iværksat ganske få forsøg med fleksible forhandlingsregler (6 forsøgsordninger i alt). Parterne gennemførte en evaluering inden OK08, som viste, at der blandt de deltagende institutioner var et ønske om at fortsætte med forsøgene med fleksible forhandlingsregler. Alle var imidlertid enige om – med forskellige begrundelser herfor - at tiden ikke var inde til og/eller forudsætningerne ikke var til stede for en permanentgørelse af forsøgsordningen ved OK08. Ved OK08 opnåedes der enighed mellem overenskomstens parter om at videreføre forsøgsordningen i perioden 2008-2011.

I efteråret 2010 er der igen gennemført en evaluering af forsøgsordningen, som også i OK08-overenskomstperioden har været anvendt meget få steder (12 steder foruden en række arbejdspladser på forsvarsministeriets område). Evalueringen har afdækket, hvilke fordele, ulemper og udfordringer, ordningen opleves at have, men giver i øvrigt et meget blandet billede. Individuelle forhandlingsregler virker således tilsyneladende godt på nogle af de arbejdspladser, hvor man har gennemført forsøg, mens man på andre arbejdspladser har valgt efter en forsøgsperiode at gå tilbage til den i overenskomsten almindeligt gældende model for forhandling gennem tillidsrepræsentanten. Det er forventningen, at Finansministeriet ved OK11 vil fremsætte krav om videreførelse og permanentgørelse af ordningen.

AKUT lokalt

Ved KTO-forliget fra OK-08 blev der indgået aftale om en forsøgsordning, hvorefter der blev afsat AKUT-midler til lokale formål, primært opdatering af TR i lokale for-

hold. Forsøgsordningen blev i foråret 2010 evalueret i et fælles projekt mellem KL og KTO. AC indgik i projektet.

Evalueringen tyder på, at de lokale parter ikke er kommet særligt langt med de lokale tiltag, finansieret af lokale AKUT-midler. I ca. kun halvdelen af de i evalueringen deltagende kommuner er der indgået en aftale om anvendelse af midler, og dette er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at de lokale tiltag er iværksat.

Evalueringen viser endvidere, at hvor man i nogle kommuner har brugt midlerne målrettet de lokale tillidsrepræsentanter, har man i andre kommuner målrettet de lokale tiltag (også) til sikkerhedsrepræsentanter og/eller hele MED-organisationen. Der er også eksempler på, at de lokale AKUT-midler også bliver anvendt til at finansiere "klippekort" (uddannelse af MED-repræsentanter iht. uddannelsesprotokollet i MED-aftalen), der er en rettighed, som MED-repræsentanterne har i forvejen. Med andre ord er midlerne blevet anvendt også på andre målgrupper end tillidsrepræsentanterne.

Resultaterne er interessante i lyset af, at ordningen var et krav fra KL's side ved OK-08. Forsøgsordningen er alene aftalt for overenskomstperioden 2008-2011.

Tillæg til tillidsrepræsentanter

AC gennemførte i efteråret 2009 en undersøgelse blandt AC-organisationerne om anvendelsen af tillæg til tillidsrepræsentanter i stat, kommuner og regioner. Resultatet af undersøgelsen var bl.a. følgende:

- Flere får TR-tillæg i kommuner og regioner end i staten, hvilket er ret logisk, OK08-resultatet på det kommunale og regionale område taget i betragtning - og mangel på samme på det statslige område.
- Det kan betale sig at forhandle løn til sine kolleger og at være medlem af samarbejds- eller MED-udvalg – det øger chancen for at få et TR-tillæg.
- Forhåndsaftaler er i staten og i kommunerne en fordel for tillægsstørrelsen, mens der ikke ses at være en sammenhæng i regionerne.
- Ikke alle har tillæg (endnu) i kommuner og regioner – OK08-aftalerne er ikke implementeret.
- Det gennemsnitlige tillæg er på kr. 1.100 i staten, på kr. 760 i kommunerne og på kr. 1.290 i regionerne.

Resultatet af undersøgelsen blev efter drøftelse i FHO sendt til AC-organisationerne, således at organisationerne kunne vurdere, om der var behov for tiltag nu i forhold til de tillidsrepræsentanter, der ikke modtager tillæg, og således at organisationerne kunne vurdere, om dette emne burde indgå i organisationernes forslag til krav til OK11.

12.19 Faglige voldgiftssager

Betalte fridage

AC indledte i efteråret 2009 på vegne af AC-organisationerne i den fællesakademiske overenskomst en voldgiftssag mod RLTN om betalte fridage. Baggrunden er, at RLTN, i modsætning til KL, ikke vil anerkende, at der eksisterer en overenskomstmæssig ret til frihed for AC'ere svarende til den frihed, der gælder for de personalegrupper, de arbejder sammen med. Sagen er i skrivende stund endnu ikke behandlet.

Rådighedstillæg til bachelorer

AC indledte i efteråret 2009 på vegne af AC-organisationerne i de fællesakademiske overenskomster to voldgiftssager mod hhv. KL og RLTN om rådighedstillæg til bachelorer. Baggrunden er en uenighed om udstrækningen af den ved OK-08 aftalte ændring af definitionen af målgruppen for rådighedstillæg. KL og RLTN vil ikke anerkende, at bachelorer også kan modtage rådighedstillæg, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt. Sagen er i skrivende stund endnu ikke berammet.

Rektorerne ved Erhvervsakademierne

I forbindelse med oprettelsen af erhvervsakademierne pr. 1. september 2008 i henhold til lov om erhvervsakademier for videregående uddannelser opstod der drøftelser mellem Personalestyrelsen og centralorganisationerne om overenskomstdækningen af stillingerne.

Personalestyrelsen tilkendegav at ville være indstillet på at lade stillingerne dække af en (eksisterende) overenskomst indgået med den organisation, der dækkede en flerhed af stillingerne.

AC gjorde i foråret 2009 gældende over for Personalestyrelsen, at der blandt de nuværende ansatte i rektorstillingerne var en overvægt med akademisk uddannelse, hvorfor det var AC's principielle opfattelse, at overenskomsten for akademikere i staten allerede kunne omfatte de nævnte stillinger. Det anførtes desuden, at arbejdsområdet (rektorstillingerne) naturligt kunne henføres til AC-organisationernes faglige område.

Da Personalestyrelsen ikke fandt, at rektorerne skulle være omfattet af AC-overenskomsten, begærede AC afholdelse af mæglingssmøde med påstand om brud på AC-overenskomsten i forbindelse med ansættelserne af rektorer på erhvervsakademierne. Mæglingssmødet blev afholdt den 3. juni 2009.

Personalestyrelsen og CO10 indgik den 1. juli 2009 overenskomst med CO10 for rektorerne på erhvervsakademierne.

Der er pt. ved at blive udarbejdet klageskrift i sagen i forbindelse med anlæggelse af sag ved faglig voldgift.

Oprettelse af special- og chefkonsulentstillinger

AC har i august 2010 taget skridt til at anlægge to parallelle voldgiftssager mod Personalestyrelsen med påstand om, at hhv. Økonomistyrelsen og IT- og Telestyrelsen i flere tilfælde har begået brud på AC-overenskomsten. Det påståede brud består i, at der er ansat akademikere i stillinger som "områdeledere" og "teamledere" i special- og chefkonsulentstillinger (med ledelsesansvar for et ikke ubetydeligt antal medarbejdere, herunder akademikere), uden der forinden har været drøftelser, endsige er opnået enighed om, at stillingerne kunne opslås som special- eller chefkonsulentstillinger i henhold til overenskomstens bilag 4. Påstanden går således på, at oprettelse af special- og chefkonsulentstillinger fordrer enighed med organisationen om "klassificeringen", idet der i øvrigt også henvises til det ovenstående under pkt. 1.5 anførte om ledelsesansvar i special- og chefkonsulentstillinger. IT- og Telestyrelsen har i øvrigt ansat "teamledere" i fuldmægtigstilling med aflønning efter basislønskalaen. AC har i den sag nedlagt påstand om, at en akademiker ansat på basislønskalaen i AC-overenskomsten ikke kan have ledelsesansvar. Der afventes pt. svarskrifter fra modparten.

Normering af løndannelsen på Undervisningsministeriets område

Der er den 13. oktober 2010 afsagt kendelse i faglig voldgift anlagt af AC, SKAF og OAO i fællesskab mod Personalestyrelsen for Undervisningsministeriet. Sagen udsprang af, at Undervisningsministeriet i juli 2008 udsendte en bemyndigelse til bestyrelserne for de selvejende uddannelsesinstitutioner til at indgå resultatlønskontrakter med institutionernes ledere samt retningslinjer for anvendelse af resultatlønskontrakter for ledere. Det var organisationernes opfattelse, at bemyndigelsens indhold og retningslinjerne havde en sådan bindende – modsat vejledende – karakter, at de måtte anses at være i strid med den fælleserklæring om de nye lønsystemer, som parterne havde indgået i forbindelse med OK08, og at der derfor var tale om brud på CFU- og AC-forligene. Fælleserklæringen var på CFU's foranledning og forlangende blevet til - efter lange forhandlinger i opspillet til OK08 - som en genbekræftelse af parternes fælles intentioner bag de nye lønsystemer, navnlig om at løndannelsen i nyt lønsystem skal ske lokalt på den enkelte institution og uden normering i form af bindende retningslinjer fra de centrale parter (foruden i særlige situationer).

Sagen blev pga. sin principielle karakter forhandlet med udvidet opmandsskab. Opmændene gav CFU medhold i, at Undervisningsministeriet har begået overenskomstbrud ved at pålægge bestyrelserne for de selvejende institutioner at indgå resultatlønskontrakter for den øverste leder, at betinge bemyndigelsen til at udbetale engangsvederlag for merarbejde og særlig indsats af, at der er indgået resultatlønskontrakt, og ved at fastlægge bindende indsatsområder for resultatlønskontrakterne.

Opmændene mente imidlertid ikke, at den af undervisningsministeriet udmeldte økonomiske ramme for indgåelse af resultatlønskontrakter med den øverste administrative leder strider mod fælleserklæringen, ligesom det efter opmændenes opfattelse ikke var uforeneligt med fælleserklæringen, at Undervisningsministeriet fastsatte regler om, at resultatlønskontrakter for de øvrige medarbejdere skal respektere institutionens hierarki, og at udbetalingen normalt ikke må overstige 25 pct. af lønrammelønnen inkl. varige tillæg. Endelig fandt opmændene det ikke uforeneligt med fælleserklæringen, at Undervisningsministeriet har vejledt bestyrelserne om, at det er en forudsætning, at de aktivt skal vurdere og begrunde graden af målopfyldelse, og om, at en tilfredsstillende præstation ikke nødvendigvis skal medføre en maksimal udbetalingsgrad.

Centralt i afgørelsen står, at de centrale parter selvfølgelig ikke må give sådanne vejledninger og retningslinjer, som udgør brud på de indgåede aftaler og overenskomsters bestemmelser om lokale forhandlinger, og at der i bedømmelsen heraf må lægges vægt på, om en udmelding afskærer de lokale parter fra at kunne føre reelle lokale forhandlinger.

Der blev ikke pålagt bod i sagen.

Normering af løndannelsen på Videnskabsministeriets område

AC har i august 2010 anlagt en voldgiftssag mod Personalestyrelsen for Videnskabsministeriet med påstand om, at Videnskabsministeriet har begået brud på AC-overenskomstens protokollat om aflønning af institutledere og dekaner ved universiteterne. Det er således AC's påstand at Videnskabsministeriet ubeføjet har gennemført en central normering af løndannelsen for rektorer, prorektorer, dekaner og institutledere dels gennem udsendelse af generelle anvisninger (løn-lofter), dels gennem instrukser om lønfastsættelsen i konkrete sager.

Da der er væsentlige lighedspunkter mellem denne voldgiftsag og sagen omtalt ovenfor om brud på fælleserklæringen, ønskede AC og CFU sagerne forhandlet og pådømt samtidig, hvilket modparten imidlertid afviste.

I forlængelse af kendelsen i sagen på Undervisningsministeriets område om brud på fælleserklæringen vil pådømmelsen af denne sag på videnskabsministeriets område forventeligt give et bidrag til uddybning af, hvor grænsen går mellem, at der på den ene side skal være rum for reelle lokale forhandling, og at der på den anden side skal være mulighed for at de centrale parter kan udsende retningslinjer og vejledninger i styringsøjemed.

Der afventes pt. svarskrift i sagen.

12.20 Reguleringensordningen

Fremtid

Som et led i opfølgningen på OK08 forhandlingerne, og som forberedelse til OK11, drøftede FHO i efteråret 2009 fremtiden for reguleringensordningen. Dette på baggrund af et debatoplæg med temaer om videreførsel af ordningen, i hvilken form, betydningen af periodelængden, sektorafgrænsningen, reallønssikring og evt. forslag om krone frem for procentudmøntning. Der var enighed om at videreføre ordningen, helst som en samlet ordning for hele det offentlige område, men som minimum i en uændret form. Dette med procentudmøntning idet kroneudmøntning ikke kunne accepteres. Resultatet af drøftelserne er videreført i form af krav herom til OK11.

Personalegoder

Ved OK08 blev det på alle arbejdsgiverområder aftalt, at parterne skulle arbejde videre for at værdien af personalegoder hurtigst muligt blev indarbejdet i det lønindeks, som ligger til grund for ordningen. AC har deltaget i drøftelserne herom i såvel KTO som CFU regi, og har fremsat ønsket i Danmarks Statistiks løn- og statistikudvalg. Danmarks Statistik har i perioden indarbejdet værdien af multimedieskatten, men værdien af aktieoptioner, b-skattepligtige goder mv. forventes ikke at kunne indarbejdes foreløbigt af tekniske årsager.

Lønreduktion?

Ved udgangen til 2009 stod det klart for parterne på KL og RLTN området, at reguleringensordningen ville udmønte negativt pr. 1. oktober 2010. Problemet var, at der ikke her var aftalt nogen generel lønstigning at modregne i, hvorfor der var udsigt til, at lønningerne skulle sættes ned. I november/december deltog AC i analysearbejdet af en række løsningsforslag, der skulle modvirke dette, og AC deltog også i de efterfølgende forhandlinger herom. Resultatet blev en KTO aftale på begge områder, som indebar, at lønnen ikke blev sat ned pr. 1.10.10, der blev afregnet med 0,32 pct. i de aftalte lønstigninger pr. 1.4.2010, og den resterende afregning skulle ske ved OK11 – herunder betalingen for at udskyde afregningen.

Sektoropdeling

På KL og RLTN området har parterne i samarbejde med Sundhedskartellet i oktober 2010 udarbejdet den ved OK08 aftalte analyse vedrørende problemstillinger knyttet til en eventuel sektoropdeling af reguleringensordningen. AC har deltaget i arbejdet,

og fået sat fokus på den øgede følsomhed, der vil kendetegne en RLTN ordning alene baseret på regionale lønninger. Der foreligger fortsat ikke officielle lønindeks fra Danmarks Statistik på de to sektorer, og det forventes at blive omdrejningspunktet ved OK11, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at ændre datagrundlaget uden analyser baseret på officielle data.

Metode

Ved OK08 aftalte KTO med hhv. KL og RLTN at se nærmere på metoden bag beregningen af reguleringsordningen. En lignende aftale er lavet på det statslige område i CFU regi.

I efteråret 2010 blev der nedsat en fælles arbejdsgruppe mellem KL, RLTN, SHK og KTO, som efter en del tekniske drøftelser i november 2010 afgav en rapport med anbefalinger til metodeændringer. Dette til brug for OK11. Alle forslagene er af teknisk karakter og ændrer ikke mærkbart ved udmøntningen fra ordningen. I rapporten indgår også en lettere læst "pixi"-bog om reguleringsordningens opbygning. Rapporten forventes drøftet på det statslige område i løbet af november 2010, idet det er aftalt at afvente den kommunale/regionale rapport.

12.21 Lokal lønstatistik i staten

Der blev ved OK08 opnået enighed om at udvikle en let tilgængelig elektronisk statistikplatform til brug for lokale lønforhandlere. CFU har siden efteråret 2008 deltaget i en arbejdsgruppe, som har udarbejdet et første bud på indholdet af et statistikmodul. Medlemsorganisationernes teknikere har været inddraget undervejs. Personalestyrelsen forestår programmeringen, men grundet arbejdet med Lønkommissionen blev modulet først køreklar primo november 2010. AC organisationsrepræsentanter vil deltage i en første afprøvning heraf, men reelle erfaringer med værktøjet vil ikke være til stedet til brug for OK11. Det er dog foreløbigt aftalt, at man i fællesskab vil arbejde videre med udviklingen og brugen af modulet, som er døbt "Lønoverblik".

13. Det private forhandlingsområde

13.1 Rammerne for de årlige overenskomstforhandlinger

Forhandlingsudvalget for den private sektor (FHP) godkendte i februar 2006 en rapport og vejledning om AC-samarbejde om overenskomster og klubber på det private område. Rapportens og vejledningens retningslinjer om AC-samarbejdet (også benævnt "KOKS-samarbejdet") indebærer, at FHP (og siden repræsentantskabsmødet den 29. oktober 2009, AC's bestyrelse) forud for de årlige overenskomstforhandlinger i den private sektor fastsætter rammerne for AC-organisationernes overenskomstkrav og forhandlingsresultater for forhandlingerne.

Hvert efterår forud for det kommende års overenskomstforhandlinger fastsætter FHP/AC'sbestyrelse således rammerne for forhandlingerne i et notat om temaer og tendenser, som sammen med et notat om økonomiske nøgletal (pejlemærker) udgør grundlaget for de drøftelser om krav og forventninger, som de servicerende organisationer har med AC-klubber og medlemmer på de enkelte virksomheder.

Forud for forhandlingerne i 2009, hvor den økonomiske krise endnu ikke for alvor var slået igennem, blev der af FHP således anbefalet følgende temaer som krav ved fornyelserne af overenskomsterne: (besluttet af FHP i efteråret 2008)

- Højere løn/pension
- Mere barselsorlov med fuld løn til fædre
- Bedre løn og pensionsdækning i barselsperioden
- Fuld pensionsdækning af alle løndele
- Udvidede orlovsordninger/yderligere ferie
- Forbedrede ordninger ved barns sygdom
- Attraktive fastholdelsesordninger for ældre medarbejdere.

Overenskomstforhandlingerne i 2009 omfattede følgende overenskomster:

- DSB-S-tog A/S
- Eurofins A/S
- OASIS
- Atkins
- Nycomed Danmark
- Vattenfall
- AOF Metropol
- Boligselskabernes Landsforening (BL)
- Forbrugerrådet

Forud for overenskomstforhandlingerne i 2010 havde den generelle samfundsøkonomiske krise for alvor haft sit indtog, og FHP tog derfor højde for dette i rammerne for overenskomstforhandlingerne i årets udgave af tema og tendenser:

- I lyset af den økonomiske situation, anbefales det generelt, at vende situationen ved at fremme nogle af de krav og ændringer af mere principiel karakter eller ikke-økonomisk karakter, som arbejdsgiverne normalt ikke er positive over for.
- Det anbefales at reallønnen altid sikres i overenskomsterne, så medlemmernes købekraft hermed sikres.
- Det anbefales, at niveauet på pensionsordningerne på det private arbejdsmarked kommer op i nærheden af 17 pct. evt. med mulighed for, at det aftales, at en mindre procentdel kan konverteres til løn eller frihed.
- Det anbefales, at der rejses krav om en forbedret beskyttelse mod urimelig afskedigelse både hvad angår en forhøjet (maksimum) godtgørelsesramme, samt at beskyttelsen gælder fra et tidligere tidspunkt fx første ansættelsesdag eller efter udløbet af prøvetiden, hvis en sådan aftales.
- Det anbefales, at der rejses krav om at 120-dages reglen ikke finder anvendelse på ansatte omfattet af overenskomsten.

- Det anbefales, at man på de overenskomstområder, hvor der ikke allerede er aftalt ret til min. 6 ugers betalt ferie bliver prioriteret indførelse af en ferieaftale, der giver ret til 5 ugers ferie samt 5 feriefridage. I forhold til feriefridagene, så anbefales det, at der aftales, at medarbejderen har dispositionsretten til disse.
- Det anbefales, at der fremsættes krav om længere periode med fuld løn under barsels-/forældreorlov, herunder længere obligatorisk barselsorlov til fædre.

Overenskomstforhandlingerne for 2010 omfattede følgende overenskomster:

- TDC
- Danmarks Radio
- CSC
- Københavns Lufthavne
- Post Danmark
- De Gule Sider
- Dansk Firmaidrætsforbund

13.2 Godkendelse af forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater

AC-forhandlingsaftaler indgås når en overenskomst omfatter mere end en akademikergruppe. Forhandlingsaftalerne samt forhandlingsresultaterne skal tiltrædes af AC's bestyrelse (tidligere af FHP), når den vedrører en overenskomst med mere end 200 akademikere eller når der er tale om en førstegangindgåelse eller når forhandlingsaftalen/forhandlingsresultatet har principiel karakter. I øvrige tilfælde behandles forhandlingsaftalen samt forhandlingsresultatet alene i FHP-S (efter bemyndigelse).

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne pr. 1. marts 2010 blev AC-organisationernes overenskomster kædet sammen med overenskomsterne på det øvrige arbejdsmarked (DA-LO) under Forligsmandens fremsættelse af mæglingsforslag til en samlet løsning. Så selv om der var opnået forhandlingsresultater mellem AC-organisationerne og hhv. TDC, Københavns Lufthavn, CSC og De Gule Sider indgik resultaterne i det samlede mæglingsforslag, der dog blev stemt hjem med et klart JA ved (ur)afstemningen med 64 pct. ja-stemmer af de afgivne 182.000 stemmer. Der blev ikke afgivet nogle nej-stemmer i afstemningen blandt AC-organisationerne.

13.3 Varsling af konflikt (Danmarks Radio)

Forhandlingerne om fornyelse af overenskomsterne hos Danmarks Radio førte til et sammenbrud den 31. maj 2010, hvor DR varslede Lockout. AC-organisationerne varslede derfor som modtræk strejke og blokade for akademikere omfattet af de to AC-overenskomster på DR (overenskomsten for akademikere ansat som programmedarbejdere samt overenskomsten for akademikere ansat i teknisk/administrative funktioner).

Forlignsinstitutionen indkaldte herefter parterne til mægling, og kunne således fremsætte et mæglingforslag den 30. juni 2010, som der ved den efterfølgende (ur)afstemning blev sagt markant Ja til med 88 pct. Ja-stemmer af de afgivne stemmer. Også ved forhandlingerne med DR i 2007 måtte parterne afgive konfliktvarsler, som dog aldrig blev iværksat, da det lykkedes at opnå et forhandlingsresultat i Forlignsinstitutionens regi.

13.4 Øvrige rammer og vilkår (herunder høringssvar og arbejdsgrupper)

Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentanter i aktie- og anpartsselskaber mv.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen udsendte i februar 2010 et nyt udkast til bekendtgørelse om medarbejderrepræsentanter i aktie- og anpartsselskaber mv. i høring blandt arbejdsmarkedets parter. AC afgav høringssvar, hvor det bl.a. blev kritiseret, at der blev lagt op til en forringelse af beskyttelsen for medarbejderrepræsentanternes suppleanter, idet disse kun ville være beskyttet i det omfang, den pågældende har været involveret i arbejdet i bestyrelsen eller tilsynsrådet. Dette fandt AC for at være en klar forringelse i forhold til de hidtidigt gældende regler, hvor beskyttelsen indtræder alene i kraft af valget som suppleant.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen har efterfølgende udfærdiget et nyt udkast til bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation i aktie- og anpartsselskaber, hvor bl.a. de hidtidige beskyttelsesregler af suppleanter er blevet opretholdt. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 1. juli 2010.

Den ny bekendtgørelse indeholder desuden i forhold til de gældende regler en række muligheder for at fravige reglerens udgangspunkt. Dette sker ved enighed. Da der med selskabsloven og bekendtgørelsen er sket en modernisering af reglerne om medarbejderrepræsentation vil erhvervs- og selskabsstyrelsen desuden udarbejde en vejledning om disse regler. På nuværende tidspunkt er det hensigten, at denne vejledning bl.a. skal omhandle medarbejderrepræsentation ved omstrukturering og mulighederne for at fravige bekendtgørelsens bestemmelser.

Opfølgning på lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler

AC spillede en betydelig rolle i forbindelse med tilblivelsen af loven om arbejdsgivers brug af jobklausuler, som trådte i kraft 1. juli 2008. En arbejdsgruppe under AC havde forinden arbejdet målrettet på at få sat fokus på problemstillingerne med de "hemmelige" erhvervsbegrænsende klausuler – jobklausuler - og på at få vedtaget en lovgivning som i bedste fald forbyder jobklausuler, eller som minimum får synliggjort klausulernes anvendelse og får lagt en begrænsning heri. I 2007 fik arbejdsgruppen stoppet et lovforslag da der var enighed i AC-gruppen om, at det var alt for ringe ift. målsætningen.

I foråret 2008 fremsatte beskæftigelsesministeren et nyt forslag, der på en række områder imødekom kritikken af 2007-forslaget. Dog manglede den centrale del, nemlig at "gamle" aftaler også skulle reguleres. Ved et lobbyarbejde i samarbejde med et par andre større lønmodtagerorganisationer lykkedes det i sidste time i maj måned at få indført en bestemmelse om, at gamle aftaler, dvs. aftaler indgået før lovens ikrafttrædelse, bliver reguleret på tilsvarende vis, men dog først med virkning fra juni 2009. Hermed fik aftalparterne, dvs. arbejdsgiverne, en efter omstændighederne rimelig, men - efter organisationernes ønske - kort frist til at rette ind i forhold til den nye lov.

I januar 2010 gennemførte Beskæftigelsesministeriet en høring af arbejdsmarkedets parter, herunder AC, med henblik på at revidere lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler.

Beskæftigelsesministeriet ønskede bl.a. at høre AC's vurdering af udbredelsen af jobklausuler, herunder om ikrafttrædelsen af loven om arbejdsgivers brug af jobklausuler havde haft nogen effekt.

AC tilkendegav i sit høringssvar, at loven var et skridt i den rigtige retning med henblik på at få begrænset brugen af erhvervsbegrænsende aftaler mv. AC fremhævede særligt betingelsen om, at der skal indgås en skriftlig aftale med de berørte medarbejdere samt lovens kompensationsbestemmelser.

Det var dog AC's vurdering, at der fortsat er brug for justeringer af loven med henblik på at sikre den vigtige job- og videnmobilitet på det danske arbejdsmarked. AC fandt desuden at en række af de kritikpunkter samt forslag som blev fremført af AC i forbindelse med lovens tilblivelse fortsat er aktuelle.

Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af den seneste høring udsendt en Rapport om jobklausulloven i marts 2010, som nærmere gennemgår lovregler og retsudviklingen efter lovens ikrafttræden.

AC finder at der fortsat er behov for følge udviklingen på området.

Høringssvar vedr. afsked pr. sms

Beskæftigelsesministeren har som opfølgning på en række spørgsmål i Folketinget vedr. afskedigelse pr. SMS iværksat en høring af arbejdsmarkedets parter, herunder AC, i august 2010, om problemstillinger forbundet med afsked pr. SMS.

AC har i den forbindelse tilkendegivet, at SMS ikke anses som et hensigtsmæssigt eller egnet redskab til at meddele afskedigelse, da teknologien giver begrænsede muligheder for en uddybende begrundelse. Desuden er der en tendens til, at man i meget vid udstrækning betjener sig af forkortelser og symboler i stedet for ord og bogstaver i en SMS. Det vil derfor kunne medvirke til at skabe tvivl hos modtageren om, hvorvidt vedkommende er blevet opsagt. Afskedigelse pr. SMS kan desuden føre til en række u hensigtsmæssige fortolkningstilfælde. AC er derfor fortalende for, at der indføres et forbud mod afskedigelse pr. SMS.

Høringen har (endnu) ikke ført til lovinitiativer fra Beskæftigelsesministerens side. Beskæftigelsesministeren har tidligere oplyst, at selv om hun ikke synes at opsigelse pr. SMS er en god måde at håndtere en afskedigelse på, så er brug af SMS i nogle virksomheder en naturlig kommunikationsform. Derfor har ministeren ingen intention om at lovgive om opsigelse pr. SMS.

Praksis i forbindelse med sager om afsked af gravide/barsel

Beskæftigelsesministeriet hører årligt relevante arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer om omfanget samt retsstillingen angående sager om afskedigelse af lønmodtagere i forbindelse med graviditet og barsel.

I høringen anmodes om domspraksis, fagretlige afgørelser samt omfanget og indholdet af eventuelle forlig om afskedigelser af lønmodtagere i forbindelse med graviditet og barsel. Den første høring blev sendt den 30. juni 2009 for en periode fra 1. september 2005 til 30. juni 2009. Den anden høring blev foretaget den 27. april angående perioden fra 30. juni 2009 til og med 31. december 2009. Det forventes,

at den tredje høring vil blive udsendt først på året i 2011 for perioden 1. januar 2010 til 31. december 2010.

Beskæftigelsesministeriet oplyser, at høringssvarene bekræfter tidligere undersøgelser om, at godtgørelsesniveauet for at overtræde reglerne har fundet sit leje i en størrelsesorden på min. 6 måneders løn i godtgørelse og med den hyppigste godtgørelse på ca. 9 måneders løn i godtgørelse. Omfanget af indgåede forlig på området vidner også om et godt kendskab til reglerne blandt både lønmodtagere og arbejdsgivere.

AC har i forbindelse med høringen aftalt med Beskæftigelsesministeriet, at AC-organisationerne kan fremsende de relevante oplysninger direkte til Beskæftigelsesministeriet. En række AC-organisationer har benyttet sig af denne mulighed.

Konsekvenser af C-277/08 sygdom under ferie (implementeringsudvalget)

AC indgik i en arbejdsgruppe under Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, som har udarbejdet en rapport, der analyserer EU-domstolens dom C-277/08 (Pereda). Dommen fortolker arbejdsdirektivets art. 7, stk. 1 således, at en spansk lønmodtager der er syg under sin ferie, har ret til erstatningsferie.

Rapporten konkluderer, at den danske ferielov skal ændres som følge af dommen, således at også danske lønmodtagere, der bliver syge under ferie får ret til erstatningsferie.

Arbejdsgruppen havde også til opgave at finde modeller, der kunne inddæmme de økonomiske konsekvenser mest muligt, i tilfælde af, at den danske ferielov skal ændres i overensstemmelse med dommen. Derfor beskriver rapporten forskellige modeller for indførelse af risikodage, hvorefter lønmodtageren selv bærer risikoen for et antal sygedage under sin ferie. Dette vurderes at være i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet, da arbejdstidsdirektivet alene beskytter en ret til mindst 4 ugers betalt ferie. Derfor vil den 5. ferieuge kunne komme i spil i forbindelse med en ændring af den danske ferielov, forstået på den måde, at hvis lønmodtageren er syg under hele sin ferie på 5 uger, vil der kun være ret til erstatningsferie på 4 uger.

Lønmodtagersiden i arbejdsgruppen, herunder AC, anbefaler en model, hvor man blot ændrer ferielovens § 13, stk. 2, således, at også sygdom opstået efter feriens begyndelse, vil kunne påberåbes som en feriehindring. Dvs. en simpel (men for arbejdsgiverne dyr) model, hvor en lønmodtager er stillet på samme måde, uanset om sygdom opstår før ferie eller under ferie. Det kan bemærkes, at dette svarer til retstilstanden i en overvejende del af de europæiske lande.

Arbejdsgiversiden i arbejdsgruppen anbefaler en model med 5 risikodage, hvor der ikke gives erstatningsferie, både ved sygdom, der opstår før ferie og rækker ind i fastlagt ferie, og ved sygdom, der opstår under ferie. Modellen forudsætter også, at der stilles krav om obligatorisk lægeerklæring, som lønmodtageren skal betale.

Beskæftigelsesministeriet har valgt ikke at anbefale nogen bestemt model pt.

Arbejdsgruppens rapport er nu videregivet til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, og vil indgå i de videre overvejelser om ændring af den danske ferielov.

Arbejdsgruppe vedr. aflønning i den finansielle sektor

EU-Kommissionen fremlagde den 29. april 2009 en henstilling med rammer for aflønningspolitikken i selskaber inden for den finansielle sektor. Henstillingen vedrører aflønningsformen for medarbejdere, hvis arbejde har en materiel betydning for den finansielle virksomheds risikoprofil. Henstillingen supplerer henstillingen om rammerne for aflønning af ledelsen i børsnoterede selskaber. Henstillingen er ikke juridisk bindende for Danmark, og der er således ikke noget krav om, at henstillingen skal implementeres.

I Danmark blev der i forbindelse med Kreditpakken indført regler om direktionens variable løndele. Reglerne er yderligere skærpet for institutter, der modtager kapitalindskud. Disse regler er ikke fuldt dækkende i forhold til Kommissionens henstilling, idet ikke alle medarbejdere med en materiel betydning for virksomhedens risikoprofil er omfattet af de gældende regler.

Økonomi- og erhvervsministeren nedsatte på den baggrund i oktober 2009 en arbejdsgruppe, der fik til opgave at komme med konkrete forslag til implementering af henstillingen. AC deltog i dette arbejde.

Arbejdsgruppen foreslår i sin endelige rapport en tredelt implementering bestående af:

1. Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger for børsnoterede selskaber omkring lønpolitik.
2. Kodeks om lønpolitik fra de fem organisationer (Finansrådet, Forsikring & Pension, Realkreditrådet, Realkreditforeningen og Finanssektorens Arbejdsgiverforening) til den finansielle sektor.
3. Ændring af § 71 i lov om finansiel virksomhed, således at de finansielle virksomheder skal sikre, at de har en lønpolitik, der er i overensstemmelse med - og fremmer en sund og effektiv risikostyring, og denne kan påses af Finanstilsynet.

Finanstilsynet skal med respekt af nævnte afgrænsning i forhold til de kollektive overenskomster føre tilsyn med, at en virksomheds aflønningspolitik er i overensstemmelse med virksomhedens langsigtede mål, samt at aflønningspolitikken for de medarbejdere, hvis aktivitet har væsentlig betydning for den enkelte virksomheds risikoprofil, sikrer:

- at der er et passende forhold mellem variable og faste lønkomponenter,
- at større bonusbeløb fordeles over flere år,
- at der ved fastsættelsen af større bonus tages højde for den risiko, som ligger bag det opnåede resultat, samt
- at udbetaling af større bonus baseres på resultater over en længere periode.

Finanstilsynet kan påtale overtrædelser og give en virksomhed påbud om at ændre sin politik eller praksis. I grove eller gentagne tilfælde af overtrædelser kan Finanstilsynet anmelde virksomheden til politiet med henblik på at få pålagt en bødestraf.

Arbejdsgruppen anbefaler, at begrebet finansielle virksomheder skal være i overensstemmelse med afgrænsningen i lov om finansiel virksomhed, dog således at det fremadrettet bør overvejes, om henstillingens principper skal implementeres i forhold til virksomheder, der ikke er omfattet af lov om finansiel virksomhed, såsom ATP og LD.

Med respekt for den danske arbejdsmarkedsmodel er det alene ansættelsesforhold, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster, der skal være omfattet, dog således, at henstillingen vedrører bonusordninger mv. for overenskomstansatte i det omfang, ordningerne ikke er fastsat i overenskomsten.

Medarbejdere omfattet af henstillingen er de, hvis aktivitet har en væsentlig betydning for den enkelte virksomheds risikoprofil.

Implementeringen af henstillingens principper kan ske i begyndelsen af 2010, idet Komitéen for god Selskabsledelse kommer med sine endelige anbefalinger ultimo april 2010, organisationernes kodeks om lønpolitik forventes vedtaget af de fem organisationer inden udgangen af januar 2010 og implementeret inden udgangen af april 2010, og en lovændring af lov om finansiel virksomhed vil kunne indarbejdes i den kommende lovændring i januar 2010 med ikrafttrædelse 1. juli 2010.

Arbejdsgruppen har i forbindelse med arbejdet set på, om implementeringen kræver ændringer af anden lovgivning, herunder funktionærloven, ferieloven og skatte-loven, hvilket ikke umiddelbart er tilfældet. Arbejdsgruppen henleder dog opmærksomheden på, at der på enkelte områder kan være behov for ved senere lovrevisio-ner at forholde sig til de af udvalget drøftede problemstillinger samt i forbindelse hermed at foretage ændringer af lovgrundlaget.

Arbejdsgruppens anbefalinger indgår nu i regeringens udspil til lovgivning på områ-
det.

Forslag til lov om ændring af lov om europæiske samarbejdsudvalg

Arbejdsmarkedets parter, herunder AC, har siden marts 2010 indgået i en følge-gruppe, der skulle sparre med Beskæftigelsesministeriet i forbindelse med ministe-riets indtræden i en europæisk ekspertgruppe, der mødes med Kommissionen og drøfter de nationale implementeringsprocesser i forhold til Direktiv 2009/38/EF – det reviderede direktiv om europæiske samarbejdsudvalg. Samtidigt fungerer føl-gegruppen som lovforberedende udvalg i forbindelse med lovimplementeringen af direktivet i dansk lovgivning i forslag til lov om ændring af lov om europæiske sam-arbejdsudvalg.

De nye bestemmelser har bl.a. til formål at få oprettet flere samarbejdsudvalg på europæisk plan i virksomheder/koncerner der opererer på tværs af landegrænser-
ne, og i højere grad sikre information og høring af lønmodtagerne i udvalgene. Re-visionsdirektivet indeholder også tydelige og mere tidssvarende definitioner af be-greberne "information" og "høring".

AC har i den forbindelse arbejdet på at få medtaget bestemmelser om ikke-overenskomstdækkede uddannelsesgruppers ret til at være med ved valg til for-handlingsorgan samt valg til europæiske samarbejdsudvalg.

Ændringsdirektivet skal være implementeret nationalt senest sommeren 2011. Lov-forslaget forventes fremsat i Folketinget i starten af 2011.

Barselsudligning i den private sektor

I januar 2009 offentliggjorde AC en undersøgelse, der viste, at barselsudlignings-ordningen på det private arbejdsmarked ikke fungerer efter hensigten. Dette skyl-des primært to forhold: Dels at arbejdsgiverne ikke kender til mulighederne for re-fusion, dels at arbejdsgiverne finder, at refusionsbeløbet, der på det tidspunkt be-

stod af et kroneloft på kr. 142, er for lavt. Dette indebærer, at refusionsmuligheden ikke er en faktor, der har en afgørende effekt på arbejdsgiverens beslutning, når der skal ansættes nye medarbejdere, og dermed ikke har den ønskede ligestillingsmæssige effekt. Undersøgelsen blev fremsendt til alle arbejdsmarkeds- og ligestillingsordførere i Folketinget.

Ligeledes i januar 2009 afgav AC et høringssvar om et forslag til ændring af barselsudligningsloven. I høringssvaret anførte AC bl.a., at det er et grundlæggende problem, at beskæftigelsesministeren foreslår modellen med et kroneloft videreført. AC foreslog, at man fastsætter refusionsbeløbet som en procentsats af bruttolønnen, konkret 80 procent af arbejdsgiverens merudgifter udover kroneloftet, kombineret med en minimumssats, som ikke fastsættes lavere end det daværende kroneloft på 142 kr. pr. time.

I maj 2009 afgav AC endnu et høringssvar, idet kroneloftet blev foreslået sat op til kr. 159,75, hvormed at ferieforpligtelsen blev inkluderet i refusionen. AC benyttede lejligheden til endnu engang at understrege, at lovens ligestillingsmæssige formål fsva. akademikere ikke forfølges med et kroneloft af denne lave størrelse.

Masseafskedigelser

I 2009-2010 hvor den generelle økonomiske krise for alvor hærgede måtte adskillige virksomheder reducere markant i medarbejderstaben. Også akademikergrupper oplevede at blive afskediget som følge af den økonomiske krise. I flere tilfælde indgik afskedigelserne som et led i en større afskedigelsesrunde, som var omfattet af reglerne i lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Derfor blev "masseafskedigelser" til et fast punkt på dagsordenen i FHP-S igennem 2009-2010, hvor den servicerende organisation for den pågældende virksomhed havde mulighed for at koordinere med de øvrige AC-organisationer.

13.5 Privatlønsområdet, herunder pejlemærker samt koordineret indsamling af spørgsmål i forbindelse med lønstatistik (barselsvilkår, personalegoder)

Statistik

Som i tidligere år har der også i 2009 og 2010 været afholdt drøftelser blandt medlemsorganisationernes lønteknikere omkring udvælgelsen af fælles spørgsmål til brug for den årlige indsamling af lønstatistik for den private sektor.

Fokus har været på personalegoder, løn under barsel, kunde- og konkurrenceklausuler samt i 2010 - øvrige ansættelsesvilkår. Hvor sidstnævnte drejer sig om antal af fridage, størrelsen af ferietillæg samt fri ved barns sygdom.

Medlemsorganisationerne har på baggrund af indstilling fra FHP/FHP-s stort set alle indarbejdet langt hovedparten af de anbefalede fælles spørgsmål i deres lønstatistikker. På baggrund af de indsamlede data er der indtil videre udarbejdet en fælles AC oversigt over udbredelsen af personalegoder i 2008 og 2009. Tal for 2010 vil foreligge primo 2011. Oplysningerne vedr. kunde- og konkurrenceklausuler indsamles til støtte for EBKA i drøftelserne om non-solicitationsaftaler mv. og anbefales indhentet hvert andet år.

I tilknytning til AC notatet fra juli 2009 om akademikernes vilkår under barsel drøftede lønteknikerne i foråret 2010 muligheder for indhentning af mere præcis statistik på området ved at udarbejde yderligere fælles spørgsmål herom. Der var dog forskellige vurderinger af behovet, hvorfor de hidtidige barselsspørgsmål blev bibeholdt.

AC har som tidligere også været praktisk tovholder for indhentningen af lønstatistik for en række af de mindre organisationer. Ved at koordinere indsatsen bliver omkostningen ved dataindsamlingen minimeret – hvilket gør det muligt for selv meget små organisationer at være med.

AC har som hovedorganisation plads i Danmarks Statistiks udvalg vedrørende løn- og fraværstatistik. Der har været afholdt en række møder i perioden, hvor blandt andet dataarbejdet i lønkommissionen har betydet øget fokus på brug af branchekoder og arbejdsfunktioner i statistikken på såvel det private som det offentlige område. AC følger tæt med i aktuelle overvejelser i DS om blandt andet at indarbejde værdien af betalt frokost og sundhedsforsikringer i lønstatistikkerne.

Pejlemærker

Til brug for de lokale lønforhandlinger sammenfatter AC løbende en række økonomiske pejlemærker vedr. forventninger til lønudvikling, ledighed mv. Finansministeriets og De økonomiske Vismænds bud på den økonomiske udvikling beskrives og suppleres med vurderinger fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, LO m.fl. Notat herom lægges på KOKS systemet, hvorved organisationerne kan trække herpå som ønsket. Der har de seneste par år været stort behov for aktualitet grundet den økonomiske krise og de usikre forventninger til fremtiden. Tallene debatteres lejlighedsvist i kredsen af lønteknikere.

13.6 Temadrøftelser

Bruttoliste for politiske indsatsområder på det private område

FHP-S og FHP havde igennem 2009 en drøftelse af politiske indsatsområder i forhold til den private sektor. Drøftelserne mundende ud i en Bruttoliste med følgende temaer:

- Funktionærloven gøres tidssvarende
- Lige rettigheder i forbindelse med barsel, ferie og sygdom
- Konsekvenser af den finansielle krise
- Efteruddannelse ("livslang læring")
- Øvrige emner, (der hver for sig kan sættes fokus på)

FHP vurderede at alle emnerne var vigtige indsatsområder. I første omgang blev der dog anbefalet at arbejde videre med temaet om funktionærloven.

- Serviceeftersyn af funktionærloven
- Lønudvikling i krisetider
- FHP-seminar 8. juni 2009 (det fremtidige samarbejde på privatsektorumrådet)

Serviceeftersyn af Funktionærloven

Som opfølgning på det af FHP anbefalede indsatsområde – Funktionærloven gøres tidssvarende - har FHP-s igennem 2010 arbejdet videre med temaet. FHP-s har udarbejdet en række anbefalinger for det videre arbejde.

AC's bestyrelse har på sit møde den 5. oktober 2010 tiltrådt anbefalingerne for det videre arbejde.

Der er udarbejdet en prioritering af de mest centrale problemstillinger i funktionærloven, som kræver ændringer:

- Godtgørelsesniveauerne skal hæves ved uberettiget afskedigelse samt bortvisning
- 1 års reglen for hvornår man kan tilkendes godtgørelse for urimelig afskedigelse, skal fjernes
- ved uberettiget bortvisning skal minimalerstatningen på 3 måneder udvides til at omfatte hele opsigelsesvarslet.
- Barselsbestemmelserne skal forbedres.

Der arbejdes nu videre med en kommunikationsstrategi, der skal medvirke til at få sat emnet på den store politiske dagsorden, så funktionærloven på sigt kan blive ændret som ønsket.

Lønudvikling i krisetider

I lyset af den generelle økonomiske krise har AC-organisationerne oplevet et stigende antal medlems- og klubhenvendelser vedr. spørgsmålet om, hvordan man bør forholde sig til en arbejdsgivers krav om kollektiv lønnedgang eller 0-sums udvikling. Problemstillingen er meget kompleks, hvorfor der naturligvis altid bør tages kontakt til den relevante AC-organisation, så der kan rådgives ud fra de konkrete omstændigheder på den pågældende virksomhed. Som et supplement hertil har AC-organisationerne fundet det hensigtsmæssigt at udarbejde et beredskabspapir, som der kan skeles til i forbindelse med den konkrete rådgivning.

FHP har derfor i foråret 2009 vedtaget et beredskabspapir som kan bruges af AC-organisationerne i forhold til sådanne klub- og medlemshenvendelser. Beredskabspapiret er udlagt på KOKS.

I beredskabspapiret gennemgås nærmere hvilke faldgruber, der kan være i forbindelse med at en arbejdsgiver fremsætter krav om lønnedgang.

Generelt advares der kraftigt imod at acceptere lønnedgang bl.a. på grund af, at:

- En lønnedgang kan sjældent redde en virksomhed fra konkurs, hvis problemet er akut.
- Hvis virksomheden går konkurs er der risiko for, at lønnedgangen betragtes som et lån til virksomheden, hvorfor denne del ikke dækkes af Lønmodtagernes Garantifond.
- Hvis en lønnedgang ikke kan undgås bør den dog aftales til kun at være for en begrænset periode fx 3 måneder.
- En lønnedgang kan sjældent forhindre afskedigelser, hvis problemet er akut.

- Det er bedre, at søge og få et andet job nu end at vente til at den pågældende virksomhed (måske) igen kommer ind i en god periode.

Der peges dog også på, at hvis TR/klubben vurderer, at O-løsningen (eller lønnedgang) ikke kan undgås bør følgende betingelser stilles:

- Ledelsen skal gå forrest med mindst tilsvarende begrænsninger i deres lønninger og bonusordninger.
- Dokumentation for at det kan gavne de ansatte – altså adgang til budgetter og regnskaber på et tidligt tidspunkt.

Det er afgørende, at TR og medlemmer opretholder muligheden for at kunne anmelde hele sit lønkrav til LG i tilfælde af virksomhedens konkurs. TR og medarbejdere skal derfor forfølge enhver forsinket/manglende lønudbetaling begrundet i betalingsvanskeligheder med dels et påkrav og eventuelt indgivelse af konkursbegæring. Øjeblikkelig kontakt til medlemsorganisationen tilrådes altid i disse situationer.

13.7 Samarbejdsaftale med IDA

I forbindelse med IDA's udmeldelse af AC med virkning fra 1. januar 2009 koordinerede AC en række drøftelser mellem AC's medlemsorganisationer og IDA med henblik på det fremtidige samarbejde på det private område. Udgangspunktet var, at IDA's udtræden af AC ikke måtte få negative konsekvenser for den lokale interessevaretagelse og dermed for medlemmerne på de private arbejdspladser. Drøftelserne mandede ud i en aftale om akademikerklubber og fælles overenskomstforhandlinger i forbindelse med såvel fornyelse af eksisterende overenskomster som forhandling af nye overenskomster i den private sektor. Aftalen blev indgået i maj 2009 og er i sin helhed gældende for perioden 1. januar 2009 til 31. marts 2011. Den kan opsiges af parterne gensidigt med 6 måneders varsel.

13.8 Oprettelse af Privatsektorudvalget (PSU)

På AC's repræsentantskabsmøde den 29. oktober 2009 blev der bl.a. truffet beslutning om oprettelsen af Privatsektorudvalget samtidigt med at Forhandlingsudvalget for det private område (FHP) blev nedlagt. Sekretariatsgruppen for Forhandlingsudvalget på det private område (FHP-S) fortsætter dog som hidtil.

Privatsektorudvalget har bl.a. overtaget den del af FHP's opgaver der går ud på at beskæftige sig med rammevilkårene for privat ansættelse af akademikere, fx funktionærloven eller generelle forhandlingsspørgsmål på det private område. Privatsektorudvalget skal ved sine temadrøftelser bidrage til at formidle bred og nuanceret viden om de ansattes/virksomhedernes vurdering af tingenes tilstand og behov for nytænkning i paletten af understøttende politikker.

I forbindelse med nedlæggelsen af FHP, har AC's bestyrelse tilbagetaget FHP's godkendende kompetencer i forhold til forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater på det private område, således at disse nu skal forelægges AC's bestyrelse. AC's bestyrelse har dog valgt at opretholde den tidligere delegerede bemyndigelse til FHP-S i forhold til at godkende forslag til forhandlingsaftaler samt forhandlingsresultater for overenskomster som omfatter færre end 200 akademikere, når disse ikke i øvrigt anses for værende principielle.

Som følge af oprettelsen af Privatsektorudvalget samt nedlæggelsen af FHP, er AC's vedtægter blevet ændret, ligesom der er foretaget konsekvensændringer i AC's forhandlingsregler for den private sektor.

13.9 Fælles temadage

Temadage for ansatte i NGO-branchen

DJØF, DM og AC har både i 2009 og i 2010 afholdt en temadag for ansatte i NGO-sektoren. Temadagen i 2010 blev afviklet i et samarbejde også med Dansk Journalistforbund.

Formålet med temadagen i 2009 var blandt andet at sætte fokus på NGO-ansattes rammer og værktøjer i en hverdag, hvor de NGO-ansatte tænker på alle andre end sig selv. Samtidig skulle temadagen give deltagerne mulighed for at fastholde sine netværk – og skabe nye netværk. Temadagen berørte emnerne netværksdannelse, lobbyisme, ledelse af ildsjæle og relationen mellem de frivillige og medarbejderne. Ca. 170 NGO-ansatte var tilmeldt.

Formålet med temadagen i 2010 var blandt andet at fokusere på samspillet mellem NGO'erne og omverdenen, herunder den politiske verden, erhvervslivet og medierne. Som ved temadagen i 2009 var der også i 2010 fokus på muligheden for at netværke. De konkrete emner var hattedamernes rolle i det 21. århundrede, NGO'erne og erhvervslivet, NGO'erne og medierne og lobbyisme, konkretiseret ved COP15 som case. Ca. 170 NGO-ansatte tilmeldt.

Temadage for ansatte i konsulentbranchen

DJØF, DM og AC har i 2008 og 2009 afholdt et arrangement målrettet akademikere i konsulentbranchen, der har eksternt rådgivning som primær ydelse.

Formålet med de to temadage var blandt andet at være med til at sikre en fortsat stærk identitetsmæssig kobling mellem privatansat akademikere (i det her tilfælde i konsulentbranchen) og deres faglige organisationer. Samtidig skulle temadagene give deltagerne en faglig interessant oplevelse samt gode netværksmuligheder.

2008-arrangementet havde overskriften "morgendagens trends", hvor tre konsulentfirmaer gav deres bud på, hvad der blev "cash cow" i årene fremover. Desuden gav en anden type rådgivningsvirksomhed - et arkitektfirma - deres vinkel på rådgiverbranchen. Arrangementet blev afsluttet med et forskerindlæg. Der var ca. 215 tilmeldte.

2009-arrangementet satte fokus på konsulentbranchen efter finanskrisen. Tre konsulentfirmaer gav deres diagnose af udfordringerne, og hvordan de strategisk arbejdede sig ud af krisen. Derefter var der et kundepanel med hhv. en offentlig sektor og en privat sektor kunde, som gav deres bud på gode og mindre gode konsulentkøb. Arrangementet afsluttedes også denne gang med et forskerindlæg. Der var ca. 150 tilmeldte.

14. Pension

14.1 Kommissionen mod Tyskland vedr. udbud af arbejdsmarkedspensioner

EU-domstolen afsagde den 15. juli 2010 dom i sagen C-271/08, hvor Kommissionen havde indbragt Tyskland for EU-domstolen med påstand om, at Tyskland havde overtrådt udbudsdirektivet. EU-domstolen fandt, at Tyskland havde overtrådt udbudsdirektivet ved at indgå tjenesteydelsesaftaler vedr. arbejdsmarkedspension direkte med en række pensions- og forsikringssselskaber, uden forudgående afholdelse af en udbudsprocedure inden for hele unionen.

Sagen havde på forhånd vakt stor interesse i Danmark, da sagen på overfladen kan være sammenlignelig med de danske arbejdsmarkedspensioner fastsat i kollektive overenskomster. En væsentlig forskel er dog, at de tyske myndigheder har indgået aftaler om pensionsforvaltningen direkte med de kommercielle pensionselskaber. I Danmark er der ikke tale om, at den offentlige myndighed indgår aftale direkte med et pensionselskab. Her aftales blot i overenskomsten, hvilket pensionselskab, der skal ske indbetaling til for den pågældende faggruppe.

AC har arbejdet aktivt for at den danske regering skulle intervenere i sagen med henblik på at få tydeliggjort for EU-domstolen, at en pligt til udbud kan få store konsekvenser for det danske pensionssystem, som i høj grad baserer sig på kollektive aftaler om pensionsindbetalinger. Det var ligeledes afgørende at få signaleret, at udbetaling af pensionsmidler til lønmodtagerne forud for pensionering ikke må fremstå som et reelt alternativ.

Den danske regering valgte at intervenere i sagen til støtte for Tyskland. AC indgik i den forbindelse i procesdelegationen sammen med repræsentanter fra øvrige hovedorganisationer samt arbejdsgiverforeninger.

Generaladvokaten frifandt Tyskland i sit forslag til afgørelse af sagen den 14. april 2010. Men da EU-domstolen afsagde dom den 15. juli 2010 blev Tyskland dømt for overtrædelse af udbudsdirektivet. Dommen er konkret begrundet og forholder sig som sådan alene til den tyske ordning.

AC og de øvrige hovedorganisationer samt arbejdsgiverorganisationer indgår p.t. i et udredningsarbejde sammen med Pensionsstyrelsen, der nærmere analyserer EU-dommens konsekvenser for pensionsordningerne i Danmark. Resultatet af analyserne vil indgå i Beskæftigelsesministerens svar til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg. Der er blandt parterne på arbejdsmarkedet samt Pensionsstyrelsen enighed om, at dommen ikke får synderlige konsekvenser for de danske pensionsordninger fastsætter i kollektive overenskomster.

14.2 Tjenestemandspensionsområdet (opfølging af velfærdsreformen)

Det i Folketinget indgåede velfærdsforlig fra 2006 forhøjer efterlønsalderen samt folkepensionsalderen gradvist til hhv. 62 år samt 67 år. Velfærdsaftalen fastsætter desuden, at regeringen vil forhandle med de berørte tjenestemandorganisationer om at løfte de pligtige afgangsaldrer for de grupper der er omfattet af aftaler om lavere pligtig afgangsalder.

I velfærdaftalen er der også bestemmelser om, at tjenestemændenes muligheder for at gå på førtidspension fremover skal følge efterlønsalderen. Det er anført, at der skal ske en skærpelse i fradragsskalaerne som anvendes ved tilbagetrækning før folkepensionsalderen. Førtidspensionsfradraget skal gøres mere aktuarmæssigt, med henblik på at reducere tilskyndelsen til tidlig tilbagetrækning. Det fremgår af velfærdsaftalen, at justeringen af fradragsskalaerne skal aftales med tjenestemandsoverensorganisationerne.

Op til OK08 indgik AC i et teknisk udredningsarbejde i CFU-regi, der bl.a. havde til formål at få afdækket overgangsreglerne på den anden side af 2019, hvor folkepensionsalderen gradvist ændres over en 5-årig periode, samt i at få afklaret hvem der ville blive berørt heraf og hvor mange. CFU blev i september 2007 præsenteret for en model, hvor der til gengæld for højere fradragssatser kunne optjenes pensionsalder ud over de 37 år. Denne model blev i november 2007 underkendt af Finansministeren.

Den tekniske afklaring fortsatte langt ind i OK08 forhandlingerne. Finansministeriet endte med at frafalde kravene i forhold til forhøjelse af lavere pligtig afgangsalder samt mere aktuarmæssig beregning af førtidspensionsfradraget, hvilket således var et væsentligt (ikke-)resultat ved OK08. Det er aftalt, at der ikke vil blive fremsat lovforslag på området i OK08 perioden, men forhandlingerne kan genoptages.

I 2009 genoptog CFU og Personalestyrelsen de tekniske drøftelser om dels lavere pligtig afgangsalder samt om skærpelse af førtidspensionsfradraget i overensstemmelse med velfærdsaftalen. Personalestyrelsen havde bedt kammeradvokaten vurdere lovligheden af de indgåede aftaler om lavere pligtig afgangsalder i forhold til aldersdiskriminationsforbuddet i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Kammeradvokaten fandt at en række "mindre" områder havde aftaler om pligtig afgangsalder, som ikke længere kunne opretholdes. Personalestyrelsen samt CFU drøftede derfor en række principper, som skulle sikre muligheden for at gå på pension efter de hidtidige vilkår, uden at der dog var en pligt til at gå på pension på grund af alder. CFU's endelige stillingtagen til disse principper afhænger dog af Personalestyrelsens udmelding om lovligheden af den lavere pligtige afgangsalder på de store områder som Forsvaret samt politiet. Dette spørgsmål vurderes fortsat af kammeradvokaten.

I forhold til den mere aktuarmæssige beregning af førtidspensionsfradraget deltager AC i de genoptagede tekniske drøftelser, som i første omgang koncentrerer sig om dels en forenklet model samt dels om afdækningen af omfanget af tjenestemænd, der bliver berørt af det skærpede fradrag. Selve spørgsmålet om størrelsen af førtidspensionsfradraget på det enkelte alderstrin, er der ikke taget hul på endnu. Dette forventes at blive et forhandlingstema under OK11.

14.3 Særskat på store pensioner

Som et led i skattepakken i foråret 2009 påtænkte regeringen – med udgangspunkt i forslag fra Skattekommissionen - at indføre en særskat på 9 pct. på pensionsudbetalinger, der lå over grænsen for topskat. Aftrapningsperioden for skatten skulle være på 32 år. Alle former for pensionsudbetalinger indgik i skattegrundlaget i udspillet.

AC gik i februar 2009 offensivt ind i dialogen omkring høringsforslaget og samarbejdede tæt med bl.a. brancheorganisationen Forsikring og Pension herom. I lovforslaget, som blev sendt i høring, var satsen reduceret til 6 pct., og aftrapningspe-

rioden reduceret til 15 år. F&P's beregninger viste dog fortsat, at 60 pct. af alle akademikere ville blive ramt heraf – også nye indbetalinger. Forslaget blev drøftet i AC's bestyrelse, og der var enighed om, at en vedtagelse heraf ville betyde, at AC ved den kommende overenskomstrunde på det offentlige område ville være nødt til at kræve fuld valgfrihed for indbetalinger til arbejdsmarkedspensionsordningerne, hvis forslaget blev vedtaget. Med den betydning dette ville få for det samlede danske pensionssystem.

Efter stor offentlig debat, og på baggrund af manglende støtte i forligskredsen blev lovforslaget trukket april 2009 med henblik på videre tekniske overvejelser om indretningen af skatten. Det vurderes, at AC's tilbagemelding omkring krav om valgfrihed i indbetalingerne havde betydelig indflydelse på sagens forløb.

Først i april 2010 blev der fremsat et nyt forslag - i form af en "midlertidig udligningssskat på store pensionsudbetalinger". Satsen var fortsat 6 pct., men aftrapningsperioden var reduceret til 10 år, og udbetalinger fra kapital- og invalidepensionsordninger var pillet ud af beregningsgrundlaget. Vurderingen i AC blev, at forslaget ikke længere satte det generelle pensionssystem under pres, idet antallet af berørte akademikere ville blive forholdsvist få grundet den korte aftrapningsperiode. AC opfordrede i høringsvar af 7. maj 2010 regeringen til fremover at tænke langsigtet og arbejde for at rammerne for pensionsordningerne bliver forudsigelige – herunder at det fortsat kan betale sig for alle uanset indkomst at spare op til pension.

15. Øvrige spørgsmål vedrørende forhandlingsområdet

15.1 Drøftelser og voldgift vedr. tjenesterejseaftalen

Ved OK08 blev der som led i CFU-forliget aftalt, at der skulle optages drøftelser i perioden om tjenesterejseaftalen. Baggrunden for denne enighed var dels, at CFU fremsatte et krav til OK08 om justering og forbedring af tjenesterejseaftalen, som Personalestyrelsen afviste, dels at der på tidspunktet for forhandlingerne verserede en sag ved tjenestemand retten om fortolkning af tjenesterejseaftalens bestemmelser om kørselsgodtgørelse i forhold til en ny kørselsordning i Arbejdstilsynet, en sag hvis udfald eventuelt måtte give grundlag for en genforhandling af tjenesterejseaftalen. Endelig var det CFU's opfattelse, at der kunne være behov for i perioden at se på tjenesterejseaftalen igen i forhold til den skattemæssige behandling af godtgørelserne efter aftalen, som også var baggrunden for at parterne drøftede aftalen i perioden efter OK05, uden at dette dog førte til ændringer af aftalen.

Som forberedelse af periodedrøftelserne har organisationerne under alle tre centralorganisationer været inviteret til et fælles møde i september 2009 med henblik på at diskutere tjenesterejseaftalen og administrationen heraf med det formål at opstille et problemkatalog som grundlag for CFU's drøftelser med Personalestyrelsen, der fandt sted ved møder i oktober 2009 og juni 2010.

Der blev ikke aftalt konkrete ændringer af tjenesterejseaftalen i forlængelse af periodedrøftelserne, som til gengæld har bidraget til at afklare og præcisere en række forhold og i øvrigt har fungeret som en forforhandling i forhold til OK11. Afrapporteringen fra periodedrøftelserne er indgået i kravsudtagelsesprocessen til OK11.

15.2 Drøftelser i forlængelse af selvejerrapporten (klassificerings-procedure på universitetsområdet og professionshøjskoleområdet)

En tværministeriel arbejdsgruppe afgav i april 2009 en rapport med titlen "Selvejende institutioner – styring, regulering og effektivitet" (Selvejerrapporten). I rapporten blev der bl.a. opstillet forslag om, at de ministerier, der i dag er omfattet af den generelle stillingskontrol, tildeles en række øgede frihedsgrader med henblik på at forbedre institutionernes mulighed for hurtigt og smidigt at kunne rekruttere ledende medarbejdere.

Konkret anbefalede arbejdsgruppen, at Videnskabsministeriet med henblik på videredelegering til universiteterne tildeles kompetencen til - inden for den nuværende pulje af godkendte administrative stillinger på området og med en række begrænsninger mv. – at kunne klassificere stillinger i lønramme 37 og 38 på universiteterne. Arbejdsgruppen fandt, at klassificeringen af universiteternes øverste leder fortsat bør foretages af Finansministeriet, da der herved vil blive sat en øvre grænse for klassificeringerne af universiteternes øvrige ledere, hvilket vil bidrage til at modvirke en generel lønglidning på institutionerne. På tilsvarende konditioner anbefalede arbejdsgruppen at der skulle ske delegation af kompetencen til at klassificere og omklassificere administrative lederstillinger på Undervisningsministeriets område (professionshøjskolerne mv.).

I forlængelse af rapporten fremlagde Personalestyrelsen i maj 2010 et konkret forslag for AC og CO10 med udkast til delegations skrivelser på hhv. Videnskabsministeriets område og Undervisningsministeriets område. Personalestyrelsen ønskede i forbindelse med delegationen AC's medvirken til at forenkle administrationen på området mest muligt, hvorfor man anmodede om AC's tilslutning til, at universiteterne (hhv. professionshøjskolerne mv. fsva. Undervisningsministeriets område) selv – uden organisationernes inddragelse/godkendelse - kan klassificere og omklassificere administrative stillinger i lr. 37 og 38 - inden for puljen af eksisterende stillinger/stillingsnumre og med de begrænsninger der fulgte af udkastet til delegations skrivelser.

Forhandlingsudvalget (FHO) fandt, at den skitserede ordning rummede interessante aspekter, men at der ud fra en samlet vurdering ikke aktuelt sås at være grundlag for at give tilslutning til anmodningen fra Personalestyrelsen. Som begrundelse herfor blev der peget på: At erfaringerne med rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer er blandede og i sin nuværende form/anvendelse ikke lever op til forventningerne. At rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer meget bevidst blev afgrænset til det administrative område i departementer og styrelser. At der ikke umiddelbart ses at være "musik i" at der sker delegering til institutionerne på Undervisningsministeriets område, og at en tilslutning til delegationsordningen på Videnskabsministeriets område derfor dels vil gøre det vanskeligere at fastholde den nuværende afgrænsning af rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer, dels vil gøre det vanskeligere at fastholde, at der ikke (også) ville skulle ske delegering til institutionerne på Undervisningsministeriets område.

15.3 Grønland:

Aftalefornyelse pr. 1.4.2009 for statens tjenestemænd i Grønland

Efter forhandlinger i perioden fra september 2009 blev der i maj 2010 opnået enighed mellem CFU og Finansministeriet om en aftalefornyelse for statens tjenestemænd i Grønland for perioden 1. april 2009 til 31. marts 2012.

Der har været forhandlet inden for en samlet ramme på 10,2 pct. for en 3-årig periode. Denne ramme er fremkommet under indtryk af den økonomiske ramme i forliget mellem Grønlands Hjemmestyre/kommunerne og Akademikernes Sammenslutning i Grønland (4 årig aftalefornyelse pr. 1. april 2008 med ramme på 13,6 pct. = 3,4 pct. pa).

Foruden generelle, procentuelle lønstigninger på 7,20 pct. indeholdt resultatet indførelse af yderligere to særlige feriefridage (til 5 i alt pr. år), indførelse af ret til tjenestefrihed med løn på barns 2. sygedag svarende til de danske regler, og fsva. AC-området en forhøjelse af pensionsbidraget af særlige tillæg (fra 8,8 pct. til 18,0 pct.) med mulighed for udbetaling som løn. Endelig er der etableret udvidede muligheder for at yde flyttegodtgørelse.

Stop for tjenestemandsansættelse under hjemmestyret + kommunerne i Grønland

Foranlediget af, at Finansministeriet har meddelt Grønlands Hjemmestyre, at den danske stat vil stoppe med at pensionsdække tjenestemænd i Grønland, har Hjemmestyret besluttet, at der med virkning fra 10. februar 2010 indføres stop for nyansættelser af tjenestemænd under hjemmestyret og i kommunerne i Grønland. Der vil blive indgået aftale om Selvstyrets overtagelse af administrationen af tjenestemandspensionerne. Ændringen vil ikke få nogen virkning for allerede ansatte tjenestemænd, ligesom der vil blive etableret mulighed for fortsat optjening af pensionsalder i tilfælde, hvor der fremtidigt måtte ske ansættelse af personer, der i forvejen er tjenestemænd. Ellers er situationen den, at der gennem de seneste år er etableret funktionsoverenskomster, som vil sikre en overenskomst- og aftalemæssig dækning for stillinger, der tidligere har været omfattet af tjenestemandenes klassificeringsaftaler. Også på AC-området vil der fremtidigt ske ansættelse på overenskomstvilkår i henhold til de danske organisationers overenskomster med Hjemmestyret, hhv. i henhold til en funktionsoverenskomst indgået med ASG fsva ikke-akademikere, der ansættes i stillinger, der er grænsedraget til Akademikerens Sammenslutning i Grønland (ASG).

15.4 Administrative servicecentre i staten

I foråret 2008 indledtes arbejdet med at etablere to administrative servicecentre i staten for hhv. løn, bogholderi og regnskaber i regi af Økonomistyrelsen og IT-forhold i regi af først Skatteministeriet, siden som en selvstændig enhed i Finansministeriet. Processen er blevet drøftet i en følgegruppe med deltagelse fra Personalestyrelsen, de modtagende myndigheder og CFU, herunder AC.

I 2009 og 2010 har drøftelserne i følgegruppen været koncentreret om processerne i forhold til overdragelse af personale, herunder udvælgelse og overgang til ny arbejdsplads. Økonomistyrelsens ØkonomiServiceCenter (ØSC) har haft førerkasketten på i det meste af perioden, idet etableringen af Statens IT blev bremset lidt i forbindelse med overgangen fra Skatteministeriet til Finansministeriet.

AC's repræsentanter i følgegruppen vurderer, at det var et begrænset antal AC-medlemmer, der overgik til nye arbejdspladser, hvorfor fokus i stedet bør være på de AC-medlemmer, der blev tilbage på de afgivende arbejdspladser, og som evt. bliver negativt påvirket af konsekvenserne af at være kunde i et obligatorisk internt-statsligt kunde-leverandørforhold.

15.5 Betænkning om offentlighedsloven

Ultimo 2009 afgav Offentlighedskommissionen efter 7½ års arbejde en betænkning, der bl.a. indeholdt et forslag til ny offentlighedslov.

I AC's hørings svar blev der bl.a. lagt vægt på vigtigheden af, at hensynet til offentlighedens adgang til oplysninger om den politiske proces på den ene side og hensynet til at få den politiske proces til at fungere på den anden side – begge hensyn båret af ønsket om demokrati - ikke i en ny offentlighedslov vipper til fordel for hensynet til den politiske proces, således at de politiske beslutningsprocesser bliver så lukkede, at det ikke bliver muligt for borgerne at få indsigt og viden om baggrund, formål og indhold i de politiske beslutninger. Endvidere lagde AC vægt på, at nye begreber som fx ministerbetjening og ministerrådgivning bliver yderligere defineret, således at uklarheder i administrationen undgås.

15.6 TR-uddannelse

Syv AC-organisationer (Arkitektforbundet, DDD, JA, PharmaDanmark, TNL, Tandlægeforeningen og DP) samarbejder om at afholde basisuddannelse for tillidsrepræsentanter. Organisationerne har indgået en aftale med AC om administration, ajourføring af kursusmateriale mv. mod betaling. Der har i 2009 og i 2010 været afholdt følgende antal kurser:

	2009	2010
Modul 1 kursus (grunduddannelse for TR)	4	4
Modul 2 kursus (TR's rolle i lønsystemet)	2	3
Modul 3 kursus (medindflydelse og personalepolitik)	1	1
Modul 4 kursus (forhandlingsteknik)	1	2

Materialet til modul 2 og 4 er blevet revideret i 2009, og materialet til modul 1 er blevet revideret i 2010.

AC tilbyder endvidere såkaldte overbygningskurser for tillidsrepræsentanter i emner som konflikthåndtering, personlig power, forvaltningsret, psykisk arbejdsmiljø og kompetenceudvikling. Overbygningskurserne tilrettelægges og afvikles i øvrigt efter drøftelse i en planlægningsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra de interesserede organisationer, pt. 9 organisationer. I 2009 har i alt været afviklet 6 overbygningskurser – i 2010 vil tallet være 8. I 2010 blev et nyt kursus om konflikt-håndtering introduceret, og der har været stor efterspørgsel efter det.