

AKADEMIKERNES CENTRALORGANISATION  
SEKRETARIATET

# HVAD NÅEDE VI I 2007 – 2008?



<b>1.</b>	<b>Indledning.....</b>	<b>5</b>
1.1.	AC og regeringen.....	5
1.2.	AC og oppositionen.....	6
1.3.	AC og centraladministrationen.....	6
1.4.	AC og andre organisationer.....	6
1.5.	AC og forhandlingssystemet.....	7
1.6.	AC og offentligheden.....	7
1.7.	AC og medlemsorganisationerne.....	8
<b>2.</b>	<b>Arbejdsmarkedspolitik.....</b>	<b>8</b>
2.1.	Nyt arbejdsmarkedspolitisk oplæg.....	8
2.2.	Øget vidensgrundlag om akademikernes arbejdsmarked og beskæftigelsesindsatsen.....	9
2.3.	Afslutning af Akademikerkampagnen.....	10
2.4.	Flaskehalsindsatsen.....	10
2.5.	Andre aktører – tæt monitorering af LVU-udbuddet.....	11
2.6.	Arbejdsmarkedskommissionen.....	11
2.7.	Dialog med vækstfora.....	12
2.8.	Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft.....	12
<b>3.</b>	<b>Uddannelserne.....</b>	<b>13</b>
3.1.	Finansloven for 2008.....	13
3.2.	Taxameteromlægning.....	13
3.3.	Flere hurtigere igennem studierne.....	14
3.4.	Censorordningen.....	14
3.5.	Aftagerpaneler.....	15
3.6.	Akkreditering.....	15
3.7.	Eliteuddannelser.....	16
3.8.	50 pct. målsætningen for flere unge med videregående uddannelse.....	16
3.9.	Dialogforum 2008 – 50 pct. målsætningens betydning for universiteterne.....	17
3.10.	Dansk Kvalifikationsnøgle – Bologna processen.....	17
3.11.	Brugerbetaling på uddannelser.....	18
3.12.	DØR-rapporten 2007.....	18
<b>4.</b>	<b>Internationalisering af universitetsuddannelserne.....</b>	<b>19</b>
4.1.	Dialogforum 2007, internationalisering af universitetsuddannelserne.....	19
4.2.	Videnskabsministeriets Fremtidspanel.....	20
4.3.	Stipendieordning for danske studerende i udlandet.....	20
4.4.	OECD's AHELO-pilotprojekt.....	21
<b>5.</b>	<b>Institutionerne.....</b>	<b>21</b>
5.1.	Universiteterne – evalueringen 2009.....	21
5.2.	De videregående uddannelsesinstitutioner under Kulturministeriet.....	22
5.3.	Kulturministeriets Fusionsudvalg.....	22
5.4.	Institutions- og uddannelsesreform på de videregående uddannelser under Undervisningsministeriet.....	23
<b>6.</b>	<b>Forskningspolitik.....</b>	<b>23</b>
6.1.	Finansloven for 2008.....	24
6.2.	Initiativerne fra globaliseringsstrategien.....	24
6.3.	Ny model for fordeling af basismidler.....	24
6.4.	FORSK2015.....	25
6.5.	Ny model for evaluering af forskning.....	26
6.6.	Andre initiativer.....	26
6.7.	Erhvervsph.d.-ordning i den offentlige sektor.....	26
6.8.	Forskningsrådssystemet.....	26
6.9.	Øvrige ændringer i love og bekendtgørelser.....	27

6.10.	Europæisk forskningspolitik.....	28
<b>7.</b>	<b>Efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling .....</b>	<b>28</b>
7.1.	Efteruddannelsesudvalget for Længerevarende Uddannede, ELU.....	28
7.2.	AC's og Personalestyrelsens Udvalg.....	29
7.3.	Udviklings- og Omstillingsfonden .....	30
7.4.	Kompetencefonden .....	30
7.5.	Forskernes kompetenceudvikling .....	30
7.6.	Undersøgelse af højtuddannedes karriereveje til og fra staten.....	31
<b>8.</b>	<b>Trepartsforhandlinger om den offentlige sektor .....</b>	<b>31</b>
8.1.	Aftalerne .....	32
8.2.	Opfølgning på aftalerne .....	32
8.3.	Fleksibel masteruddannelse i offentlig ledelse .....	33
8.4.	Ny diplomlederuddannelse i offentlig ledelse.....	33
8.5.	Dialogforum for Offentlig Ledelse .....	34
<b>9.</b>	<b>Arbejdsmiljø, mv. ....</b>	<b>34</b>
9.1.	Integration .....	35
9.2.	Erfarne medarbejdere .....	36
9.3.	Personalepolitiske projekter .....	37
9.4.	3-part og OK 2008.....	38
9.5.	Ligestilling.....	40
<b>10.</b>	<b>Det internationale område.....</b>	<b>41</b>
10.1.	EFS Kongres maj 2007 .....	41
10.2.	Flexicurity – nu en fælles europæisk målsætning.....	41
10.3.	Fælles AC, FTF og LO portal om EU .....	41
10.4.	Bestyrelsens studietur til Dublin den 11. - 14. juni 2007 .....	41
10.5.	"Education at a glance 2007" – flere akademikere øger beskæftigelsesmulighederne for alle grupper .....	42
10.6.	Blue Card for 3. landes borgere .....	43
10.7.	CEBR og AC-projekt om vandringer af højtuddannet arbejdskraft .....	43
10.8.	Vigtige EF-domme om konfliktretten – det danske aftalesystem under pres .....	43
10.9.	Arbejdstidsdirektivet og direktiv vedr. vilkår for vikaransatte .....	45
10.10	EU-forum for universiteter og erhvervsliv .....	47
10.11	Review of tertiary education.....	47
<b>11.</b>	<b>Innovation.....</b>	<b>48</b>
11.1.	Vidensiværksættere .....	48
11.2.	InnovationDanmark 2007-2010 .....	48
11.3.	Program for brugerdreven innovation .....	49
<b>12.</b>	<b>UBVA / ophavsret, mv. ....</b>	<b>50</b>
12.1.	Kulturministeriets forslag til ændring af ophavsretsloven. Ingen arbejdsgiverregel .....	50
12.2.	"Ophavsret for begyndere".....	51
12.3.	Plagiat-symposiet .....	51
12.4.	Prisopgaverne .....	51
12.5.	Forhandlinger om ny UBVA-forlagskontrakt .....	51
12.6.	UBVA's TV/Radio-medarbejderlegat.....	52
<b>13.</b>	<b>Det offentlige forhandlingsområde .....</b>	<b>52</b>
13.1.	Overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2008.....	52
13.1.1.	<i>CFU forhandlingerne .....</i>	<i>55</i>
13.1.2.	<i>Det statslige overenskomstområde.....</i>	<i>57</i>
13.1.3.	<i>KTO forhandlingerne .....</i>	<i>58</i>
13.1.4.	<i>Det kommunale og regionale (fælles)overenskomstområde .....</i>	<i>59</i>

13.1.5. Særligt om implementeringen af 3-partsdrøftelserne .....	60
13.1.6. Periodeprojekter.....	62
13.2. Voldgiftssager/retssager .....	64
13.2.1. Brud på aftalen om lokalløn .....	64
13.2.2. "Bodil Greve-sagen".....	64
13.2.3. Tjenestemændenes arbejdstidsaftale/ulemppegodtgørelse .....	64
13.2.4. Timelærernes retsstilling iht. Deltidsdirektivet.....	65
13.2.5. Fortolkning af tjenesterejseaftalen .....	65
13.2.6. Ansættelsesvilkår for rektorer ved gymnasieskolerne mv.....	66
13.3. Grænseaftaler .....	66
13.4. Kommunalreformen .....	67
13.4.1. Løngaranti på det regionale område .....	67
13.4.2. Konfliktvarsling på VUC og SOSU området.....	67
13.4.3. Overgang fra statslig til kommunal ansættelse (de 14 pilotjobcentre).....	68
13.5. Andet .....	68
13.5.1. Stillingstrukturrevision – universiteter og sektorforskning.....	68
13.5.2. Etablering af "professorer med særlige opgaver".....	69
13.5.3. Chefaftale i Københavns Kommune .....	69
13.5.4. Opsigelse af FN-tillægget.....	69
13.5.5. Løn- og ansættelsesvilkår for rektorer (og øvrige ledere) ved professionshøjskolerne.....	70
<b>14. Det private forhandlingsområde .....</b>	<b>70</b>
14.1. Fastsættelse af rammerne for de årlige overenskomstforhandlinger på det private forhandlingsområde .....	70
14.2. Godkendelse af forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater .....	71
14.3. Varsling af konflikt.....	71
14.3.1. Danmarks Radio.....	71
14.3.2. BUPL .....	72
14.4. Øvrige rammer og vilkår .....	72
14.4.1. Lov om information og høring.....	72
14.4.2. Ændring af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester .....	72
14.4.3. Ændring af funktionærlovens § 2a om fratrædelsesgodtgørelse .....	73
14.4.4. Kunde- og konkurrenceklausuler/non-solicitationsaftaler / jobklausuler / medarbejderklausuler .....	73
14.4.5. Evaluering af lov om barselsudligning.....	74
14.4.6. Pensionsområdet, herunder pensionsundersøgelsen.....	74
14.4.7. Privatlønsområdet .....	74
14.5. Temadrøftelser, særligt anbefalingerne fra Familie- og arbejdslivskommissionen .....	75
14.6. Fælles temadage .....	75
<b>15. Pension .....</b>	<b>76</b>
15.1. Ændring af pensionsbeskatningsloven og pensionsafkastbeskatningsloven	76
15.2. Tjenestemandspensionsområdet (opfølgningen på velfærdsreformen) .....	76
15.3. Pensionsmarkedsrådet - Penge og pensionspanelet .....	76
<b>16. Øvrige spørgsmål vedr. forhandlingsområdet.....</b>	<b>77</b>
16.1. Oprettelse af administrative servicecentre i staten.....	77
16.2. Ophævelse af den generelle pligtige afgangsalder på 70 år .....	78
16.3. Grønland .....	78
16.3.1. Statens tjenestemænd 2006-2009.....	78
16.3.2. Aftalefornyelse AS-Grønland 2008-2012 .....	79
16.4. TR-uddannelse .....	79

## 1. Indledning

Denne "skriftlige beretning" for AC's virksomhed i perioden fra januar 2007 til slutningen af 2008 indeholder en gennemgang af AC's arbejdsområder og de resultater, der er opnået.

Redegørelsen danner således også et meget velegnet udgangspunkt for en diskussion af AC's arbejdsopgaver og AC's arbejdsmetoder. En prioriteringsdiskussion af AC's ressourceindsats vil således nødvendigvis også skulle tage stilling til, om der er arbejdsområder, der ikke skal dækkes i samme udstrækning som i dag.

I en diskussion af AC's arbejdsmetoder er det ligeledes nødvendigt at prioritere. En omlægning af AC's virksomhed til i højere grad at være synlig og dagsordensættende på den politiske scene vil kræve et beredskab og en analyse/dokumentationskapacitet, der vil nødvendiggøre nedprioritering af nogle af de opgaver, AC hidtil har varetaget. Også i denne sammenhæng er en prioriteringsdiskussion nødvendig.

AC's arbejde i 2007 -2008 er blevet gennemført i samarbejde og forhandling med en hel række med- og modparter på den politiske og forhandlingsmæssige scene i Danmark. Indledningsvis vil der derfor blive redegjort for, hvorledes relationerne til disse eksterne parter har udviklet sig i "beretningsperioden".

### 1.1. AC og regeringen

Regeringens politik har gennem de seneste år i stigende grad inddraget arbejdsmarkedets parter. I 2005 og 2006 deltog AC således i Globaliseringsrådets arbejde og trepartsdrøftelser vedrørende VEU-reform. Specielt Globaliseringsrådet har været med til at dagsordensætte en større fokus på forudsætningerne for at udvikle Danmark til en vidensøkonomi.

I 2007 – 2008 har AC's bestræbelser gået på at føre denne dagsorden fra overskrifternes til realiteternes verden. Opgaven har været at fastholde regeringen og centraladministrationen på, at visioner koster penge, der skal afsættes på de årlige finanslove, og kræver følgebeslutninger, der f.eks. giver universiteterne en reel autonomi og indebærer reel risikovillighed i spørgsmålet om styrkelse af innovation og videnserhverv.

I 2007 – 2008 har AC været inddraget i arbejdet med en kvalitetsreform, hvor en af AC's hovedoverskrifter har været afbureaukratisering af den offentlige sektor. I tilknytning til kvalitetsreformarbejdet har AC endvidere været aktiv i forhandlingerne om en trepartsaftale om den offentlige sektor. Hovedresultaterne i trepartsaftalen har været afsættelse af midler til kompetenceudvikling og seniorpolitik, ligesom der også indgår en forbedring af arbejdsmiljøet i aftalen.

AC er med i en aftale om nedbringelse af sygefraværet, og AC har også deltaget aktivt i bestræbelserne på at få etableret en lønkommission. Vedrørende lønkommissionen har det været AC's vurdering at det - af hensyn til forberedelserne af overenskomstforhandlingerne i 2011 – ville være særdeles nyttigt at få nedsat en kommission, der kunne medvirke til at punktere nogle af de myter, der gælder om lønrelationer i Danmark. AC har endvidere haft en dagsorden om at udbrede løndiskussionerne til ikke kun at dreje sig om kønsmæssig ulighedsløn og lavtlønsproblemer. For AC er det vigtigt at lønsystemet også aktivt understøtter udviklingen mod et videnssamfund ved at belønne uddannelse og kvalitet i opgavevaretagelsen. AC finder det på denne baggrund tilfredsstillende, at lønkommissionen er blevet nedsat med et bredt kommissorium.

I de kommende år må det forventes, at AC som hovedorganisation fortsat vil blive inddraget i forhandlinger med regeringen om centrale samfundspolitiske og økonomiske spørgsmål, bl.a. må det forudses, at arbejdsmarkedsområdet vil komme i fokus.

## **1.2. AC og oppositionen**

AC samarbejder med den til enhver tid siddende opposition på Christiansborg. I 2007 – 2008 har dette samarbejde i første række rettet sig mod Socialdemokraterne og de Radikale.

AC har således på universitets- og forskningsområdet fungeret som en effektiv sparringspartner for oppositionen i forbindelse med indgåelsen af brede forlig på området. AC har på denne måde kunnet hjælpe til at presse regeringen til at leve op til de givne løfter om at afsætte midler til forskning og øge universiteternes autonomi.

I en række andre sammenhænge bistår AC oppositionen med faktuelle og analyserende input i relation til AC's fokusområder.

## **1.3. AC og centraladministrationen**

AC samarbejder aktivt med centraladministrationen på alle niveauer. Samarbejdet har karakter af kontakter vedrørende enkeltsager, deltagelse i udvalgsarbejde og møderækker vedrørende afgrænsede emner, generelle statusmøder med relevante ministerier og generel netværksdeltagelse og lobbyarbejde for samtlige AC's akademiske medarbejdere.

I 2007 – 2008 har samarbejdet på en række områder været præget af den overordnede politiske dagsorden med partsinddragelse på universitets- og forskningsrådet samt på arbejdsmarkedsområdet. Det må vurderes, at centraladministrationen også i de kommende år af både sagligt indholdsmæssige og legitimitetsmæssige årsager vil være åbne for et samarbejde, der kan styrke akademikernes interessevaretagelse.

## **1.4. AC og andre organisationer**

I relation til samarbejdet med regeringen indgår AC som hovedorganisation på linje med LO og FTF. I forhold til at LO tidligere havde monopol på at varetage lønmodtagernes interesser i relation til regeringen, er der sket betydelige fremskridt. Der resterer imidlertid et stykke vej, før AC og FTF opnår en reel ligestilling med LO. En hovedårsag hertil må vurderes at være LO og DA's fælles interesse i at opretholde en status som de mest "centrale" hovedorganisationer. I de kommende år vil det være afgørende at sikre, at de organisationer, der repræsenterer vidensmedarbejderne, i langt højere grad inddrages i formuleringen af samfundets politik i udviklingen mod et videnssamfund.

AC samarbejder også i en række sammenhænge med KL, Danske Regioner, Dansk Metal, Dansk Industri, Dansk Erhverv, m.fl. Hovedsigtelinjen er her at danne alliancer på områder, hvor man har en fælles politik med henblik på at påvirke den store politiske dagsorden eller konkrete opgaveløsninger i relation til at fremme AC's politiske målsætninger.

## 1.5. AC og forhandlingssystemet

Da forberedelserne til de offentlige aftaleforhandlinger 2008 blev startet op i foråret 2007, viste der sig betydelige problemer. De offentlige arbejdsgivere lagde op til et opgør med arbejdstidsaftalerne på undervisningsområdet og planlagde en gennemførelse af velfærdsreformen på tjenestemandspensionsområdet, der indebar ensidige og betydelige pensionsfóringelser. Hertil kom, at Sundhedskartellet var i en situation, hvor man stillede krav om meget store lønstigninger, da man ikke længere kunne udskyde det tidspunkt, hvor man havde lovet medlemmerne lønforbedringer, der var højere end det øvrige offentlige arbejdsmarked. I forløbet viste det sig endvidere, at de kvindelige FOA-grupper (SOSU-assistenterne) tilsvarende krævede en væsentlig højere lønudvikling end den, der kunne aftales på det øvrige offentlige arbejdsmarked.

I processen tilkom yderligere problemer:

Formanden for KTO Dennis Kristensen, forsøgte at få Folketinget til at sende ekstra penge, der skulle målrettes hans medlemsgrupper. Dette vurderede det øvrige KTO (incl. AC), var et så stort brud på den danske model, at Dennis Kristensen måtte gå af som formand for KTO. Selvom FOA derefter i en periode "hang på" KTO-forhandlingerne, var det åbenbart, at FOA ville forsøge at få en ekstragevinst i overenskomstforhandlingernes slutspil ved at gå enegang.

På det statslige område hvor AC havde CFU-formandsposten holdt lønmodtagerne sammen. Der tegnede sig en mulighed for at kunne fuldføre de offentlige aftaleforhandlinger ved at indgå en aftale på det statslige område og derefter bruge denne som grundlag for en aftale med KTO – bortset fra FOA og eventuelle andre organisationer, der ikke kunne tilslutte sig principperne i et eventuelt KTO-forlig.

Denne strategi forudsatte imidlertid, at de offentlige arbejdsgivere tog deres offensive krav på undervisningsområdet og tjenestemandspensionsområdet af bordet. Strategien forudsatte endvidere, at der kunne aftales historisk store lønstigninger.

AC kom til at spille en nøglerolle i forløbet, hvor strategien lykkedes, men hvor store grupper offentligt ansatte – Sundhedskartellet, SOSU-assistenterne og pædagerne kom ud i langvarige arbejdsnedlæggelser, der blev afsluttet af parterne uden lovindgreb, men også uden at grupperne fik imødekommet de vidtgående krav om ekstraordinære høje lønstigninger.

For AC må resultatet betegnes som meget tilfredsstillende – ikke kun fordi de indgåede aftaler var tilfredsstillende i sig selv, men også fordi det i forløbet lykkedes at få afvist en række angreb på den danske model som forhandlingsmodel for de offentlige aftaleforhandlinger.

I overenskomstforløbet har AC deltaget aktivt som aktør i forhold til både med- og modparter i det komplicerede scenarie, som offentlige aftaleforhandlinger er. Generelt må det imidlertid konstateres, at det danske aftalesystem på det offentlige område er under ganske betydeligt pres, og at AC også i de kommende år står overfor udfordringer med at forsvare og forbedre akademikernes relative indplacering.

## 1.6. AC og offentligheden

Opnåelse af resultater for en interesseorganisation kræver i stadig stigende grad inddragelse af medierne i interessevaretagelsen. Den direkte påvirkning af politikere og centraladministration og andre organisationer må således suppleres med en indsats over for medierne, da en meget stor del af politikskabelsen sker i det offentlige rum.

AC har i 2007 – 2008 arbejdet på at skærpe sin medieprofil på de områder, der står centralt i interessevaretagelsen. Det må vurderes, at det i de kommende år vil være vigtigt yderligere at skærpe medieprofilen.

Parallelt med den direkte mediekontakt arbejder AC i forhold til opinionsdannelsen ved afholdelse af 6 – 8 årlige konferencer om arbejdsmarkedsforhold, ophavsforhold, universitets- og forskningsforhold, mv., ligesom AC i samarbejde med andre aktører har stået for at iværksætte et antal analyser og dokumentationsprojekter, der kan underbygge interessevaretagelsen.

## **1.7. AC og medlemsorganisationerne**

AC's nye vedtægter trådte i kraft i 2007 og i "beretningsperioden" har disse nye vedtægter således skulle indkøres. Dette har betydet etablering af fællesrepræsentationer, nedlæggelse af forretningsudvalget og etablering af en mindre bestyrelse, der mere direkte kan blive inddraget i AC's arbejde.

På forhandlingsområdet er tilrettelæggelsen af FHO's arbejde blevet omlagt med en direkte inddragelse af medlemsorganisationernes sekretariater.

Omlægningen af AC's politiske arbejde er endnu ikke blevet endeligt evalueret, mens omlægningen af forhandlingsarbejdet har fået en meget positiv evaluering fra såvel AC's som medlemsorganisationernes side.

På trods af betydelige bestræbelser fra såvel AC's som medlemsorganisationernes side er det ikke lykkedes at fastholde IDA i AC's medlemskreds. Afslutningsvis krævede IDA en omlægning af AC's arbejde, der indebar, at AC skulle koncentrere sig om det offentlige forhandlingsområde, reducere sit budget med mindst 50 % og udskifte ledelsen. De øvrige medlemsorganisationer var ikke indstillet på, at AC skulle ændres på denne måde, og konsekvensen er blevet, at IDA har udmeldt sig af AC med virkning fra den 1. januar 2009.

## **2. Arbejdsmarkedspolitik**

### **2.1. Nyt arbejdsmarkedspolitisk oplæg**

AC lancerede i februar 2008 et nyt arbejdsmarkedspolitisk oplæg, som giver en række fremtidige pejlemærker for en forbedret arbejdsmarkedspolitisk indsats for ledige akademikere. Forud for oplægget var der foregået en bottom-up proces, hvor medlemsorganisationer bidrog med analyser og perspektiver. Blandt de vigtigste dagsordner i oplægget kan nævnes:

*Klar målsætning:*

- Akademikere skal i akademikerjobs

*Systemforandringer:*

- Forene de positive elementer fra 90'ernes kompetencefokus og partsinddragelse med det nuværende politiske fokus på at undgå unødige omveje til job
- Fremtidssikring af dagpengesystemet
- Arbejdsmarkedets parter bør igen få indflydelse på dimensioneringen af beskæftigelsesindsatsen



### *Nye værktøjer:*

- Fra kvantitativ kontrol til kvalitativ rådgivning
- Fast-track-omskoling til jobmatchning af de langtidsledige akademikere
- Bedre dækkende flaskehalslister og arbejdsmarkedsbalance
- En mere nuanceret overvågning af indsatsen, der tager højde for mindre grupper af ledige, som f.eks. akademikere
- Tænk længere tilbage i fødekæden: tiltræk udenlandske talenter allerede i studietiden
- Initiativer som synliggør værdien af internationale kompetencer

Oplægget giver et fælles fundament for arbejdet i de lokale og regionale beskæftigelsesråd samt i BER og udgør således et supplement til AC's koordinerende regionale netværksmøder med vores repræsentanter samt den årlige konference for AC's beskæftigelsespolitiske bagland.

## **2.2. Øget vidensgrundlag om akademikernes arbejdsmarked og beskæftigelsesindsatsen**

AC har i den forgangne periode afsluttet en række større analyser på arbejdsmarkedsområdet.

I januar 2007 blev en analyse af dimittenders overgang fra uddannelse til beskæftigelse offentliggjort med støtte fra Beskæftigelsesrådet. Analysen gav nyt indblik i jobsøgningsstrategier, ledighedsperiode, lønniveauer og videre karriere for hhv. en dimittendårgang, som kom ud på arbejdsmarkedet under en højkonjunktur (årgang 1996) og en dimittendårgang, der kom ud på arbejdsmarkedet under en lavkonjunktur (årgang 2002). Et vigtigt resultat i analysen var, at dimittenderne fra 2002 trods en næsten umulig arbejdsmarkedssituation på mellemlangt sigt ikke fik et væsentlig efterslæb i job- og karrieremuligheder takket være en række fleksibilitetsstrategier hos dimittenderne, herunder villighed til at tage tidsbegrænsede stillinger, udvikle jobindholdet, og bruge første job som springbræt til den videre karriere. Analysen viste også, at uddannelsesinstitutionerne kan blive bedre til at ruste kandidaterne, når de skal ud på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen fik bred omtale i dagspressen og fagblade i flere omgange med forskellige deltemaer (f.eks. kønsforskelle i løn, universiteternes rolle, lønfremmende faktorer, studiejobs betydning osv.). Undersøgelsen dannede desuden grundlag for en aviskronik fra Sine Sunesen, fik international opmærksomhed i EUROCADRES, og dannede skole for en efterfølgende analyse af humanistarbejdsmarkedet. Rapporten indgår endvidere løbende i AC's politikanbefalinger i krydsfeltet mellem uddannelsespolitik og beskæftigelsespolitik.

I september 2007 offentliggjorde AC en kvalitativ analyse af langtidsledige akademikeres vurdering af deres employability og beskæftigelsessystemets evne til at hjælpe dem. Undersøgelsen blev gennemført med støtte fra Rudersdals lokale beskæftigelsesråd. Ca. 30 langtidsledige akademikere fortalte i neutrale omgivelser om deres erfaringer med systemet. Analysen fandt bl.a., at akademikerne havde en fælles oplevelse af at operere i to parallelle verdener; man lever op til de krav som stilles fra systemets side (den ene verden), men man holder sine reelle jobplaner og ambitioner hemmelige for systemet (den anden verden), da man ikke tror, at man kan få den rette hjælp eller kort og godt forudser manglende anerkendelse af ens reelle jobønsker fra systemets side. Undersøgelsens resultater er blevet fremlagt Arbejdsmarkedsstyrelsen og LBR i Rudersdal kommune.

I november 2007 blev en analyse af mobiliteten mellem staten og den private sektor fremlagt på en AC-konference. Undersøgelsen – som blev gennemført på fælles initiativ af AC og Personalestyrelsen med støtte fra ELU - identificerede styrker og svagheder ved de to sektorer. Bl.a. bekræftede analysen, at akademikere stadig

har stereotypiske opfattelser af, hvad det vil sige at arbejde i hhv. staten og den private sektor, og at virkeligheden er mere nuanceret end fortegnet i disse stereotyper. Undersøgelsen har været afsættet til AC's arbejde for en talent- og fastholdelsesreform i staten med krav om bedre talentpleje, mere albuenum til innovation for den enkelte medarbejder, og bedre løn- og arbejdsvilkår. Udover den særligt afholdte AC-konference, har AC eksponeret undersøgelsen i dagspressen, fagblade, og på konferencer arrangeret af samarbejdspartnere eller medlemsorganisationer. Undersøgelsens datasæt er distribueret videre til interesserede medlemsorganisationer mhp. yderligere analyse.

Foråret 2008 er - udover support til de fem humanistiske fakulteter i Danmark i forbindelse med deres fælles undersøgelse af humanistarbejdsmarkedet – blevet brugt til at forberede en række nye undersøgelser, som skal realiseres i efteråret/vinteren 2008/09. Bl.a. om frafaldsårsager fra a-kassesystemet, om jobkvaliteten i andre aktørers indsats, og om attraktive akademikerarbejdspladser.

### **2.3. Afslutning af Akademikerkampagnen**

2007 var det sidste år med Akademikerkampagnen. Kampagnen gav også i 2007 små og mellemstore virksomheder rådgivning samt hjælp til formulering af stillingsopslag og konkret rekruttering, og spillede derigennem en vigtig faciliterende rolle med hensyn til at øge vidensniveau og innovationskraften i det danske vækstlag af SMV'er. I 2007 havde Akademikerkampagnen særligt fokus på at afhjælpe virksomheder, som forgæves har søgt efter en bestemt uddannelsesprofil, ved at markedsføre gode alternative uddannelsesprofiler. I takt med overgangen fra lavkonjunktur til højkonjunktur har kampagnens formidlingsarbejde således ændret karakter fra at have fokus på bred formidling af store ledighedsgrupper til afhjælpning af virksomhedernes flaskehalseproblemer via substitution af specifikke kompetencer. Der kan læses mere om Akademikerkampagnens resultater i den selvstændige evaluering.

Akademikerkampagnen blev formelt afsluttet med en perspektivkonference i marts 2008, hvor bl.a. uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans, beskæftigelsespolitikken kobling med erhvervs politik (eller mangel på samme) samt værdien af den Danske Model blev taget op til debat.

Som afløser for Akademikerkampagnen har AC fået bevilliget penge fra Beskæftigelsesministeriet til et brobygningsprojekt i samarbejde med erhvervsorganisationerne. Målet er at synliggøre, at der stadig er masser af talenter tilbage i gruppen af ledige akademikere. Synliggørelsen skal ske via en højprofileret matchning af 100 arbejdsløse akademikere og virksomheder, som forgæves har søgt arbejdskraft. Projektet vil gennem det gode eksempel få sat fokus på de ledige akademikere. Projektet vil køre fra primo 2009.

### **2.4. Flaskehalsindsatsen**

AC har i den forgangne periode arbejdet for mere fokus på flaskehalslignende situationer på akademikerarbejdsmarkedet. Udgangspunktet var, at der primo 2007 efter beskæftigelsesreformen ikke var opmærksomhed omkring mangelsituationerne på akademikerområdet.

På den korte bane har AC i RBR-regi og i den løbende dialog med beskæftigelsesregionerne italesat problemet og forsøgt at påvirke de årlige flaskehalslister og aktivitetslister. AC deltog også i Arbejdsmarkedsstyrelsen særlige task force for flaskehalsindsatsen, som var nedsat i 2007.

På den lange bane har AC brugt kræfterne på at få forbedret det måleinstrument, som på sigt kommer til at styre hele flaskehalsindsatsen i Danmark, nemlig Arbejdsmarkedsbalancen. Arbejdsmarkedsbalancen har været præget af to alvorlige systemfejl, som har gjort, at den ikke har kunnet skabe valide målinger på akademikerområdet. Dels har den ikke opereret med en dækkende stillingskategorisering, dels opstår der beregningsfejl i opskaleringsprocessen, således at balancens resultater ikke stemmer overens med den faktiske mangelsituation.

AC har i løbet af 2007 lavet et større lobby-arbejde i samarbejde med de akademiske a-kasser i forbindelse med revideringen af stillingsstrukturen i Jobnet (som føder ind i Arbejdsmarkedsbalancen). Vi kan med tilfredshed konstatere, at den nyreviderede stillingsstruktur er blevet væsentlig bedre; trods enkelte skønhedsfejl er det tilfredsstillende, at akademisk arbejdskraft nu er anerkendt som særlig kompetencegruppe på arbejdsmarkedet, og stillingerne på området er tilstrækkeligt finmaskede. Resultatet er et bedre overblik over mangelsituationer på akademisk arbejdskraft. AC fortsætter vores arbejde med at få opskaleringsmetoden tilpasset.

## **2.5. Andre aktører – tæt monitorering af LVU-udbuddet**

AC har desuden fulgt etableringen af det selvstændige akademikerspor i beskæftigelsesindsatsen (LVU-udbuddet). AC ekspliciterede fra start vores forventninger til udbuddets resultater overfor de andre aktørers brancheforening (juni 2007), og AC har siden hen vedligeholdt dialogen.

AC ønsker, at LVU-udbuddet skal blive en succes, og AC medvirker derfor gerne til at sikre, at rammebetingelserne bliver så gode som mulige. Derfor tog AC initiativ til et seminar i oktober 2007 målrettet a-kasser og andre aktører, som havde til formål at smidiggøre samarbejdet mellem de to parter.

LVU-udbuddet er endvidere blevet drøftet løbende bl.a. til AC's beskæftigelsespolitiske konference oktober 2007 og den afsluttende konference i forbindelse med Akademikerkampagnens ophør. Drøftelser har peget på en række problemer, herunder at de andre aktører ikke oplever tilstrækkelig med økonomisk incitament til at bevillige uddannelse, og at udbudsprocessen ikke har været kørt optimalt hos beskæftigelsesregionerne qua deres for store vægt på pris frem for kvalitet. Senest har AC konstateret, at beskæftigelsesregionerne ikke "dyrker" markedet løbende; dvs. ikke sorterer de dårligste fra og belønner de bedste. Dette sker bl.a. pga. en forsinket og langt fra optimal effektovervågning af de andre aktører. AC har i april og juli 2008 skrevet til Arbejdsmarkedsstyrelsens direktør for at gøre opmærksom på problemerne.

Sideløbende har AC så småt taget hul på en åben og fordomsfri drøftelse af mulige alternativer til LVU-udbuddet. Dette skal ses i lyset af, at reformen af beskæftigelsesystemets struktur skal evalueres i 2009. AC har f.eks. initieret drøftelser af mulighederne for, at universiteterne overtager ansvaret for beskæftigelsesindsatsen for dimittender f.eks. det første ½ år efter endt uddannelse. Et andet scenarie kunne være at oprette en håndfuld offentlige specialenheder på regionsniveau, som får ansvaret for akademikerindsatsen.

## **2.6. Arbejdsmarkedskommissionen**

Gennem Arbejdsmarkedskommissionens 1½-årige levetid vil AC følge dets arbejde tæt.

AC har formel indflydelse via fire partshøringsrunder i løbet af kommissionens arbejdsperiode (den første runde afholdt maj 2008), og en række løbende møder med kommissionens sekretariat.

AC har i den forbindelse hilst kommissionens arbejde velkomment; det er tiltrængt med et nyt kritisk syn på strukturerne på arbejdsmarkedet. AC har dog også kritiseret kommissionens hidtidige udmeldinger (analysenotater mv.), herunder påpeget at kommissionens ikke har tilstrækkelig fokus på at forbedre arbejdsstyrkens værdiskabelse, at der er behov for empirisk dokumentation af nuværende arbejdstid, før der kan drages konklusioner om potentialet, at der bør indregnes det store potentiale i arbejdskraftbesparende teknologi, samt at man skal være opmærksom på de danske studerendes bidrag til arbejdsstyrken, mens de studerer.

Det vurderes dog, at AC's indflydelse vil blive størst, hvis vi sammen med andre parter kan tilvejebringe fælles analyser og indlæg til kommissionen. Derfor har AC indgået et lønmodtagersamarbejde med LO og FTF om Arbejdsmarkedskommissionen. I juni 2008 blev samarbejdet lanceret med en fælles konference, som dagsordenfastsatte Arbejdsmarkedskommissionens "strammer-approach". I efteråret 2008 og foråret 2009 vil samarbejdet blive videreført i form af en række løsningsgenerende workshops, som behandler kommissionens deltemaer. Der vil desuden ad hoc blive vurderet relevansen i at indgå i fælles analyser med LO og FTF.

## **2.7. Dialog med vækstfora**

AC har per invitation og på eget initiativ givet sparring til projektansøgninger til de regionale vækstfora. I region Midtjylland har projektet "Markedsplads for højtuddannede" trukket på AC's erfaringer fra Akademikerkampagnen, og regionen har endvidere inddraget AC i forberedelsen af et større projekt, som skal sikre bedre samarbejde mellem erhvervsliv og vidensinstitutioner. I region Nordjylland har AC hjulpet med operationalisering af et kompetenceregnskab og -budget. Og i region Hovedstaden har AC deltaget i planlæggelsen af et større kompetenceudviklingsprojekt målrettet akademikere.

## **2.8. Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft**

AC har spillet aktivt ind i regeringens plan for at øge tilgangen af kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. AC's hovedtanke har været, at en smidiggørelse af jobkortordningen, green-card mv. ikke fuldt ud vil løse det problem, at Danmark står uden de synlige rekrutteringsfremstød, som er nødvendige for at også meget talentfulde studerende og medarbejdergrupper fra f.eks. Asien vil få øje på Danmark som uddannelses- og karriereland.

AC indleverede derfor til Beskæftigelsesministeren en 6-punktsplan til afhjælpning af virksomhedernes mangel på højtuddannet arbejdskraft med forslag om 1000 arbejdskraftstipendier til asiatiske studerende, ti nye "rekrutteringsagenturer" tilknyttet ambassader og konsulater, 1500 nye "trainee-stillinger" for nyuddannede udlændinge i danske virksomheder, udvidelse af forskerskatteordningen med skatterabat i det. 4.-6. år, fast-track-omskoling af de danske ledige akademikere, og en virksomhedshotline, som på kort sigt kunne afhjælpe virksomhedernes her-og-nu behov.

## 3. Uddannelserne

### 3.1. Finansloven for 2008

Finanslovsarbejdet strakte sig over flere måneder grundet folketingsvalget i efteråret 2007. Efter valget udsendte regeringen et revideret finanslovsforslag for 2008, fremlagt i februar 2008. Den generelle finanspolitiske stramning i det reviderede finanslovsforslag betød, at også uddannelserne måtte holde for. Forslaget indebar, at institutionerne under henholdsvis Undervisningsministeriet og Videnskabsministeriet blev mødt med 1 pct. tvungen opsparing.

Dette fik AC, FTF og LO til at rette en fælles skriftlig henvendelse til regeringen hvor organisationerne advarede om virkningerne af en sådan tvungen opsparing samt det forhold, at den tvungne opsparing kun ville blive udløst i 2009 såfremt konjunkturerne tillod det. Desværre var der ikke samme lydhørhed overfor universiteterne budgetter som for ungdomsuddannelserne og de videregående uddannelser under Undervisningsministeriet. Resultatet af finanslovsforhandlingerne blev, at institutionerne under Undervisningsministeriet kun skulle spare ½ pct. mod den oprindelige 1 pct. mens at universiteterne fortsat skulle spare 1 pct. Dog blev der givet en garanti for, at de opsparede midler bliver udløst i 2009 på alle ministerområder.

Heller ikke finansloven for 2008 indeholdt et nødvendigt løft i taxametersatserne for universitetsuddannelserne. Sammen med alliancepartnere som DI, Dansk Erhverv, Danske Universiteter og Danske Studerendes Fællesråd fortsætter AC derfor det langstrakte pres på regeringen for at få skabt forståelse for det uholdbare ved udhulningen af universiteternes uddannelsesbevillinger, samtidig med at man har fokus på uddannelseskvalitet, udvikling af gode studiemiljøer og forbedret studieeffektivitet. Beregninger fortaget af Danske Universiteter viser, at uddannelsesstaxametrene, målt i købekraft, over de seneste år er blevet beskåret med 10 pct. Samlet set er der fortsat behov for at AC presser på for taxameterløft i samarbejde med DI, Dansk Erhverv, Danske Universiteter og de studerende.

### 3.2. Taxameteromlægning

Finansloven for 2008 introducerede endvidere en ny taxameterbonusmodel:

- En bachelorbonus, som udløses når de studerende består en bacheloruddannelse inden for normeret tid + 1 år.
- En kandidatbonus, som udløses når de studerende består en kandidatuddannelse inden for normeret tid.

Med den endelige aftale mellem regeringen, Socialdemokraterne og Dansk Folkeparti for en taxameteromlægning blev der fundet en løsning på et af hængepartierne fra Velfærdsaftalen fra 2006. I selve aftalen kunne partierne kun blive enige, så vidt angår princippet, om, at en omlægning skulle tilskynde universiteterne til at få de studerende hurtigere igennem.

Regeringens oprindelige forslag til omlægning af taxametersystemet var særdeles vidtgående, idet universiteterne kun ville få taxametertilskud for de studerende, der ikke havde overskredet normeret tid plus et år (5+1). AC var meget kritisk overfor regeringens forslag og var følgelig meget aktiv i 2007 med hensyn til at få afbødet de værste elementer i forslaget. AC rettede sammen med DI og daværende Rektorkollegiet, nu Danske Universiteter, fælles henvendelse til forligspartiernes forsknings- og uddannelsesordførere, hvor organisationerne advarede om de negative konsekvenser en omlægning vil have for uddannelsernes kvalitet og niveau.

Endvidere indgik AC i tæt dialog med oppositionspartierne og Videnskabsministeriet, med henblik på at skabe gehør for, at der i stedet for regeringens 5+1-model skulle indføres en bonusordning på såvel bachelor- som kandidatniveau, idet en sådan model også vil give økonomisk incitament hos universiteterne til at få de studerende hurtigere igennem uddannelserne. Det var således glædeligt, at det ikke lykkedes for regeringen af få sin 5+1-model gennemført.

### **3.3. Flere hurtigere igennem studierne**

I begyndelsen af 2007 fremlagde videnskabsministeren en række ændringsforslag til universitetsloven, der havde adresse til universitetsuddannelserne. Ændringsforslagene havde blandt andet til hensigt at få gennemførelsestiderne bragt ned ved at give incitament til såvel de studerende som til universiteterne for at få flere studerende til at gennemføre på normeret tid. Instrumenterne hertil var – udover taxameteromlæggningerne – blandt andet indførelse af afleveringsfrist for specialet, mulighed for hurtigere reeksamen, automatisk tilmelding til eksamen samt ankenævn for afgørelser om merit og forhåndsmerit.

AC støttede de politiske hensigter om at reducere frafald og gennemførelsestider, men under forudsætning, at det ikke konflikter med uddannelsernes kvalitet i øvrigt. AC støttede derfor også, at der i højere grad blev skabt incitament hos universiteterne til mere ensartede rammer for de studerendes specialeskrivning, herunder forventningsafstemningen om specialets omfang mellem vejleder og studerende. Ikke desto mindre fandt AC, at visse af ændringsforslagene havde en sådan karakter, at der var tale om en betænkelig grad af detailstyring af universiteternes uddannelsesindsats, der ikke tog højde for universitetsuddannelsernes mangfoldighed.

Derfor var det med en vis tilfredshed, at AC kunne konstatere, at der i den efterfølgende politiske proces blev lyttet til denne kritik, således at det i det vedtagne lovforslag blev slået fast, at det er universiteterne selv, der bestemmer deres semesterstruktur samt tilrettelægger undervisningen og eksamen.

Ligeledes indeholdt ændringsforslaget til universitetsloven en forenkling af taxametersystemet, således at de forskellige taksttyper, undervisnings-, fællesudgifts-, bygnings- og praktiktaxameter blev samlet i et uddannelsesstaxameter samtidig med at de hidtidige sytten forskellige takstniveauer blev erstattet af tre takstniveauer. AC gjorde gældende, at det var velkomment, at taxameterforenklingen bidrager til en mere overskuelig vurdering af uddannelsernes finansiering, men at det er problematisk, at takstniveauerne bygger på de historisk fastlagte taxametersatser, uden hensyn til hvorvidt satserne har det rette niveau i forhold til den kvalitet vi ønsker af uddannelserne.

Endvidere var det samtidig vigtigt for AC at markere, at taxametersystemet fortsat har et grundlæggende problem med hensyn til den meget tydelige sammenhæng mellem uddannelsernes økonomi og STÅ-produktionen. Også fremover er der risiko for en kvalitetssænkning af uddannelserne som følge af taxametersystemets indretning, fordi systemet indeholder stærke incitament til volumen- og kassetænkning. AC vil således fortsat argumentere for et mere sammensat bevillingssystem for universitetsuddannelserne hvor en del af de tildelte uddannelsesmidler ikke er afhængig af de studerendes STÅ-produktion.

### **3.4. Censorordningen**

Også censorordningen stod (igen) for skud i forbindelse med ændringerne til universitetsloven i 2007. Her foreslog ministeriet en begrænsning i den eksterne censur til alene at omfatte bachelorprojektet, kandidatspecialet og masterprojektet, li-

gesom man foreslog en nedlæggelse af de landsdækkende censorkorps. Høringen viste imidlertid, at der var bred modstand mod ændringerne af censorinstitutionen, hvorfor forslagene blev opgivet. Ønsket om at reducere den eksterne censur samt at nedlægge de landsdækkende censorkorps var også fremme i forbindelse med den nye universitetslov tilblivelse i 2003, men også her, måtte de foreslåede begrænsninger opgives efter bred modstand.

Efter således i to omgang at måtte erkende, at det ikke kunne lade sig gøre at komme igennem med ændringsforslag om begrænsning af den eksterne censur, har Videnskabsministeriet vurderet behov for at få udarbejdet en faglig og økonomisk analyse af den eksisterende censorordning, som grundlag for eventuelle fremtidige ændringer. Til det formål blev i 2007 nedsat en arbejdsgruppe, der havde til opdrag at komme med anbefalinger til censorinstitutionens omfang og organisering.

AC har i den løbende debat anført den eksterne censurs betydning i forhold til hensynet til de studerendes retssikkerhed samt censorinstitutionens unikke kvalitets-sikrende rolle på tværs af universitetsuddannelserne. Der er næppe tvivl om, at censorkorpserne fungerer med vidt forskellig praksis, hvilket vanskeliggør ønsket om gennemsigtighed og sammenlignelighed på tværs af universitetsuddannelserne. Ej heller, at censorinstitutionen i alle tilfælde fungerer efter hensigten om uafhængighed af universiteterne. AC var ligeledes enig med arbejdsgruppens kritik af et ministerium, der ikke tager sit ansvar som tilsynsmyndighed tilstrækkelig alvorligt. Tilbage står indtrykket af en censorinstitution, der nok anses som vigtig for uddannelsernes kvalitetssikring og de studerendes retssikkerhed, men som ikke fungerer i tilstrækkelig grad efter hensigten. I det lys havde arbejdsgruppen en række gode anbefalinger til kvalitetsforbedringer af censorinstitutionen, og AC hilste det derfor også velkomment, at der nu er udarbejdet en rapport, der kan bidrage til at kvalificere de politiske drøftelser.

### **3.5. Aftagerpaneler**

Med universitetslovsændringerne i 2007 blev aftagerpaneler for universitetsuddannelserne gjort obligatorisk, hvilket også var et gammelt ønske fra AC, fremført i forbindelse med universitetsreformen i 2002. Hensigten med aftagerpanelerne er at give rådgivning til universiteterne om uddannelsernes kvalitet og relevans. Aftagerpaneler giver universiteterne mulighed for at drøfte justeringer og udvikling af uddannelserne med aftagere og dermed i højere grad målrette uddannelserne til arbejdsmarkedets kompetencebehov.

Obligatoriske aftagerpaneler skal ses i sammenhæng med etablering af Akkrediteringsinstitutionen for videregående uddannelser, idet dialog med aftagerpaneler indgår som en af delkriterierne under relevanskriteriet.

Tilsvarende er der således også på Kulturministeriets område blevet indført obligatoriske aftagerpaneler på de videregående uddannelsesinstitutioner. Et forhold som AC ligeledes hilser velkomment, dog med det forbehold, at relevante faglige organisationer, der repræsenterer uddannelsesinstitutionens bachelorer og kandidater bliver repræsenteret i aftagerpanelet.

### **3.6. Akkreditering**

ACE Denmark – Akkrediteringsinstitutionen blev etableret i efteråret 2007 og fik en flyvende start med ansøgningen fra Aarhus Universitet om en ny forskningsbaseret læreruddannelse. Uddannelsen blev positivt akkrediteret af Akkrediteringsrådet, idet rådet dog samtidig med sin afgørelse bad videnskabsministeren om at træffe afgørelse om, hvorvidt uddannelsen ud fra en samfundsøkonomisk betragtning

kunne godkendes. Videnskabsministeriet valgte at afvise at godkende uddannelsen, med den begrundelse, at der er behov for en nærmere afklaring af relationen mellem en sådan ny universitetsuddannelse og den eksisterende læreruddannelse.

Hermed benyttede videnskabsministeren bestemmelsen i Akkrediteringsloven, der giver ministeren hjemmel til at kunne træffe afgørelse om, at en uddannelse trods positiv akkreditering ikke kan godkendes med baggrund i samfundsøkonomiske hensyn. AC har været meget kritisk over for denne bestemmelse, fordi en for stor brug af denne mulighed vil underminere hensigten med et uafhængigt fagligt baseret godkendelsessystem, der netop skulle gøre op med tidligere godkendelsespraksis som AC har kritiseret for at være præget af en vilkårlighed. Det lykkedes da også i den politiske proces, at få bestemmelsen begrænset til, at videnskabsministeren kun undtagelsesvist kan benytte sig af denne mulighed.

AC finder det fremsynet, at alle videregående uddannelser under de tre ressortministerier, Kulturministeriet, Videnskabsministeriet og Undervisningsministeriet fremover skal akkrediteres af Akkrediteringsrådet, idet en sådan konstruktion forhåbentlig kan bidrage til at begrænse uhensigtsmæssige overlap som ses i dag af næsten identiske uddannelser under de forskellige ressortministerier.

AC er ligeledes meget tilfreds med, at det med etablering af Akkrediteringsrådet og ACE Denmark nu er skabt et uafhængigt fagligt baseret godkendelsessystem, hvor uddannelsernes forskningsbasering og relevans, blandt andre kriterier, er centrale for at kunne opnå en positiv akkreditering.

### **3.7. Eliteuddannelser**

I regeringens globaliseringspulje, er der frem til 2009 afsat 25 mio. kr. til udvikling og udbud af eliteuddannelser for særligt dygtige studerende. Ganske fornuftigt nedsatte videnskabsministeren i starten af 2007 en arbejdsgruppe, der blandt andet ud fra internationale erfaringer, skulle udforske modeller for eliteforløb. Arbejdsgruppen anbefalede, at man breder elitebegrebet ud, så der ikke kun er tale om særskilte toårige kandidatuddannelser på eliteniveau, men også mere fleksible tilrettelagte forløb, hvor dygtige studerende får mulighed for at erstatte fag på de ordinære studieordninger med mere krævende og udfordrende moduler. Fordelen herved, er, at universiteterne får mulighed for at tilrettelægge eliteforløbene på en sådan måde, at de kan medvirke til også at tilføre de ordinære uddannelser et generelt kvalitetsløft.

Desværre valgte videnskabsministeren at se bort fra arbejdsgruppens anbefalinger hvilket betyder, at universiteterne er blevet unødigt begrænset i deres valg af modeller for eliteforløb. AC og De Studerendes Fællesråd gik sammen om at anbefale en mere fleksibel forståelse af elitebegrebet i tråd med arbejdsgruppens anbefalinger og AC vil også fremover arbejde for at elitebegrebet ikke kommer til at betyde en de facto indførelse af A- og B-uddannelser på de danske universiteter.

### **3.8. 50 pct. målsætningen for flere unge med videregående uddannelse**

AC var i 2007 med til at nuancere debatten vedrørende regeringens målsætning om, at 50 pct. af en ungdomsårgang i 2015 skal have en videregående uddannelse. En målsætning der omfatter bachelor- og kandidatuddannelserne, professionsbacheloruddannelserne og erhvervsakademiuddannelser. Siden år 2000 har andelen af en ungdomsårgang, der har en videregående uddannelse, ligget og svinget omkring 44 pct., hvor det seneste tal fra 2005 ligger på 43,5 pct.



Går man et spadestik dybere ned i tallene, viser der sig store forskelle i de tre uddannelsesområders evne til at løfte deres andel af 50 pct. målsætningen. På den positive bane finder man universiteterne. Her har der været tale om en stigning i andelen af en ungdomsårgang, der tager en universitetsuddannelse, fra 12,6 pct. i 2000 til 15 pct. i 2005. På erhvervsakademiuddannelserne er der derimod sket et fald. Her var andelen i 2000 på 8,8 pct. og i 2005 var dette tal faldet til 5,6 pct. For professionsbacheloruddannelserne er der tale om stagnation, hvor andelen i perioden har svinget omkring 23 pct. Virkeligheden her i 2008 er, at det kan vise sig særdeles vanskeligt at nå målet i 2015.

De generelt faldende optagelsestal på universiteterne og professionshøjskolerne i 2008, der til dels skyldes nye optagelseskrav og situationen på arbejdsmarkedet, kan gøre det endnu sværere at nå målet.

### **3.9. Dialogforum 2008 – 50 pct. målsætningens betydning for universiteterne**

Videnskabsministerens Dialogforum havde i 2008 50 pct. målsætningen for de videregående uddannelser som tema, herunder hvad denne målsætning betyder for universitetssektoren. Temaerne blev besluttet i Videnskabsministeriets planlægningsgruppe for Dialogforum, hvor AC og DM blandt andre deltager.

AC benyttede temaet for året Dialogforum til at få udarbejdet en fælles vision med Dansk Erhverv for, hvordan vi når målsætningen om, at 50 pct. af en ungdomsårgang skal have en videregående uddannelse. Der blev op til Dialogforum offentliggjort en fælles kronik, ligesom den fælles strategi med forslag blev spillet ind til Videnskabsministeriet.

Sammen med Dansk Erhverv kritiserede AC, at den førte uddannelsespolitik igennem en længere årrække har mudret uddannelsesprofilerne, ved at bøje de videregående uddannelsestyper ind mod hinanden. Professionsbacheloruddannelserne og erhvervsakademiuddannelserne er blevet teoretiseret på bekostning af praksisnærheden. Tilsvarende er der sket en skolegørelse af universitetsuddannelserne på bekostning af fordybelse og selvstændig refleksion. De to organisationer efterlyste klare uddannelsesprofiler, der vil gøre det nemmere for de unge at finde en uddannelse, der ikke kun matcher faglige interesser, men også matcher kvalifikationer og evner.

Ligeledes tog de to organisationer afstand fra en uddannelsespolitik, der har som mål at presse flere universitetsstuderende til at afslutte på bachelorniveau, som foreslået af DI og regeringen. AC og Dansk Erhverv finder en sådan politik forfejlet, fordi den overser, at de to bachelortyper i det danske uddannelsessystem, har vidt forskellig sigte. Arbejdsdelingen mellem de to bachelortyper, er en erkendelse af, at det ikke kan lade sig gøre at skabe bacheloruddannelsesforløb, der på en og samme tid, både er praksisnære og overbygningsforberedende. Ikke kun på grund af den knappe tid, men også på grund af forskelle i de to bachelortypers institutionelle vidensbaser. I den danske kvalifikationsramme defineres vidensbasen for den universitære bachelor at være forskningsbaseret, mens vidensbasen for professionsbachelor defineres til at være professions- og udviklingsbaseret.

### **3.10. Dansk Kvalifikationsnøgle – Bologna processen**

AC deltog i referencegruppen for en ny dansk kvalifikationsramme for videregående uddannelser, der blev nedsat af Videnskabsministeriet, Undervisningsministeriet og Kulturministeriet i august 2006 og som afsluttede sit arbejde i maj 2007. Modsat den tidligere kvalifikationsramme, vil den nye reviderede kvalifikationsramme få en

mere formel status, idet akkrediteringssystemet forventes at referere til den. I tilknytning til arbejdet blev der nedsat en baggrundsgruppe i AC med deltagelse af interesserede medlemsorganisationer. AC har i processen fremhævet behovet for at tydeliggøre forskellen mellem de to bachelortyper.

Desværre fandt AC behov for at udtrykte kritik af, at det ikke i tilstrækkelig grad er lykkedes at beskrive de to uddannelses*typer* på bachelorniveau tilstrækkelig klart og differentieret. F.eks. bør der ikke være samme krav om arbejdsmarkedsrelevans for de to bachelortyper, professionsbachelor og universitetsbachelor. Det har tydeligvis voldt problemer at beskrive bachelorniveauet, hvor man har taget lidt fra den ene typebeskrivelse og lidt fra den anden.

### **3.11. Brugerbetaling på uddannelser**

Forslag om brugerbetaling på universitetsuddannelserne popper op med jævne mellemrum; 2007 og 2008 var ingen undtagelse. Debatten udfoldede sig således også med fuld styrke i efterårets valgkamp i 2007. Videnskabsministeren slog endnu en gang fast, at det ikke er regeringens intention at indføre brugerbetaling og at det i øvrigt er ulovligt ifølge universitetsloven at modtage betaling på de ordinære uddannelser.

Sagen blev aktualiseret af den såkaldte Erasmus Mundus sag, hvor danske universiteter har opkrævet danske studerende på Erasmus Mundus uddannelser en såkaldt konsortieafgift for deltagelse. Der er ingen tvivl om, at der var tale om en speget affære for videnskabsministeren, og den politiske blæst endte i første omgang med, at Videnskabsministeriet nedsatte et udvalg, der skal komme med forslag til, hvorledes danske universiteter fremover kan deltage i internationale Erasmus Mundus konsortier uden at gå på kompromis med gratisprincippet for videregående uddannelser i Danmark.

### **3.12. DØR-rapporten 2007**

Brugerbetaling på kandidatuddannelserne indgik også blandt forslagene i Det Økonomiske Råds rapport i 2007. DØR foreslog i første omgang alene nye undervisningsgebyrer for kandidatuddannelserne. Undervisningsgebyret finansieres af et statsgaranteret lån, som tilbagebetales efter afslutning af studierne. Der gives et skattnedslag til alle færdiguddannede på kandidatniveau, der modsvarer renter og afdrag på undervisningsgebyret. Hensigten med forslaget var at bremse op for højtuddannede danskernes udvandring til udlandet.

Der var tale om genbrug af et lignende forslag, der først blev fremført i DØR-rapporten fra 2003 og igen i Velfærdskommissionens rapport i 2005. AC advarede meget kraftigt mod forslaget om undervisningsgebyr på kandidatuddannelserne og fandt hensynet om at begrænse højtuddannedes udvandring særdeles spinkelt, men også i modstrid med globaliseringsdagsordenen.

DØR's egne analyse viser, at Danmark ikke har problemer med hjerneflugt til udlandet. Højtuddannede har en udvandringssandsynlighed på omkring 1 pct. og af de der udvandrer kommer de fleste tilbage til Danmark efter få år i udlandet. Derfor fandt AC det således også uheldigt, at DØR ikke forholdt sig til, at Danmarks fremtidige velstand afhænger af en åbenhed til omverdenen. Forslaget ville netop bevirke, at danske højtuddannedes lyst til at tage til udlandet og arbejde mindskes.

## **4. Internationalisering af universitetsuddannelserne**

I foråret 2007 offentliggjorde AC sit bud på en strategi for internationalisering af universitetsuddannelserne. En strategi der byggede på to rationaler: For det første, at tiltrækning af dygtige udenlandske studerende bidrager til uddannelsernes kvalitet, og for det andet, at universiteterne er vigtige kanaler for tiltrækning af højtuddannet arbejdskraft til dansk forskning og erhvervsliv.

Strategien indeholdt måltal for en internationaliseringsindsats af universitetsuddannelserne og deres bidrag til tiltrækning af højtuddannet udenlandsk arbejdskraft til dansk forskning og erhvervsliv, og indeholdte ligeledes en række konkrete forslag til tiltag på nationalt niveau og på institutionsniveau.

AC's grundholdning er, at tiltrækning af udenlandske studerende og højtuddannet arbejdskraft er samfundsmæssigt så vigtigt et område, at det ikke alene kan løftes af institutionerne og erhvervsliv, men kræver en koordineret indsats mellem centralt og decentralt niveau. AC argumenterede for behovet for en nationalt forankret strategi med aktivt engagement fra et ansvarligt ministerium, der kan sikre en koordineret indsats mellem relevante aktører, herunder Udenrigsministeriet og Integrationsministeriet, universiteter og interessenter.

AC's internationaliseringsstrategi dannede baggrund for AC dialog med CIRIUS, herunder AC's bemærkninger til CIRIUS' konsulentrapport om forslag til dansk markedsføringsstrategi forfattet af to engelske konsulenter. AC fandt det nødvendigt at understrege, at den britiske tilgang til internationalisering, hvor uddannelse er en handelsvare - og som de to konsulenter er eksponenter for - hverken kan eller må overføres ukritisk til danske forhold. I AC's optik er det kvaliteten af uddannelserne, der nødvendigvis må være styrende for en internationaliseringsindsats, frem for konsulentrapportens tilgang, hvor volumen og generering af indtjening udgjorde det bærende rationale.

### **4.1. Dialogforum 2007, internationalisering af universitetsuddannelserne**

AC benyttede videnskabsministerens Dialogforum i 2007, hvor temaet var internationalisering af universitetsuddannelser, til at bringe sin internationaliseringsstrategi for universitetsuddannelserne til torvs og slå til lyd for en mere aktiv indsats og engagement fra Videnskabsministeriets side.

AC udtrykte over for videnskabsministeren sin bekymring for, at den hidtidige organisering af internationaliseringsområdet under Undervisningsministeriet havde afstedkommet, at det danske samfund ikke fuldt ud fik udnyttet universiteternes potentiale i at tiltrække udenlandske studerende og højtuddannet arbejdskraft til det danske arbejdsmarked.

AC fremførte i sin argumentation over for videnskabsministeren, at universiteterne tegner sig for 73 pct. af den samlede aktivitet på studenterudveksling og for 68 pct. af den samlede udenlandske studenterbestand på hele videregående uddannelser i Danmark og at dette forhold ikke i tilstrækkelig grad blev afspejlet i Undervisningsministeriets forvaltning af området.

Efter den nye regeringsdannelse i slutningen af 2007 fik AC endelig opfyldt et gammelt ønske om at få CIRIUS overført fra Undervisningsministeriets ressort til Videnskabsministeriet.

## **4.2. Videnskabsministeriets Fremtidspanel**

Ved Videnskabsministeriets fejring af sit 2000-dags jubilæum i forsommeren 2007, blev der nedsat et såkaldt Fremtidspanel, der skulle rådgive ministeren om fremtidens dagsordener på ministeriets område de næste 2000 dage. Lars Nørby Johansen blev udpeget som formand for Fremtidspanelet. Panelets overvejelser blev offentliggjort ved udgangen af 2007.

Fremtidspanelet valgte en åben proces hvor man inviterede en bredere kreds af interessenter og aktører i universitetssektoren, heriblandt AC's formand, til at levere input til panelets arbejde. AC blev bedt om at adressere spørgsmålet: Kvalitet og relevans af uddannelserne – hvilke kompetencer skal fremtidens vidensmedarbejder besidde? Endvidere deltog AC's formand i Fremtidspanelet's seminar, der blev afholdt i efteråret 2007.

AC's bidrag til Fremtidspanelet's arbejde var et forslag om en talentpolitik, der bygger på en tæt kobling mellem uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken og som opererer i to spor, et nationalt og et internationalt spor. De danske universiteter spiller en nøglerolle i samfundets talentudvikling på nationalt plan, men samtidig er der også behov for at tiltrække internationale talenter til Danmark ud fra en erkendelse af, at talenter også udvikles uden for landets grænser og at internationale kompetencer får stadig mere afgørende betydning for samfundet i en global virkelighed. AC foreslog konkret, at der skal etableres særlige arbejdskraftstipendier til dygtige udenlandske studerende. Ideen er, at disse særlige stipendier målrettes de akademiske uddannelser, der oplever særlig arbejdskraftmangel. AC's forslag om arbejdskraftstipendier indgik i Fremtidspanelet's endelige rapport.

## **4.3. Stipendieordning for danske studerende i udlandet**

Som en del af Velfærdsforliget er der fra 2008 etableret en udlandsstipendieordning for danske studerende. Udlandsstipendiet skal anvendes til finansiering af studieafgiften på den udenlandske videregående uddannelse og svarer beløbsmæssigt til det danske taxametertilskud. Stipendiet kan for universitetsstuderende gives i maksimalt to år.

AC rettede sammen med Rektorkollegiet henvendelse til Folketingets Videnskabsudvalg og Uddannelsesudvalg vedrørende stipendieordningen med kritik af den fra regeringen foreslåede model for en stipendieordning. Regeringens forslag var, at danske studerende også skulle kunne få stipendium til en masteruddannelse i udlandet – en uddannelse som de vel at mærke skulle betale for, hvis de tog den i Danmark. AC og Rektorkollegiet argumenterede for, at en indførelse af en statsfinansieret stipendieordning til 1-årige kandidatuddannelser i udlandet, vil medføre, at danske universiteter skal have tilsvarende udbudsmulighed. Når staten finansierer 1-årige kandidatuddannelser i udlandet, kan det ikke fornuftigvist retfærdiggøres, at staten ikke også finansierer samme muligheder på danske universiteter.

AC og Rektorkollegiet advarede mod, at en sådan udvikling af det danske videregående uddannelsessystem, ud over at indebære uddannelsesmæssige blindgyder – også vil medføre særdeles uheldige konsekvenser for det samlede uddannelsesniveaueau – et scenarium, der harmonerer særdeles dårligt med den danske globaliseringsstrategi, der netop baserer sig på, at Danmark skal konkurrere på viden og dermed højt uddannelsesniveaueau. Desværre lykkedes det ikke at få ændret modellen, men AC vil nøje følge udviklingen fremover.

#### **4.4. OECD's AHELO-pilotprojekt**

Det blev besluttet på et uformelt OECD ministermøde i Japan i januar 2008 at lave et pilotprojekt (feasibility study), der skal løbe i årene 2009-2010 med henblik på at få erfaringer med internationale sammenligninger af opnåede læringsudbytte blandt studerende på videregående uddannelser. Pilotprojektet skal afdække hvorvidt det overhovedet meningsfuldt kan lade sig gøre at teste og sammenligne læringsudbyttet på de videregående uddannelsesinstitutioner på tværs af OECD-landene.

Der er ingen tvivl om, at der fra politisk side er efterspørgsel efter et værktøj, som kan bidrage til at etablere internationale sammenligninger af de nationale videregående uddannelsers præstation i forhold til investeringerne. AC finder det væsentligt, at Danmark aktivt forsøger at påvirke pilotprojektet med henblik på at sikre, at det endelige undersøgelsesdesign fremstår relevant i forhold til en dansk virkelighed.

Videnskabsministeriet har over for AC tilkendegivet, at man vil etablere en mindre følgegruppe, hvor også Undervisningsministeriet er repræsenteret og hvor AC bliver inviteret til at deltage. Sideløbende hermed vil AC i OECD-regi, via TUAC, søge indflydelse på proces og indhold. Endelig er det tanken, at AC sammen med sine nordiske søsterorganisationer kan få etableret en fælles platform for påvirkning af pilotprojektet.

### **5. Institutionerne**

#### **5.1. Universiteterne – evalueringen 2009**

Fra januar 2007 blev der tegnet et nyt danmarkskort for universiteterne og sektorforskningen med 8 universiteter og 3 sektorforskningsinstitutioner mod hidtil 12 universiteter og 23 sektorforskningsinstitutioner. Universiteterne har i det hele taget været genstand for store reformer inden for de senere år, hvor særligt universitetsreformen og fusionsreformen med følgelove, har betydet ændrede rammebetingelser og vilkår for universiteternes ageren. AC foreslog i forbindelse med universitetsreformen tilbage i 2003, at der efter en kortere årrække skulle igangsættes en ekstern evaluering af erfaringerne med den nye lov, med det formål at få en saglig vurdering af behovet for eventuelle justeringer, hvor det måtte vise sig hensigtsmæssigt.

Folketinget vedtog i efteråret 2006 i forbindelse med forhandlingerne om universitetsfusionerne, at videnskabsministeren i 2009 igangsætter en ekstern, uvildig evaluering af graden af opfyldelse af formålene med universitetssammenlægningerne samt gennemfører en evaluering, der belyser medarbejdernes og de studerendes medbestemmelse på universiteterne, den frie akademiske debat og forskningsfriheden under den nuværende universitetslov.

Som optakt til evalueringen i 2009, gennemfører sekretariatet henover 2008, en besøgsrunde blandt videnskabelige medarbejdere, institutledere og topledelse (rektorer, universitetsdirektører og bestyrelsesformænd). Hensigten er at lytte til universitetsbefolkningens erfaringer med den nye universitetslov og at få indkredset evalueringstemaer i forhold til lovens bestemmelser.

AC har i 2008 været i tæt dialog med Videnskabsministeriet om evalueringens temaer og gennemførelse. AC's rådgivning til ministeriet er, at evalueringen bør afdække graden af forskningsfrihed på såvel individniveau som på institutionsniveau. Dette indebærer, at evalueringen nødvendigvis, som minimum, må se på:

1. Hvorvidt den rette balance er fundet mellem de konkurrenceudsatte eksterne midler og de frie basismidler i forhold til at sikre universiteternes frihed til at disponere og prioritere forskningen?
2. Hvorvidt de organisatoriske rammer for forskningen og de forskningsbaserede uddannelser i tilstrækkelig grad understøtter en sammenhæng mellem ledelsens strategiske beslutninger og de videnskabelige medarbejderes faglige arbejde, engagement og medindflydelse?
3. Hvorvidt universiteterne har fået den frihed som var en af målsætningerne med universitsreformen set i forhold til omfanget af den centrale og decentrale styring af universiteternes virksomhed?

## **5.2. De videregående uddannelsesinstitutioner under Kulturministeriet**

De videregående uddannelser under Kulturministeriet har i de senere år gennemgået en større udvikling. Siden slutningen af 1990'erne har Kulturministeriet igangsat en række uddannelsesreformer med det formål at udvikle en bachelor-/kandidatstruktur på uddannelsesinstitutionerne, der modsvarer de universitære uddannelser og dermed lever op til Bologna-deklarationens forskrifter. Til dette formål udgør forskningen, som grundlag for uddannelsernes forskningsbaserings, en helt central rolle.

AC's KUM-kreds drøftede i 2007 hvorledes forskningsbaserings af de videregående uddannelser under Kulturministeriet bedst kunne indkredses. Hensigten hermed var at få AC-fællesskabets dialog med Kulturministeriet om uddannelsernes forskningsbaserings kvalificeret. Derfor tog sekretariatet i 2007 initiativ til at få igangsat en proces i KUM-kredsen med det formål i fællesskab at udarbejde et notat, der indkredser et bud på en forskningspolitik for de videregående uddannelser under Kulturministeriet.

Notatet forsøgte at indkredse det særlige krydsfelt mellem forskningsbaserings og den kunstneriske virksomhed, der er kendetegnende for de videregående uddannelser under Kulturministeriet. Udfordringen har været - og er fortsat - at få etableret en meningsfuld betydning af de kunstneriske videregående uddannelseres forskningsbaserings, således at forskningen kan berige og tilføre kvalitet til uddannelserne samtidig med, at uddannelsernes særkende som kunstneriske/kulturelle uddannelser fastholdes.

Notatet konkluderede, at en forskningspolitik for de videregående uddannelser under Kulturministeriet nødvendigvis må have en differentieret tilgang, der netop tager hensyn til de specifikke uddannelseres forskellige videns- og erkendelsestradition, dvs. har forskellige balancer mellem det forsknings- og kunstnerisk/kulturelle grundlag for uddannelserne. Ligeledes er der næppe heller tvivl om, at det vil underminere uddannelsernes faglige grundlag og udvikling, hvis der igangsættes en ureflekteret kopiering af universiteternes forskningstradition på bekostning af den kunstneriske/kulturelle tradition.

## **5.3. Kulturministeriets Fusionsudvalg**

Det fremgår af flerårsaftalen (2007-2010), at der nedsættes et udvalg, der inden udgangen af 2007 skulle komme med forslag til mulige fusioner, forpligtende samarbejder og andre faglige og administrative fællesskaber inden for Kulturministeriets videregående uddannelser. Dette arbejde er blevet forsinket ca. et års tid og

forventes således afsluttet ved udgangen af 2008. AC har i sin dialog med Kulturministeriet fået tilsagn om, at AC's medlemsorganisationer, med interesse i de Kulturministerielle videregående uddannelser, får mulighed for bilaterale drøftelser med Fusionsudvalget.

Fusionsudvalget har skelet til de store strukturelle ændringer i uddannelsessektoren, ikke mindst institutionsfusionerne på Videnskabsministeriets område og professionshøjskolerne på Undervisningsministeriets område. Udvalget ser det endvidere som en selvstændig udfordring at få udvidet samarbejdet mellem Kulturministeriets uddannelsesinstitutioner og Videnskabsministeriets institutioner, herunder ikke mindst overbygningsuddannelser for universitetsbachelor og for KUM-institutionernes bachelorer på tværs af de to sektorer. Hensigten er at få mere fleksibilitet ind i uddannelserne og således også fremover at kunne tilbyde attraktive uddannelses tilbud for de uddannelsessøgende.

#### **5.4. Institutions- og uddannelsesreform på de videregående uddannelser under Undervisningsministeriet**

2007 var et sandt reformår for Undervisningsministeriets videregående uddannelsesinstitutioner, erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser. AC's formand blev inviteret til at fremføre AC's bemærkninger til professionshøjskolereformen på Folketingets Uddannelsesudvalgs høring, der fandt sted i foråret 2007. AC koordinerede budskabet med de relevante medlemsorganisationer, der har interesser på Undervisningsministeriets videregående uddannelser.

AC støttede målsætningen med reformerne om, at flere unge skal have en videregående uddannelse og ser en stærk professionshøjskole sektor som et væsentligt tiltag i bestræbelserne på at nå dette mål. At der er store udfordringer for sektoren er åbenlyst i form af svigtende tilgang og høje frafald. Der er derfor næppe tvivl om, at skal målsætningen indfris, er det afgørende, at de videregående uddannelser uden for universitetssektoren bliver så attraktive, at de kan tiltrække deres andel af de uddannelsessøgende samt fastholde de studerende på uddannelserne.

Desværre lykkedes det ikke for AC at finde gehør hos Undervisningsministeriet for at organisationen skulle have en plads i det nye Råd for Erhvervsakademiuddannelser og Professionsbacheloruddannelser. Udover henvendelse til undervisningsministeren, rettede AC sammen med Dansk Erhverv ligeledes henvendelse til Folketingets Uddannelsesudvalg for at redegøre for organisationernes legitime interesser i de videregående uddannelser under Undervisningsministeriet med et forslag om at udvide rådet med to pladser, fordelt mellem arbejdsgiverside og lønmodtagerside.

## **6. Forskningspolitik**

Med finansloven for 2007 kom det længe ventede gennembrud i forskningsfinansieringen, idet der som et resultat af velfærdsforliget kunne sættes midler af til at nå 1 % af BNP i offentlige forskningsinvesteringer. Knapt halvdelen af midlerne blev fordelt med globaliseringsforliget i efteråret 2006 og resten står som reserver til fordeling i efteråret 2008 gældende for finansloven for 2009.

I løbet af 2007 og 2008 dukkede der imidlertid et nyt problem frem, nemlig en stagnation i de private forskningsinvesteringer. AC begyndte i løbet af 2008 at dagsordensætte dette som et selvstændigt problem, og formanden rejste spørgsmålet i det økonomiske Råd i forsommeren 2008. Det kan forventes at blive én af de kommende udfordringer for AC at bidrage til en kampagne, der kan få de private

virksomheder til at påtage sig en del af ansvaret for de kommende års forskningsinvesteringer nu, hvor politikerne har påtaget sig deres del af ansvaret.

AC udarbejdede i foråret 2008 et forslag til hovedprincipper for fordeling af globaliseringsreserverne med fokus på at sikre de afgørende balancer i det samlede finansieringssystem. Forslaget blev allerede i forsommeren givet videre til oppositionspartiernes forskningspolitiske ordførere som forberedelse til finanslovsarbejdet. Forslaget indebærer, at alle nye midler skal fordeles i forholdet 60/40 mellem basis- og konkurrencemidler, og at konkurrencemidlerne fordeles 50/50 mellem fri og strategisk forskning. Først skal der dog for hvert år afsættes en pulje i størrelsesordenen 800 mio. kr. til særlige indsatser – for 2009 foreslås bl.a. midler til samarbejdsprojekter mellem universiteterne og flere post.doc-, adjunkt- og lektorstillinger.

## **6.1. Finansloven for 2008**

På grund af folketingsvalget i efteråret 2007 kom der hele to forslag til finanslov for 2008 – det seneste i februar 2008, før finansloven blev vedtaget i april 2008. Desværre var andet forsøg præget af en generel finanspolitisk stramning, som også ramte forskningen, så en række forventede aktiviteter i 2008 alligevel ikke blev igangsat eller fik mindre omfang end forventet. Forskningsreserver bortfaldt, universiteterne blev ramt af tvungen opsparing og deres forskeruddannelsesmidler blev halveret, og forskningsrådene måtte se opsparing bortfalde og bevillinger blive beskåret.

Den samlede virkning af finansloven var dog stadig ifølge Videnskabsministeriet en forøgelse af de offentlige forskningsbevillinger fra 0,83 til 0,85 procent af BNP, og videnskabsministeren forsikrede, at Barcelonamålet fortsat kunne og skulle nås. AC markerede i dagspressen sammen med Danske Universiteter at regeringen med denne finanslov igen lagde en dæmper på forskningen og dermed igen udskød målet om at levere forskning i verdensklasse. Tvangsopsparing, udskydelser og usikkerhed mindsker tilliden til regeringens langsigtede prioritering af forskningen og betyder, at samfundet kommer til at vente længere på resultaterne af investeringerne.

## **6.2. Initiativerne fra globaliseringsstrategien**

Regeringen arbejder ret målrettet på at gennemføre de mange forskningsinitiativer fra globaliseringsstrategien fra 2006, herunder en ny model for fordeling af basismidler, FORSK2015 og en ny model for forskningsevalueringer. AC har i de to sidstnævnte tilfælde været inddraget i dialogen om den konkrete implementering og har sammen med særligt nogle af de store medlemsorganisationer deltaget aktivt. AC har dog også i lighed med andre organisationer påpeget, at der sker så mange ændringer i de grundlæggende betingelser for universiteter og forskningsinstitutioner i disse år, at det er umuligt at overskue de samlede konsekvenser for finansieringen og forskningen.

## **6.3. Ny model for fordeling af basismidler**

Videnskabsministeriet har siden 2006 arbejdet på at realisere regeringens ønske om at (en del af) universiteternes basismidler skal fordeles efter kvalitet målt ud fra en række indikatorer. Men selv om de fleste, herunder AC, er enige om, at den nuværende historisk betingede fordeling bør ændres, så er det en meget svær opgave at finde en ny model, som ikke har uønskede konsekvenser.



Videnskabsministeriet valgte i lang tid kun at være i dialog med universiteternes ledelser og Rektorkollegiet/Danske Universiteter i lukkede fora, mens forligsparter, andre organisationer, herunder AC, og menige forskere ikke fik mulighed for at deltage i diskussionerne. Alligevel lykkedes det ikke at skabe enighed med og blandt universiteterne om en ny model, og implementeringen måtte i første omgang udskydes fra 2008 til 2009. Først da Videnskabsministeriet præsenterede mere samlede forslag til forskellige modeller fik AC mulighed for at udøve indflydelse på både indhold og proces, dog i en længere periode kun på det helt uformelle plan.

AC valgte en flerstrengt strategi i forsøget på at opnå mest mulig indflydelse og arbejdede i særdeleshed på at støtte ordførerne fra oppositionspartierne i deres kritiske tilgang til Videnskabsministeriets arbejdsform og konkrete forslag. På indholdssiden talte AC for den af ministeriets modeller, som ligger tættest på den nuværende 50-40-10-model, nemlig den såkaldte produktionsmodel, og samtidig arbejdede AC for, at modellen ikke skulle opfattes som en kvalitetsmodel, men blot som en fordelingsmodel. I løbet af foråret omdøbte Videnskabsministeriet da også selv modellen til en resultatmodel og fremlagde et nyt forslag på baggrund af produktionsmodellen. AC har samtidig arbejdet for, at en ny model i første omgang kun bliver anvendt på en lille del af basismidlerne, indtil dens konsekvenser og eventuelle skævvridningseffekter er kendte. AC har argumenteret for, at der i en årrække ikke bør flyttes midler, som ændrer de enkelte universiteters økonomi væsentligt.

Samtidig fandt AC beslutningsprocessen omkring modellen alt for lukket og forhatset set i lyset af, hvor store konsekvenser anvendelsen af den kan få for universiteternes økonomi og forskernes incitament. AC argumenterede for at udskyde implementeringen af modellen til 2010 for at sikre en offentlig dialog om modellens fordele, ulemper og konsekvenser. AC pressede også på for, at det skulle være forligskredsen omkring globaliseringsforliget og ikke universitetsforligskredsen, som skal tage endeligt stilling til modellen.

Videnskabsministeren prøvede at presse en hurtig beslutning igennem i foråret 2008, men det var svært på grund af den store uenighed blandt universiteterne. Derfor blev der mere rum for AC's synspunkter, og AC havde løbende kontakt til de forskningspolitiske ordførere, som var og er kritiske både over for modellen og beslutningsprocessen. I juni 2008 blev AC så for første gang formelt inviteret til at deltage i dialogen, idet ministeren afholdt en lukket høring med deltagelse af ordførerne, rektorer og bestyrelsesformænd samt en række organisationer, herunder AC og DM. På høringen annoncerede ministeren, at ibrugtagningen af modellen ville blive udskudt til 2010, og dermed blev både Videnskabsministeriet og universiteterne sendt tilbage i tænkeboks.

Denne vellykkede interessevaretagelse gav AC mulighed for at tage initiativ til en åben debat om en ny model ved at invitere alle interesserede til konference om modellen og dens konsekvenser i september 2008. Forhåbentlig kan konferencen være startskud til en bredere og mere grundig diskussion om den fremtidige fordeling af basismidler – og forhåbentlig benytter ministeriet også lejligheden til at foretage beregninger er konsekvensen af den foreliggende model, så debatten fremover også kan blive på et mere velinformeret grundlag.

#### **6.4. FORSK2015**

Initiativet har til formål at skabe et bedre beslutningsgrundlag for politikernes prioritering af indsatsområder for den strategiske forskning, og Videnskabsministeriet valgte her en åben inddragelse af alle interesserede parter. Konkrete forslag bredt indkaldt blev diskuteret og bearbejdet af et brugerpanel, og et første udkast til forskningstemaer blev drøftet på en række dialogmøder med forskningsrådene,

universiteterne og interesseorganisationerne, herunder AC, inden Videnskabsministeriet selv udarbejdede de endelige 21 forslag til temaer. Den endelig beslutning om strategiske forskningstemaer tager politikerne, men den åbne proces giver stor legitimitet til FORSK2015-rapporten.

## **6.5. Ny model for evaluering af forskning**

Den nye model kombinerer to initiativer fra globaliseringsstrategien: For det første et kvalitetsbarometer, som ud fra årlige målinger på en række indikatorer for dansk forskning og gøre det muligt at vurdere udviklingen over en årrække, For det andet et antal evalueringer af forskningsområder og forskningstemaer, som politikerne og Forsknings- og Innovationsstyrelsen ønsker at sætte særlig fokus på. AC og en række af medlemsorganisationerne har fra relativt tidligt i forløbet deltaget i dialogmøder om initiativet og konceptet for den nye model.

## **6.6. Andre initiativer**

Med en aftale i februar 2008 tog globaliseringsforligspartierne første skridt til en reform af overheadsystemet, idet man besluttede at sikre fuld dækning i to tempi. Foreløbig blev procentsatsen dog kun hævet med godt 2 procent til i alt 35 % for både generel overhead og bygningsoverhead, så meget resterer.

Også i februar 2008 offentliggjorde videnskabsministeren sammensætningen af det internationale ekspertpanel, som skal bedømme ansøgningerne til en pulje på knap ½ mia. kr. til store, flerårige forskningssatsninger på universiteterne – kaldet UNiversitetsforskningens InvesteringKapital (UNIK).

Udmøntningen af de to initiativer vil få væsentlig økonomisk betydning for universiteternes, og AC følger udviklingen nøje. I de uformelle kontakter med Videnskabsministeriet har AC i særdeleshed arbejdet for, at intentionen om fuld overhæddækning også reelt bliver ført ud i livet, selv om det er meget vanskeligt at fastlægge finansieringen heraf.

## **6.7. Erhvervsph.d.-ordning i den offentlige sektor**

Regeringsgrundlaget fra efteråret 2007 fulgte tidligere udlagte spor på forskningsområdet, herunder det fortsatte arbejde med at forøge ph.d.-optaget til 2400 i 2010. Men som noget nyt var en af AC's mangeårige mærkesager, en udvidelse af erhvervsph.d.-ordningen til også at omfatte den offentlige sektor, direkte med.

AC har i løbet af 2007-2008 sat forslaget i spil både i forbindelse med kvalitetsgruppens arbejde, i forbindelse med trepartsforhandlingerne og under drøftelserne om en offentlig innovationsstrategi, og videnskabsministeren har offentlig støttet forslaget. Alligevel virker det meget svært at få pengene bevilget, sandsynligvis på grund af modstand fra arbejdsgiverorganisationerne. Ordningen kræver ikke de store midler, men sagen har stor symbolsk betydning som udtryk for at innovation og forskning i den offentlige sektor er vigtigt. AC har derfor måttet og må fortsat presse på for at holde sagen på dagsordenen og få sat penge af til ordningen.

## **6.8. Forskningsrådssystemet**

Ved årsskiftet 2007-2008 foreslog videnskabsministeren en række ændringer i loven om forskningsrådgivning, herunder nedlæggelse af Danmarks forskningspolitiske Råd. Konkret skulle Koordinationsudvalget og Danmarks Forskningspolitiske

Råd lægges sammen, men AC vurderede, at der reelt var tale om en nedlæggelse af Danmarks Forskningspolitiske råd og overførsel af rådets opgaver til Koordinationsudvalget.

I et åbent brev til ministeren udtrykte AC sammen med en række erhvervsorganisationer bekymring over, hvilke konsekvenser en sådan lovændring ville få for den uvildige forskningspolitiske rådgivning. Organisationerne fandt det afgørende, at der ikke kan stilles spørgsmålstegn ved rådgivningens uvildighed, og fandt det bedst med en adskillelse mellem den forskningspolitiske og den forskningsfaglige rådgivning. Konkret foreslog de at placere den forskningspolitiske rådgivning i et selvstændigt organ med en administrativ forankring uafhængig af Videnskabsministeriet. Ministeren trak derefter denne del af lovforslaget tilbage og udskød eventuelle ændringer til efter den bebudede evaluering af hele forskningsrådssystemet i 2009.

I samme lovforslag foreslog ministeren hjemmel til at anvende anonyme bedømmere generelt i forskningsrådene. Dette spørgsmål har været rejst før bl.a. med henvisning til, at det er svært at skaffe udenlandske bedømmere, hvis de ikke kan sikres anonymitet. AC har dog fastholdt en principiel modstand mod anonyme bedømmere af hensyn til åbenheden i behandlingen af ansøgningerne, som sikrer ikke blot den enkelte ansøgers retssikkerhed, men også den generelle tillid til faglighed og fairness i systemet og den åbne dialog mellem forskerne. Ministeren trak også dette forslag på grund af betænkeligheder i forligskredsen, og det kommer i stedet også til at indgå i den kommende evaluering.

## **6.9. Øvrige ændringer i love og bekendtgørelser**

Ved årsskiftet 2006-2007 fremlagde videnskabsministeren en række ændringsforslag til *universitetsloven*, herunder forslag knyttet til ledelsen af de faglige enheder (de tidligere sektorforskningsinstitutioner), ph.d.-skoler og forsknings- og ytringsfrihed. AC påpegede i sit høringssvar blandt andet, at der i loven burde være et ufravigeligt krav om, at lederne af de faglige enheder er anerkendte forskere og at der sker en afklaring af, hvordan der kan gennemføres ph.d.-forløb på de fag, der er for små til at leve op til kravene til en ph.d.-skole. AC opfordrede også stærkt til en præcisering af lovbemærkningerne med hensyn til forskningsfriheden, så det kom til at fremgå, at institutledere/ledere af faglige afdelinger skal tage hensyn til at den enkelte forsker får reel mulighed for at forske frit.

I efteråret 2007 fremlagde Videnskabsministeriet i lyset af de mange ændringer i universitetsloven et forslag til ny *ph.d.-bekendtgørelse* med mange gennemgribende ændringer. AC fandt det meget kritisabelt, at udkastet nærmest systematisk lagde op til forringelser af de ph.d.-studerendes rettigheder under uddannelsen. I samarbejde med medlemsorganisationerne foretog AC en grundig gennemgang af udkastet og foreslog en lang række ændringer og genindskrivninger af rettigheder og klagemuligheder. En række af disse ændringer kom til at indgå i den endelige bekendtgørelse.

I januar 2008 udsendte Videnskabsministeriet et forslag til ny *ansættelsesbekendtgørelse*, som på tilfredsstillende vis tog højde for de ændringer, der var sket i den nye stillingsstruktur. AC havde dog den anke, at det med forslaget til ny bekendtgørelse ville blive muligt, at en stilling under lektorniveau kunne besættes efter bedømmelse af ansøgerne af én sagkyndig person. AC fandt det af retssikkerhedsmæssige grunde nødvendigt med minimum to sagkyndige, men dette blev ikke taget til følge af Videnskabsministeriet.

## **6.10. Europæisk forskningspolitik**

EU-Kommissionen udarbejdede i 2007 en grøn bog om nye perspektiver på det europæiske forskningsrum for at få en bred debat om visioner og mål for forskningen i Europa med henblik på at fremsætte forslag til konkrete initiativer i 2008. AC påpegede i sit bidrag til debatten, at to elementer manglede i visionen: Sammenhængen mellem forskning og uddannelse samt behovet for at sætte fokus på kvalitet og omfang af forskeruddannelsen. AC lagde blandt andet også vægt på behovet for smidige ansøgningsprocedurer, styrkelse af grundforskning og fri forskning på EU-plan, større mobilitet og forbedring af de generelle løn- og ansættelsesvilkår for forskere. AC påpegede også behovet for at sammentænke visioner og initiativer på hhv. forsknings- og innovationsområdet.

Af andre vigtige temaer på Kommissionens og Rådets dagsorden, hvor AC har afgivet bemærkninger til den danske holdning, kan nævnes attraktive forskerkarrierer, forskernes ophavsrettigheder, evaluering af rammeprogrammer og forskermobilitet.

## **7. Efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling**

Set med AC-briller er efter- og videreuddannelse et område, hvor den positive udvikling kommer som hurtige rykvisse ændringer, hvorefter aktiviteten lokalt igen i en længere periode kan udspille sig uden centrale initiativer, men på nye betingelser. Det store ryk i 2007-2008 kom som resultat af trepartsaftalen, som er omtalt nærmere andetsteds, men som blandt andet gav nye midler til kompetenceudvikling, højere takster med det formål at få nedsat deltagerbetalingen og SVU til fagspecifikke kurser de næste tre år.

Derudover forsøgte AC sammen med FTF at få etableret en dialog med Videnskabsministeriet om handlingsplanen for opfølgning på fællesprojektet mellem Videnskabsministeriet, FTF og AC om universiteternes udbud af efter- og videreuddannelse til længerevarende uddannede fra 2006. Området er lavt prioriteret i Videnskabsministeriet og først efter flere aflyste møder lykkedes det i februar 2008 at få et møde med kontorchefen på området om basale ting som en brugbar statistik over aktiviteten og barrierer for at udbyde kortere tværgående uddannelsesforløb på masterniveau.

Heldigvis har AC ad anden vej kunnet igangsætte nogle af initiativerne fra handlingsplanen fra 2006, idet ELU har arbejdet med et udbud om nye forretningsmodeller med en række projekter lokalt på universiteterne.

### **7.1. Efteruddannelsesudvalget for Længerevarende Uddannede, ELU**

I de lande, vi oftest sammenligner os med, har universiteterne traditionelt spillet en stor og aktiv rolle i efteruddannelsesbilledet som udbydere af forskningsbaseret efter- og videreuddannelse for bl.a. egne og andre kandidater. Sådan er det ikke helt i Danmark. Det er baggrunden for, at ELU besluttede at fokusere indsatsen i 2007 omkring at stimulere en udvikling af universiteternes efter- og videreuddannelsesudbud.

I 2007 kom flere universiteter med og meldte sig på banen med projekter, der blev støttet af ELU. Det skete bl.a. som reaktion på en central henvendelse fra ELU i efteråret 2006 henvendt til universiteterne om at sende forslag til projekter ind i.f.t. temaerne: 1) Fusioner mellem universitets- og sektorinstitutioner og 2) robuste for-

retningsmodeller for forskningsbaseret efter- og videreuddannelse. Som det fremgår af nedenstående projektlister, skulle det vise sig, at de fleste projektansøgninger kom til at vedrøre efter- og videreuddannelse.

På baggrund af de indkomne ansøgninger rejste en repræsentant fra hhv. SCKK-sekretariatet og AC rundt for at drøfte og kvalificere projekterne med projekternes ansøgere med henblik på at kunne indstille projekter til godkendelse i udvalget.

Følgende projekter blev indstillet og fik bevilget støtte af ELU i 2007:

- "Konsortiemodeller for efteruddannelse", Handelshøjskolens Efteruddannelse, København.
- "Fleksibel master i offentlig ledelse", Københavns Universitet og Personalestyrelsen.
- "Forretningsmodeller for efter-/videreuddannelse, Aarhus Universitet, Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet.
- "Model for styrkelse af udbud og efterspørgsel af korte efter- og videreuddannelsesforløb", Københavns Universitet.
- "Tilpasning af eksisterende masteruddannelse til veldefinerede målgrupper", Syddansk Universitets Efteruddannelse,
- "Større bredde og volumen i Humanistisk Kursusvirksomhed", Århus Universitets Humanistiske Fakultet.
- "Universitetsfusionsprojekt", Aarhus Universitet, Det Jordbrugsvidenskabelige Fakultet.
- "Universitetsfusionsprojekt", Københavns Universitet, Det Biovidenskabelige Fakultet.

Et af projekterne, nemlig "Fleksibel master i offentlig ledelse", udviklet i et samarbejde mellem Københavns Universitet og Personalestyrelsen om at styrke ledelse i staten, kom til at danne inspiration og udgangspunkt for, at der i forbindelse med kvalitetsreformen og trepartsaftalen blev afsat en pulje på i alt 75 mio.kr. til efteruddannelse i form af udvikling af en "fleksibel master for ledere i den offentlige sektor".

Desuden afholdte SCKK/ELU i samarbejde med Rektorkollegiet en konference den 1. april 2008, hvor der blev samlet op på erfaringerne med efter- og videreuddannelsesindsatsen på universitetsområdet. Centrale spørgsmål på konferencen blev: Afklaring af brugernes behov, nye forretningsmodeller og organisation, herunder "salg og markedsføring", udvikling af en ny pædagogik og arbejde i partnerskaber – ikke mindst internationalt.

## **7.2. AC's og Personalestyrelsens Udvalg**

Med aftalerne i forbindelse med OK08 blev der etableret tre nye partsudvalg under SCKK's bestyrelse med henblik på kompetenceudviklingsaktiviteter rettet mod medarbejdere fra hver af de tre hovedorganisationer. AC's og Personalestyrelsens Udvalg skal med penge dels fra trepartsaftalen dels fra Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser være igangsættende i forhold til og støtte kompetenceudviklingsaktiviteter for de akademiske medarbejdere i staten, herunder den type af aktiviteter, som hidtil har været varetaget i regi af ELU.

AC har i dialogen med Personalestyrelsen, SCKK og de øvrige centralorganisationer i CFU efter forhandlingerne lagt stor vægt på at få mulighed for at inddrage med-

lemsorganisationerne aktivt i arbejdet i APU, og fire af de 5 AC-medlemmer i APU er derfor også politikere fra medlemsorganisationerne. For at understøtte politikerne indsats og sikre, at alle idéer og initiativer fra organisationerne bliver draget ind i udvalgets arbejde har AC nedsat en ny Sekretariatsgruppe vedr. Kompetenceudvikling, som holdt sit første møde i forsommeren 2008. Selve udvalget holdt sit første møde i august 2008 og et strategiseminar primo oktober 2008.

### **7.3. Udviklings- og Omstillingsfonden**

AC har hele perioden deltaget aktivt i fordelingen af Udviklings- og Omstillingsfondens midler til de statslige arbejdspladser. I 2007 blev der fordelt ca. 27 mio. kr. til 42 projekter, og bevillingsprocenten lå for de første tre kvartaler på 67 %. Den årelange kampagne for øget kompetenceudvikling på universiteterne har haft den positive effekt, at der nu sættes mange projekter i gang på området, og Videnskabsministeriet tegner sig som en af de store modtagere af fondens midler sammen med Undervisningsministeriet, Justitsministeriet og Skatteministeriet.

### **7.4. Kompetencefonden**

Fonden fordeler ca. 44 mio. kr. årligt til individuelle kompetenceudviklingsforløb, og har samtidig bidraget til at styrke arbejdet med kompetencestrategier og individuelle handlingsplaner, mens det har vist sig svært at bruge den til at fremme bestemte indsatsområder. Der er sket en stigning i antallet af akademikere, der bruger fonden, men der er samtidig sket et fald i akademikernes samlede andel af fondsmidlerne: De har altså fået billigere forløb. Akademikernes andel af midlerne ligger relativt set højere end deres antalsmæssige andel af de statslige medarbejdere, men lavere end deres lønsumsmæssige andel af statens lønmidler.

### **7.5. Forskernes kompetenceudvikling**

Som en opfølgning på anbefalingerne fra Arbejdsgruppen vedr. forskernes kompetenceudvikling fra 2004 har Videnskabsministeriet, Rektorkollegiet, SEDIRK og AC med væsentlig forsinkelse langt om længe i 2007 og 2008 gennemført et konkret projekt om forskernes kompetenceudvikling "Kompetenceudvikling og den nye forskerrolle" med deltagelse fra universiteter og forskningsinstitutioner.

Projektet har bestået i en møderække på fire halvdagsmøder om aktuelle temaer knyttet til forskernes kompetenceudvikling: 1) Forskernes sidekompetencer 2) Projekt- og teamledelse 3) Lederudvikling 4) Sektorforskernes "nye" kompetencer. Møderne har været bygget op omkring præsentation og diskussion om lokale projekter på blandt andet KU, DTU, SDU, AU og GEUS. Projektdeltagerne har været en blanding af HR-medarbejdere, forskere, personalechefer, institutledere, tillidsrepræsentanter og organisationsrepræsentanter.

Set fra AC har erfaringerne med projektet været, at de lokale projektmagere har stor glæde af at dele idéer og erfaringer med hinanden om, hvordan man får sat kompetenceudvikling på dagsordenen blandt forskerne og får initiativer gennemført. På trods af mange lokale forskelle er det tydeligt, at dagligdagen særligt på universiteterne er præget af de samme centrale initiativer, der igen skaber bestemte udfordringer i kompetenceudviklingsarbejdet.

Det kalder efter AC's vurdering på både centrale og lokale initiativer. Men det er tydeligt, at både Danske Universiteter og Videnskabsministeriet opfatter kompetenceudvikling som et felt, hvor ansvaret for fremdrift skal ligge lokalt. Samtidig har det på grund af projektets forsinkelse været svært at bevare sammenhængen til de

oprindelige anbefalinger fra arbejdsgruppen. Samlet set har det været svært at drive projektet igennem, og AC's centralt investerede ressourcer været store i forhold til det overordnede politiske og faglige udbytte.

## **7.6. Undersøgelse af højtuddannedes karriereveje til og fra staten**

AC iværksatte i samarbejde med Personalestyrelsen en undersøgelse af højtuddannedes karriereveje til og fra staten. Undersøgelsen satte fokus på en række problemstillinger, herunder:

- *Ca. 40 pct. forlader staten pga. dårlig ledelse.*
- *At det primært er de yngre mænd, der forlader staten, og de gør det primært til fordel for et (hurtigere) og bedre lønnet karriereforløb i den private sektor.*
- *Blandt de i staten, som ikke har skiftet job (i perioden 1998-2006), udgør ældre medarbejdere (mænd) en stor gruppe.*
- *Staten kan ikke i samme omfang som de øvrige sektorer anvende og genbruge de kompetencer, medarbejdere har, fremgår det af undersøgelsen. Undersøgelse kunne dog ikke klargøre, hvorvidt det skyldes, at staten primært har de unge og dermed oplæringsopgaven, eller at staten ikke i samme udstrækning som de øvrige sektorer er i stand til at se mulighederne i ikke direkte efterspurgte og umiddelbart anvendelige (omsættelige) kompetencer.*

Resultaterne blev præsenteret på en stor AC-konference den 17. december 2007.

## **8. Trepartsforhandlinger om den offentlige sektor**

Som en udløber af arbejdet i kvalitetsgruppen og på grund af regeringens ønske om at fastholde initiativet i forhold til velfærdsdagsordenen og den offentlige service indbød statsministeren i foråret 2007 de tre hovedorganisationer til trepartsforhandlinger om udvikling af medarbejdernes kompetencer, attraktive arbejdspladser og rekruttering af medarbejdere til den offentlige sektor. Der var lagt op til et meget kort og intenst forløb fra starten af april til midten af juni, og det gav en fleksibel og hurtigt handlende hovedorganisation som AC optimale indflydelsesmuligheder set i forhold til vores størrelse.

AC's formand indgik i den politiske forhandlingsgruppe, som kun mødtes få gange inden slutforløbet, og direktøren indgik i forberedelsesgruppen, hvor de løbende forhandlinger reelt blev ført. Derudover indgik AC i den noget større sekretariatsgruppe, hvor de mere formelle forhandlinger blev ført, med to repræsentanter fra sekretariatet. Endelig blev der nedsat særlige arbejdsgrupper vedrørende enkelte temaer, eksempelvis rekruttering, og her indgik AC's sekretariat også. Internt i AC blev der nedsat en følgegruppe, som kunne sikre medlemsorganisationernes direkte inddragelse i drøftelserne af AC's indspil i forhandlingsforløbet.

Både i AC's sekretariat og i medlemsorganisationerne blev der derefter arbejdet intenst med AC's konkrete forslag til forhandlingerne og ikke mindst med at finde den tilgang og de forslag, som kunne vinde størst gehør. Indholdsmæssigt gav trepartsforhandlingerne AC en unik mulighed for samlet at forfølge en række centrale AC-interesser og fremføre forslag, som enten tidligere havde været fremført i andre sammenhænge uden held eller som endskønt nye lå i direkte forlængelse af kendte

AC-temaer. Flere af medlemsorganisationerne udarbejdede selvstændige skriftlige bidrag, som AC kunne trække på, og forhandlingsforløbet karaktergjorde det muligt løbende at hente nye eller tilpassede forslag ind, når der var brug for det.

Det første samlede udspil rummede fem sideløbende hovedspor med forslag inden for følgende temaer: 1) Et strategisk styret kompetenceløft i hele den offentlige sektor 2) Systematisk lederuddannelse i alle grene af den offentlige sektor 3) Ny ramme for innovationsfremme i den offentlige sektor 4) En ny ramme for systematisk anvendelse af kompetencerne i seniorarbejdsstyrken og 5) Nye jobbytteordninger for medarbejdere og ledere. Efterfølgende kom forslag vedrørende arbejdsmiljø og afbureaukratisering også til at fylde meget på AC's dagsorden, mens forventningerne til forslagene vedrørende jobbytteordninger og til dels seniorordninger måtte nedtones. Det blev også i den sidste fase af forhandlingerne tydeligt, at selv om der umiddelbart blev taget positivt imod AC's forslag knyttet til innovation i den offentlige sektor, så ville den mere ambitiøse og meget udgiftskrævende del af disse ikke komme igennem.

## **8.1. Aftalerne**

Efter et meget langvarigt og kompliceret slutforløb lykkedes det den 17. juni 2007 at indgå en trepartsaftale mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC, mens FTF i første omgang stod udenfor. Efter nye forhandlinger blev der dog den 1. juli 2007 indgået en nogenlunde tilsvarende aftale med FTF, og efterfølgende er disse to aftaler i praksis blevet betragtet et samlet aftalekompleks. I den sidste del af forhandlingsforløbet fik AC's bestyrelse løbende tilsendt materialet fra forhandlingsprocessen og aftaleudkastene, og bestyrelsen tilsluttede sig på et ekstraordinært møde det endelige resultat, før aftalen blev indgået.

Med trepartsaftalen blev der afsat nye midler til kompetenceudvikling, i alt 135 mio. kr. til akademikerne over tre år og til nedsættelse af deltagerbetalingen på efter- og videreuddannelse rettet mod den offentlige sektor, i alt 60 mio. kr. til de akademikerrelevante uddannelser, og derudover blev SVU til fagspecifikke kurser genindført de næste tre år. Der blev samtidig afsat 75 mio. kr. til at udvikle og understøtte en ny masteruddannelse i offentlig ledelse, og der blev nedsat et tværgående dialogforum for offentlig ledelse. Det blev aftalt, at medarbejdernes tilfredshed og trivsel skal måles og forbedres, og at der skal følges mere systematisk op på arbejdspladsvurderingerne. Med aftalen blev der afsat nye midler til seniorpolitiske initiativer, i alt 121 mio. kr. til akademikerne over tre år, og der blev afsat en lille pulje på 10 mio. kr. til forsøg med projekter vedr. medarbejderdreven innovation i den offentlige sektor. Derudover indeholdt aftalen en lang række forbedringer, der ikke krævede nye midler, og endelig tilkendegav regeringen med aftalen, at der vil blive gennemført en regelforenklingsindsats.

Resultatet blev samlet set meget tilfredsstillende for AC, idet vi stort set fik, hvad vi var gået efter, dog bortset fra innovationsområdet hvor det kun var tale om en lille åbning. En vigtig forklaring på, at det gik AC så godt i forhandlingerne var, at vi fra starten fokuserede på nogle få punkter i stedet for at fremlægge en uprioriteret bruttoliste, og at vi formåede at holde fokus på disse punkter hele vejen igennem.

## **8.2. Opfølgning på aftalerne**

Opgaven var dog ikke afsluttet med selve aftalen, idet den først skulle stå sin prøve i selve udmøntningsfasen, og der var således behov for at hele AC-familien brugte ressourcer på at følge aftalen helt til dørs. Den sekretariatsgruppe, der havde været nedsat som følgegruppe til trepartsdrøftelserne, fortsatte derfor som styregruppe for opfølgingsarbejdet, og derudover blev der nedsat fire arbejdsgrupper på sekre-



tariatsplan om henholdsvis innovation, kompetenceudvikling, seniorordninger og arbejdsmiljø. Grupperne kom i løbet af eftersommeren med konkrete forslag til implementeringen, som kom til at indgå i AC's opfølgingsarbejde.

I løbet af efteråret 2007 gennemførte aftaleparterne et langvarigt opfølgingsarbejde, hvori AC's direktør deltog, og omsatte samtlige initiativer fra trepartsaftalerne i hver sit faktaark, der indgår som en del af regeringens samlede kvalitetsreform. I faktaarkene blev det beskrevet hvordan, hvornår og i hvilket regi de enkelte initiativer skulle realiseres, og disse angivelser er i det store hele blevet fulgt, dog ofte med forsinkelser i tidsplanen. En del af initiativerne blev der afsat midler til på Finansloven for 2008, og en anden stor del af initiativerne på områderne kompetenceudvikling, seniorordninger og arbejdsmiljø blev implementeret i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i foråret 2008.

AC fulgte også i foråret 2008 nøje med i implementeringen af de øvrige initiativer, særlig de som endnu ikke var sat i gang, og der har løbende været dialog med Finansministeriet, som har det overordnede ansvar for implementeringen. Det seneste statusmøde med ministeriet blev holdt i maj 2008 og blev fulgt op af et møde i AC's styregruppe. På dette tidspunkt var alle de initiativer, som forventedes implementeret ved finansloven for 2008 og OK08 blevet implementeret, mens langt de fleste af de øvrige initiativer, som er relevante for AC, er sat i gang. En række initiativer skal drøftes i dialogforum for ledelse, og enkelte vigtige initiativer såsom regelforenklingsindsatsen mangler dog stadig at blive sat i gang.

### **8.3. Flexibel masteruddannelse i offentlig ledelse**

To konsortier har budt ind på og forventes at blive akkrediteret til at udbyde den fleksible masteruddannelse i offentlig ledelse. De to konsortier bliver 1) CBS, Københavns og Aalborg universitet og 2) Aarhus og Syddansk universitet.

Det har været en stor udfordring for de to konsortier at håndtere parternes krav om fleksibilitet i uddannelsen, både fleksibilitet i forhold til

- at give mulighed for at operere med valgfri moduler, dvs. en faglig toning af ledelsesuddannelsen i erkendelse af, at ledelse altid udøves i en faglig kontekst, og at dette derfor bør afspejles i uddannelsen,
- at give den enkelte kursist mulighed for at tage modulerne i den rækkefølge, der passer den enkelte, og
- at uddannelsen skal kunne tages over en længere årrække (op til 6 år).

Begge konsortier vil modtage et starttilskud på 200.000 kr., der udbetales uafhængigt af, om parterne kan anbefale uddannelsen overfor Akkrediteringsrådet. Når konsortierne godkendes af Akkrediteringsrådet følger et større beløb til det egentlige udviklingsarbejde.

### **8.4. Ny diplomlederuddannelse i offentlig ledelse**

Hensigten med udviklingen af en ny diplomlederuddannelse i offentlig ledelse er at supplere de eksisterende diplomuddannelser i ledelse. Formålet er at give den enkelte leder en fleksibel, relevant, ledelsesfaglig og praksisnær lederuddannelse. Flexibilitet skal sikres via opbygning i moduler. I udviklingsarbejdet indgår Personalestyrelsen, KL, Danske regioner, LO, AC og FTF.

Et vigtigt led i kvalitetssikringen af den nye uddannelse er certificeringen, og til dette formål er der opstillet 8 certificeringskriterier:

1. Adgangskriterier
2. Modulets faglige indhold
3. Modulets tilrettelæggelse
4. Bedømmelse
5. Faglige ressourcer
6. Faciliteter
7. Kvalitetssikring
8. Transparens

I udvalgsarbejdet har AC lagt vægt på, at den nye diplomuddannelse i ledelse skal spille sammen med den eksisterende diplomuddannelse, og at der i den nye uddannelse sikres et højt kvalitetsniveau i forhold til undervisere, undervisningen på hver enkelt modul, og uddannelsen som helhed.

### **8.5. Dialogforum for Offentlig Ledelse**

Dialogforum For Offentlig Ledelse blev skudt i gang med det første møde den 4. juni 2008. Her blev der fokuseret på ønsker og forventninger til lederskabet, hvor tre ledere: En afdelingssygeplejerske, en kommunaldirektør og en universitetsdirektør på forskellig vis hver gav deres personlige bud på, hvad ledelsesopgaverne vil være i år 2015.

Fra forskning i offentlig ledelse deltog Dorthe Pedersen, CBS med en gennemgang af de forventninger, der er til professionelt lederskab i den offentlige sektor midt i en reformtid. Hovedbudskabet var, at forventninger til ledere i den offentlige sektor handler om evnen til at håndtere og balancere mellem paradokser som f.eks. at kunne balancere krav om stordrift og nærhed, standardisering og lokal profilering.

Mødet den 4. juni var det første i fire årlige møder. Andet mødet finder sted den 11. september, og her bliver temaet afbureaukratisering.

Formålet med dialogforum for offentlig ledelse er at bidrage til en fælles forståelse af god ledelse og derigennem bl.a. sikre en fælles retning for ledelsesreformens initiativer. Dialogforum er desuden et debatforum, som skal kaste lys på udfordringer inden for morgendagens offentlige ledelse. Regeringen, KL, Danske Regioner, LO, AC og FTF står bag Dialogforum for Offentlig Ledelse.

## **9. Arbejdsmiljø, mv.**

### *Forebyggelsesfonden*

Som udløber af velfærdsforliget 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 og har deltaget aktivt i udviklingen af fondens arbejde og dermed også øvet indflydelse på fordelingen af midlerne, som udgjorde 200 mio. kr. i 2007 og 350 mio. i 2008.

AC's indsats har desuden 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, bl.a. med kontakter til forligskredsen (regeringen, Socialdemokraterne, De Radikale og Dansk Folkeparti), arbejdet for at løse op for kriterierne for fondens støttemuligheder. Det ser i skrivende stund ud til støttemulighederne vil blive en smule udvidet i 2009.

#### *Arbejdsmiljørådet*

I forbindelse med velfærdsforliget blev der desuden afsat 70 mio. kr. til en særlig indsats fra Arbejdstilsynets side i forhold til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. AC har – ligesom AC's repræsentanter i diverse fora i arbejdsmiljøsystemet, herunder BAR-erne - haft en central ophave med at deltage i de opfølgende drøftelser og med at gennemføre den konkrete udmøntning af handlingsplanen med de fire centrale indsatsområder - arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø, støj og muskel- og skeletbesvær.

I forbindelse med indsatsen for det psykiske arbejdsmiljø har AC indgået i en arbejdsgruppe, der i samarbejde med DR har udviklet kampagnen "Godt arbejde", der bl.a., består en række tv-programmer, der er blevet sendt på DR1.

#### *Familie- og arbejdslivskommissionen*

Familie- og arbejdslivskommissionen blev nedsat i starten af 2006, og til AC's utilfredshed blev vi ikke i lighed med LO og FTF inddraget i det forberedende arbejde. Der blev dog efterfølgende etableret en positiv relation til kommissionens sekretariat, og AC fik lejlighed til at give input til arbejdet både i form af principielle synspunkter og en række konkrete forslag. AC og i særdeleshed også en række af medlemsorganisationerne har bidraget meget til kommissionens arbejde

Kort efter offentliggørelsen af kommissionens rapport arrangerede AC i maj 2007 en meget velbesøgt konference med fokus på akademikernes arbejdsliv, familieliv og fritid, hvor bl.a. Linda Nielsen som kommissionens formand redegjorde for kommissionens anbefalinger.

## **9.1. Integration**

#### *Integrations- og oplæringsstillinger*

Som udløber af OK 2005 blev der både på det statslige og det kommunale og regionale område indgået en aftale om at oprette integrations- og vejledningsstillinger. Formålet med aftalerne er, at personer med manglende sprogkunderskaber og/eller faglige kompetencer kan opnå beskæftigelse på det danske arbejdsmarked. Disse integrations- og oplæringsstillinger kan være et middel for højtuddannede indvandrere til at overvinde en sproglig og faglig barriere på det danske arbejdsmarked. Aftalerne er teknisk set skruet sammen som den gamle "isbryder-model", med 80 løn og 20 pct. oplæring.

På det statslige område har ordningen vundet en vis udbredelse uden at den afsatte bevilling dog er opbrugt. Der har til dato været omkring 140 deltagere (NB: tal checkes!) gennem ordningen, heraf omkring en tredjedel med akademisk baggrund fra hjemlandet.

Personalestyrelsen stillede ved OK2008 krav om ændring af forholdet mellem arbejde og uddannelse, men frafaldt kravet, således at ordningen fortsætter uændret i denne overenskomstperiode.

På det kommunale område har ordningen ikke været succes. Det er kun Københavns kommune, der har anvendt den. Det har betydet, at der er igangsat et projekt i KL/KTO-regi for evt. at udforme en informationskampagne for ordningen.

Det er vurderingen, at der med den pt. lave ledighed ikke er særlig brug for denne type stillinger på særlige vilkår, men at det på den anden side vil være formålstjenligt at have nogle erfaringer med ordningen som arbejdsmarkedspolitisk redskab.

De foreløbige evalueringer af brugen af integrations- og oplæringsstillinger viser, at på AC-området har deltagerne været glade for ordningen, der beskrives som "det kick, der skal til" for at bruge sin uddannelse på det danske arbejdsmarked.

Og det var også budskabet på den fælles konference AC, LO og FTF afholdt i januar 2007 over temaet "Integration i fagbevægelsen", at der skal gøres en særlig indsats på arbejdspladserne for at fremme integrationen af kolleger med indvandrerbaggrund.

#### *Perspektiver for AC's arbejde på integrationsområdet*

Der er fokus på indvandrere, der er fokus på beskæftigelse og der er fokus på at Danmark har brug for højtuddannede medarbejdere. Det betyder, at veluddannede indvandrere bliver en vigtig gruppe, både i en beskæftigelsesindsats og som rollemodeller i integrationsprocessen.

Det er både et aktuelt videnstab og et fremtidigt talenttab, når indvandrere med en medbragt uddannelse ikke kan bruge den i Danmark, og når frafaldet på uddannelsesstederne blandt unge med indvandrerbaggrund er større end for etniske danskere.

For at have et sikrere vidensgrundlag har AC sammen med DI og Anvendt Kommunal Forskning, AKF, søgt at indsamle talmateriale som oplæg til et evt. analysesamarbejde af indvandrere og efterkommeres uddannelsesfrekvens. Projektet er endnu ikke gennemført, bl.a. på grund af et usikkert data- og finansieringsgrundlag.

## **9.2. Erfarne medarbejdere**

På det statslige område blev der ved OK 2005 - udover en aftale om senior- og fratrædelsesordninger – aftalt en styrket indsats for erfarne medarbejdere i staten over 55 år ud fra den filosofi, at mange medarbejdere hellere vil afklares end afvikles på jobbet.

Arbejdet blev formidlet ved en række regionale senior-politiske møder i efteråret 2006, en møderække om seniorpolitiske tiltag i staten, et pilotprojekt om coaching, hvor en række medarbejdere oplæres i at videregive erfaringer til andre samt ikke mindst et karriereafklaringsprojekt, der henvender sig til erfarne medarbejdere, der er fyldt 50 år. Karriereafklaringsprojektet, der endnu ikke er evalueret, er et tilbud, hvor den enkelte kan deltage i et rådgivningsforløb for at få styr på tanker og idéer for det videre arbejdsliv.

Den seniorpolitiske indsats efter OK 2008 omfatter bl.a. en revision af den seniorpolitiske vejledning til kommunerne.

### 9.3. Personalepolitiske projekter

På det kommunale område deltager AC gennem KTO i en række personalepolitiske projekter under den såkaldte \$5-pulje om mangfoldighed og integration, seniorer og stress, som en udløber af OK 2005. AC er bl.a. projektleder på projektet "Kultur og mangfoldighed" på kommunale arbejdspladser, der har inklusion og eksklusion af nye kolleger som emne.

I forbindelse med Ok 2008 er puljen til fælles KTO/KL- personalepolitiske projekter blevet omstruktureret efter at der er indgået en "Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter", kaldet AUA, på det personalepolitiske område, hvor fordelingen af de afsatte midler i højere grad følger hovedorganisationsområderne. Det er endnu ikke besluttet, hvordan AC's pulje til projekter skal anvendes.

#### *Projekter om arbejdsbetinget stress*

I forlængelse af aftaleimplementeringen af den europæiske aftale om stress ved OK05 gennemføres i regi af Det Personalepolitiske Forum (KTO) et personalepolitisk projekt om arbejdsbetinget stress. Formålet med projektet er bl.a. at formidle og udvikle viden om og erfaringer med konkrete værktøjer og at skabe sammenhæng mellem den personalepolitiske indsats i forhold til opgave- og strukturreformen, og til arbejdet med og forebyggelsen af arbejdsbetinget stress.

Den primære målgruppe for projektet er de beslutningstagere og aktører, der skal være med til at udarbejde retningslinier og sætte arbejdsbetinget stress på dagsordenen i kommuner og amter, bl.a. formand og næstformand samt udvalgsmedlemmer i MED, SU og SIO, herunder ledere og TR/SR, men også relevante kommunal-, amts- og regionspolitikere.

I den forbindelse har AC deltaget i udarbejdelsen af en undersøgelse af, hvor mange kommuner, der som opfølgning på den europæiske aftale har udarbejdet retningslinier for forebyggelse af arbejdsbetinget stress. Undersøgelsen viste, at der stadig er et markant behov for en koncentreret indsats på de kommunale arbejdspladser.

Af særlig interesse for akademikerområdet kan nævnes temaet "Det grænseløse arbejde". Høje kvantitative og kvalitative krav, uklare krav, rollekonflikter, manglende social støtte, manglende forudsigelighed og undertiden utryghed i ansættelsen, men til gengæld store udviklingsmuligheder, høj indflydelse og relativt gode lønninger, er hverdag og dermed stressfremkaldende faktorer for mange ledere, selvstændige, AC'ere, osv.

Projektet er blevet realiseret ved en række delprojekter, bl.a. konferencer, møder, magasiner om stress og stresshåndbogen "Stop Stress- skab trivsel i fællesskab". I KTO-følgegruppen har AC været repræsenteret ved DJØF.

Som led i at fremme akademikernes arbejdsvilkår har AC endvidere stor interesse i at få større viden om sammenhængen mellem den enkelte faggruppes arbejde og risiko for at blive ramt af stress. Under projektet "Et udvidet stressprojekt" indgår AC derfor i styregruppen for projektet "Job og branchemæssige stressfaktorer, forebyggelses- og bekæmpelsesstrategier".

Projektet vil, bl.a. på baggrund af anmeldelser til Arbejdstilsynet, analysere omfang, udvikling og mønstre i forekomsten af arbejdsbetingede psykiske lidelser for at undersøge om det er muligt at afdække specifikke stressfaktorer, samt at opstille strategier inden for forskellige jobtyper og brancheområder i kommuner og regioner. Projektet, der gennemføres i regi af Det Personalepolitiske Forum og med CA-SA som operatør, forventes afsluttet i 2009.

## *Sygefravær*

I takt med den faldende ledighed er der kommet et øget fokus på sygefravær, og manglen på arbejdskraft har været med til at skærpe indsatsen i forhold til fastholdelse og nedbringelse af sygefraværet. Samtidig er det også indtrykket, at på mange arbejdspladser er netop arbejdskraftmanglen årsag til et stigende sygefravær. Det er en af konklusionerne i rapporten "Kommuners og regioners sygdomspolitik i praksis", som KTO, KL og Danske regioner fuldførte i foråret 2008.

Projektet, der bl.a. skulle afdække kommuners og regioners praksis omkring sygdomspolitik, havde til formål at genere ny viden til parterne. Som eksempel kan nævnes, at stress og psykisk arbejdsmiljø generelt er i fokus hos kommuner og regioner. Bl.a. fordi der opleves et stigende sygefravær af disse årsager. Der er dog samtidig på mange arbejdspladser mange gode ideer til forebyggelsesindsatser og projekter, men økonomien er en barriere, da forebyggelsestiltag skal holdes indenfor egen budgetramme.

### **9.4. 3-part og OK 2008**

Psykisk arbejdsmiljø og sygefravær var også centrale emner i AC's indsats i forhandlingerne om udmøntningen af 3-partsaftalen, som AC indgik sammen med LO, regeringen KL og Danske regioner i juni 2007.

Set med AC's briller er det en politisk sejr, at det psykiske arbejdsmiljø med 3-partsaftalen kom helt op på den politiske dagsorden og derfor fremover skal "måles og vejes" på samme måde som det fysiske arbejdsmiljø. De enkelte initiativer i 3-partsaftalerne angiver, hvordan de offentlige arbejdspladser skal tage temperaturen på det psykiske arbejdsmiljø.

Hovedsynspunktet i den nedsatte AC-sekretariatsgruppe, der havde til opgave at udfolde de enkelte initiativer i 3-partsaftalen, var, at formålet med indsatsen var at formidle den viden og de redskaber, der allerede foreligger, på en ny og mere målrettet måde for at fremme et bedre psykisk arbejdsmiljø. På samme måde som der i mange år er investeret ressourcer i at skabe et godt fysisk arbejdsmiljø.

Gruppens konkretisering af de enkelte initiativer indgik i de forslag, som OK-trivselsgruppen på KTO-området fremsatte som led i forberedelsen af forhandlingerne. Der var således en lige linie fra AC-arbejdsgruppens forslag til forhandlingsbordene.

Hovedparten af 3-parts-initiativerne på arbejdsmiljøområdet er blevet implementeret gennem OK-forhandlingerne 2008. På statens område som en del af samarbejdsaftalen og gennem indsatspapiret "Samarbejde og arbejdsmiljø i fokus" og på kommunerne og regionernes område i "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne".

AC vurderer, at resultatet er tilfredsstillende for de akademiske grupper.

Vedr. de enkelte initiativer kan bemærkes:

*Medarbejdernes tilfredshed og trivsel skal måles og forbedres*

SU skal fastlægge retningslinier for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Der udarbejdes inspirationsmateriale til brug for måling af medarbejdernes tilfredshed og trivsel.

### *Der skal følges systematisk op på arbejdspladsvurderinger*

Samarbejdsudvalget skal drøfte systematisk opfølgning af den lovpligtige arbejdspladsvurdering. Der udarbejdes en fælles vejledning, som behandler opfølgning på APV, psykisk arbejdsmiljø, sygefravær og trivsel til støtte for arbejdspladsernes indsats for et godt arbejdsmiljø og samarbejdsudvalgets drøftelser heraf.

### *Arbejdet med at nedbringe sygefraværet skal styrkes*

Samarbejdsudvalget skal årligt drøfte institutionens sygefravær på baggrund af ledelsens information om de relevante dele af sygefraværsstatistikken. I forbindelse hermed drøftes eventuelle initiativer, der skal iværksættes som opfølgning.

*Medarbejderne skal inddrages i indsatsen i forhold til seniorer, medarbejdertilfredshed, sygefravær mv.*

Indhold og opfølgning på målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø: Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinier for målinger af medarbejdernes tilfredshed og trivsel, herunder det psykiske arbejdsmiljø. Målingerne, der skal ske mindst hvert 3. år, kan ske i tilknytning til den lovlig arbejdspladsvurdering.

Udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen: Samarbejdsudvalget skal drøfte systematisk opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurdering. Eventuelle initiativer eller indsatser koordineres med sikkerhedsudvalget.

Opgørelse og opfølgning på sygefravær: Samarbejdsudvalget skal årligt drøfte institutionens sygefravær på baggrund af ledelsens information om de relevante dele af sygefraværsstatistikken. I forbindelse hermed drøftes eventuelle initiativer, der skal iværksættes som opfølgning.

### *Aktiv dialog om sygefravær*

Dialogen om sygefravær skal styrkes: Samarbejdsudvalget skal udarbejde retningslinier for institutionens sygefraværspolitik, herunder hvorledes et ønske fra medarbejderne om en sygefraværssamtale skal imødekommes.

Der skal et bredere fokus på sygefravær – på udviklingen heri – og på den forebyggende indsats. Der skal på den baggrund udarbejdes anbefalinger for afholdelse af sygefraværssamtaler samt anvendelse af sygefraværsstatistik.

Indhentning af viden om praksis og procedurer på sygefraværsområdet herunder forebyggelse og håndtering af længerevarende sygefravær samt fastholdelse, omplacering og øvrige tiltag. implementeret i indsatspapir: Samarbejde og arbejdsmiljø i fokus.

### *Aftale om sygefravær*

Sygefraværet er stigende og det er et problem – for den enkelte og for samfundet. På denne baggrund er der indgået en aftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om at nedbringe sygefraværet.

Aftalen indeholder 39 konkrete initiativer, der sigter mod at syge bedst og hurtigst muligt kan vende helt eller delvist tilbage til arbejdsmarkedet.

AC har deltaget i forhandlingsforløbet, der havde Beskæftigelsesministeriet for bordenden.

Budskabet i den nye aftale er ganske enkelt, at der både på arbejdspladserne og hos myndighederne er vilje – og de rigtige redskaber til rådighed - til at arbejde for, at syge kan bevare tilknytningen til arbejdspladsen. Naturligvis under hensyntagen til sygdommen.

I det lys er det glædeligt, at adgangen til psykologbistand er blevet udvidet, da der ofte står stress og problemer med det psykiske arbejdsmiljø på AC-gruppernes sygdommeldinger.

Der sættes desuden forsøg i gang, der skal udvikle en bred vifte af nye redskaber til langtidssygemeldte, ligesom a-kasserne får en synlig rolle i at fastholde de sygemeldte ledige på arbejdsmarkedet.

Der bliver indført en ny type lægeerklæring - mulighedserklæringen. Med den nye erklæring er den klassiske lægeerklæring blevet opdelt i to. Først skal den syge og arbejdsgiveren i fællesskab vurdere, om den syge kan udføre nogle af sine opgaver og i givet fald hvordan. Herefter skal lægen vurdere mulighederne set i forhold til sygdommen.

De største knaster i forhandlingsforløbet har været omkring et forslag om, at arbejdsgiverne inden fire uger skal holde samtale med medarbejdere, der er syge, og efter behov udarbejde en fastholdelsesplan.

Kompromisset blev, at arbejdsgiverne skal indkalde den syge, som dog kan undlade at deltage uden at miste sygedagpengene.

## **9.5. Ligestilling**

Hovedtemaerne er, at AC arbejder for ligeløn til mænd og kvinder og lige muligheder på arbejdsmarkedet og på at få flere kvinder i toppen af forskningen og erhvervslivet. Indsatsen for at øge kvindernes andel på topposter i bestyrelser, i erhvervslivet, forskningen og i organisationerne, foregår i høj grad som en holdningspåvirkning.

Der har i beretningsperioden ikke været så meget fokus på kønsligestillingsarbejdet i form af udadvendte initiativer. AC har dog arbejdet målrettet med en række ligestillingspolitikker på de interne linier, dels gennem en række hørings svar og dels ved netværksmøder med bl.a. DM, IDA, DJØF, KS.

AC har deltaget i styregruppen for "EU's år for lige muligheder 2007", der havde ligestillingsministeren som formand.

Som led i indsatsen mod vold og chikane har AC i forbindelsen OK 2008 medvirket til at aftaleimplementere den europæiske aftale om vold, mobning og chikane på arbejdspladserne. Fremover skal samarbejdsudvalget/medindflydelsessystemet fastlægge retningslinier, der sikrer et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne ikke udsættes for mobning, (sex)chikane eller vold fra kolleger, leder eller 3. person. Samarbejdsudvalget skal løbende være opmærksomt på, som retningslinierne lever op til deres formål.



## **10. Det internationale område**

### **10.1. EFS Kongres maj 2007**

Kommissionens grønbog om arbejdsret blev et af temaerne på EFS- kongressen i maj. Et flertal af EFS' medlemsorganisationer var og er kritiske over Kommissionens promovning af flexicurity i EU. Kritikken skal ses på baggrund af en række regeringer, der har benyttet det europæiske fokus på flexicurity til at forslå nationale tiltag om en mere liberal afskedigelsespolitik, uden den nødvendige kompenserende social- og arbejdsmarkedspolitik, der udgør en forudsætning for en socialt acceptabel og legitim ordning.

Foruden en række tema som: Styrkelse af fagforeningsorganisering og lønpolitik i EU blev spørgsmålet om kapital- og hedgefonde behandlet på kongressen. Poul Nyrup Rasmussen deltog som formand for de europæiske socialdemokrater i EU-parlamentet med et oplæg med titlen "kapitalfonde og kasinoøkonomi" om kapitalfonde, og de udfordringer der knytter sig til at sikre fair og transparente europæiske spilleregler for det stigende antal kapitalfonde i Europa.

### **10.2. Flexicurity – nu en fælles europæisk målsætning**

Kommissionen offentliggjorde juni 2007 en meddelelse om de fælles europæiske udfordringer med at arbejde med flexicurity og foreslog 8 nye flexicurity-indikatorer, der blev indarbejdet i de nye europæiske retningslinjer for beskæftigelse og vedtaget i marts 2008. Hermed er ambitionen i den danske flexicurity-model om at skabe et fleksibelt arbejdsmarked (og arbejdsorganisering) kombineret med en aktiv social og arbejdsmarkedspolitik blevet gjort til en fælles europæisk målsætning.

### **10.3. Fælles AC, FTF og LO portal om EU**

Den 1. september 2007 åbnede AC i samarbejde med FTF og LO en fælles EU-portal: [www.faglit.eu](http://www.faglit.eu). Hjemmesiden bringer nyheder og oplyser om baggrunden for centrale faglige og økonomiske emner inden for EU. Der er via hjemmesiden bl.a. mulighed for at få et overblik over nye EU-forslag, samt hvor i systemet de befinder sig.

### **10.4. Bestyrelsens studietur til Dublin den 11. - 14. juni 2007**

Under overskriften "A trading nation with a global perspective - success under the conditions of globalisation" besøgte AC's bestyrelse Irland, Dublin i juni 2007. Befolkningstilvæksten i Irland er høj og ligger på 15 pct. fra 1996 til 2004 og 40 pct. af befolkningen er under 25 år, og Irland har derfor fået tilnavnet: "The pope's children".

Formålet med turen var at få et indblik i, hvordan det er lykket for Irland inden for en relativ kort årrække at tiltrække og fastholde udenlandsk kapital og hermed sikret en eksplosiv økonomisk vækst. En del af forklaringen er, at Irland bevidst har lagt sig fast på at opkræve Europas laveste selskabsskat, hvilket har resulteret i, at internationale virksomheder udgør 30 pct. af den samlede økonomi. 40 pct. af disse virksomheder leverer eksporten - en eksport, der er steget drastisk, og udgør 70 pct. af BNP og er verdens tredje største eksportør (efter Singapore, Belgien og Luxembourg). De amerikanske virksomheder står for 2/3 af alle investeringer og er

med til at forklare, at den årlige økonomiske vækst i Irland er 3 gange så stor som den gennemsnitlige økonomiske årlige vækst i øvrige EU- og OECD-lande.

Til at hjælpe udenlandske virksomheder med at etablere sig og/eller investere i Irland er der opbygget en velorganiseret national infrastruktur af vejledning og rådgivning. Bestyrelsen besøgte på turen "Invest in Ireland", hvor der mere detaljeret blev orienteret om den nationale strategi, hvor den lave selskabsskat og attraktive og billige byggegrunde udgør nogle af de væsentligste bestanddele.

AC's bestyrelse besøgte en af de største fagforeninger i Irland IMPACT, hvor formanden gav sin version af hvordan og hvorfor det er lykket at holde liv i "The Celtic Tiger". Forklaringen lød, at "the social partnership", dvs. politiske og økonomiske handlingsplaner indgået mellem regeringen og parterne har sikret politisk ro og økonomisk stabilitet. Den største udfordring for regeringen og parterne vil fremover være at sikre at en større gruppe af arbejdsstyrken bliver bedre uddannet, og til det formål har de udviklet "National Skills' Strategy".

Sidste stop på studieturen var et besøg på Galway Mayo Institute of Technology, GMIT. Galway er af regeringen identificeret som regional vækstregion. GMIT er en uddannelsesinstitution, der foruden sine uddannelsesaktiviteter satser intenst på at opbygge konsulentytelser for private virksomheder og fremme opstart af nye virksomheder. Det sker på de to inkubationsmiljøer, der er etableret under navnet: "Innovation in Business Centres" (IIBC). Det ene i Galway, det andet i Castlebar. Centrene er etableret for de studerende, der på slutningen af et studie eller umiddelbart efter endt studium ønsker at gå videre og starte egen virksomhed. IIBC modtager støtte af regeringen gennem "Enterprise Ireland" og "National development Plan" programmerne. Studerende får adgang til instituttets viden og ressourcer (undervisere og studerende), herunder lokaler og administration. Såfremt en evalueringskomité, bestående af undervisere, eksterne ekspert og investorer, giver ideen til en virksomhedsopstart grønt lys, så kan den studerende få adgang til at etablere sig i IIBC og støttes i op til 2 år.

### **10.5. "Education at a glance 2007" – flere akademikere øger beskæftigelsesmulighederne for alle grupper**

Stigningen i antallet af højtuddannede betød ikke at kortere uddannede blev arbejdsløse tværtimod kunne OECD dokumentere det modsatte i "Education at a glance 2007".

I alle OECD-lande er indtægten hos de med en videregående uddannelse minimum 25 procent højere end hos de, der ikke har uddannet sig ud over deres ungdomsuddannelse. Højere uddannelse giver samtidig bedre beskæftigelsesmuligheder, og de, som ikke får en ungdomsuddannelse, har markant større risiko for ledighed end de, der tager en uddannelse.

De lande, der *ikke* havde øget antallet af personer med videregående uddannelser i slutningen af 90'erne, har oplevet en stigning i arbejdsløsheden blandt de kortere uddannede i perioden 1995-2004. Med andre ord blev det dokumenteret, at de kortere uddannede drager fordel af, at en større del af befolkningen får en videregående uddannelse – og det gælder alle OECD-landene. De kortere uddannede kan simpelthen se frem til bedre beskæftigelsesmuligheder, hvis der investeres i de videregående uddannelser.

De kortere uddannede har styrket deres arbejdsmarkedsposition relativt set, hvilket vidner om, at de højt uddannede ikke har erstattet lavere uddannede grupper på arbejdsmarkedet. Konklusionen lyder derfor, at investeringer i at øge antallet af fle-

re højt uddannede skaber økonomisk vækst, og skaber mere lige beskæftigelsesmuligheder.

### **10.6. Blue Card for 3. landes borgere**

AC ønsker aktivt at bidrage til at tiltrække højt kvalificeret arbejdskraft og har derfor med stor tilfredshed noteret sig, at EU-Kommissionen i oktober 2007 lancerede et forslag til et nyt direktiv, den såkaldte "Blue Card-ordning", der skal åbne dørene for højtuddannede immigranter uden for EU. Ordningen skal ses i lyset af, at EU de kommende år får brug for millioner af veluddannede. Kommissionen foreslår også, at immigranterne tilbydes mindst det tredobbelte af det pågældende lands minimumsløn for at imødekomme faglige organisationers bekymringer for import af billig arbejdskraft. Blue Card-ordningen rummer dog også restriktioner om, at immigranterne skal have et godkendt uddannelsesdiplom, mindst tre års erhvervserfaring, et jobtilbud, som ikke kan udfyldes af en ledig EU-borger, og skal ansættes på toårige kontrakter med mulighed for forlængelse.

Danmark er ikke omfattet af EU's indvandrepolitik, men en vedtagelse af Blue Card-ordningen kan komme til at sætte den danske indvandrepolitik under voldsomt pres (de restriktive familiesammenføringsregler, greencard- og jobkortordningen, positivlisten med et begrænset antal fag/uddannelser men også de danske løn- og sprogkrav). Hvis Danmark skal kunne være med i konkurrencen om at kunne rekruttere den bedste og mest veluddannede arbejdskraft, så vil der være behov for at ændre på den danske indvandrepolitik, så den i højere grad kommer til at ligne den politik, resten af EU fremover kommer til at følge. Og udsigterne til en vedtagelse af ordningen er lyse, for Europa Parlamentet har givet deres fulde støtte til en vedtagelse af ordningen. Forslaget vil blive behandlet og forventes vedtaget på ministerrådsmødet under det franske EU-formandskab den 15. oktober 2008.

### **10.7. CEBR og AC-projekt om vandringer af højtuddannet arbejdskraft**

Tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft har stor økonomisk betydning og Danmark kommer i årene fremover til at deltage i en hård konkurrence med andre lande om at tiltrække og fastholde den vigtige internationalt mobile arbejdskraft. Det Økonomiske Råds efterårsrapport 2007 pegede på, at danskernes udvandringstilbøjelighed er stigende, fordi det gennemsnitlige uddannelsesniveau er voksende. Hertil kommer, at den gennemsnitlige varighed af udlandsophold bliver længere.

AC har derfor indgået et samarbejde med CEBR om et projekt om ind- og udvandring af højt kvalificeret arbejdskraft. Formålet med projektet er med udgangspunkt i aktuel forskning at bidrage med ny, detaljeret viden på området, der kan styrke grundlaget for tilrettelæggelse af en ny politik på området, der skal sikre, at det fortsat vil være attraktivt for højtuddannede danskere at søge ud og få udenlandske højtuddannede til at bo og arbejde i Danmark.

### **10.8. Vigtige EF-domme om konfliktretten – det danske aftalesystem under pres**

EF-domstolen afsagde i slutningen af december dom i den meget omtalte "*Viking-sag*", der handler om Rederiet Viking Line, der ejer syv færger, herunder Rosella, der under finsk flag sejler mellem Tallinn, Estland og Helsinki, Finland. Da rederiet sejlede med underskud, meddelte det i 2003 til sine ansatte, at man agtede at udflage til datterselskabet i Estland og give mandskabet estiske lønninger. Det finske

sømandsforbund FSU gik til sin internationale organisation ITF og fik den til at kontakte 600 fagforeninger i 140 lande og anbefalede ikke at indlede forhandlinger med Viking Line, der ønskede at sejle under bekvemmelighedsflag. Søfartsorganisationen har bragt sagen videre til EF-domstolen, der afsagde dom i sagen den 11. december 2007.

Domstolen fastslog i dommen, at traktatens artikel 43 om etableringsfrihed finder anvendelse på kollektive kampskridt. Kollektive kampskridt, der iværksættes med det formål at fremme målsætningen om at bekæmpe bekvemmelighedsflag, der i det væsentlige sigter på at forhindre redere i at indregistrere deres fartøjer i en anden stat end den, hvor de egentlige ejere af disse fartøjer er hjemmehørende udgør restriktioner for etableringsfriheden. Disse restriktioner kan kun være tilladt,

- hvis de forfølger et legitimt mål, såsom beskyttelsen af arbejdstagere,
- hvis de kollektive kampskridt ikke går videre end, hvad der er nødvendigt for at opnå det forfulgte formål,
- og at fagforeningerne ikke rådede over andre midler, der var mindre indgribende i etableringsfriheden, for at sikre, at de kollektive forhandlinger ville lykkes, inden de kollektive kampskridt blev indledt.

EF-domstolen vurderede, at alle tre ovennævnte forhold er respekteret i den konkrete sag og konkluderede, at retten til kollektive forhandlinger for fagforeningerne i den stat, hvor den egentlige ejer af et fartøj er hjemmehørende, finder anvendelse, når dette fartøj er indregistreret i en stat, hvor arbejdstagerne garanteres en højere grad af social beskyttelse end den, de indrømmes i den stat, hvor ejeren er hjemmehørende.

I marts 2008 igangsatte Beskæftigelsesministeren et udredningsarbejde om konsekvenserne af EF-domstolens dom om den lettiske virksomhed *Laval un Partneri Ltd.* AC deltog i udredningsarbejdet.

Dommens konklusion er kort sagt, at i medlemsstater, hvor mindstelønnen ikke er fastsat ved hjælp af en af de fremgangsmåder, der er fastsat i udstationeringsdirektivet (via lov eller gennem kollektiv aftale, der finder generel anvendelse), er traktaten og udstationeringsdirektivet til hinder for, at en fagforening gennem kollektive kampskridt forsøger at få en tjenesteyder til at tiltræde en kollektiv overenskomst, der indeholder videregående forpligtelser, end hvad der er fastsat af værtslandets lovgivning.

Med andre ord kan det udledes af dommen, at hvis der skal kunne stilles krav vedrørende mindsteløn overfor en udenlandsk tjenesteyder, der opererer i Danmark, skal der a) lovgives herom, b) lægges kollektive aftaler eller voldgiftskendelser, der finder generel anvendelse, til grund, eller c) lægges kollektive aftaler, der indgås af de mest repræsentative parter og som gælder på hele det nationale område, til grund. Ingen af måderne anvendes i dag i Danmark.

Udredningsarbejdets løsningsmodel følgende: Udstationeringsloven ændres, således at det klart fremgår, at der kan anvendes kollektive kampskridt over for en udenlandsk tjenesteyder til støtte for et krav om indgåelse af en kollektiv overenskomst under visse betingelser:

- Den, der ønsker at anvende et kollektivt kampskridt, skal forinden have henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster.
- Den pågældende kollektive overenskomst skal være indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

- Af den kollektive overenskomst skal det med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

Ad b. skal det fremhæves, at det af udredningsarbejdets forslag til lovbemærkninger fremgår, at "landsdækkende kollektive overenskomster, der baserer sig på bestemte uddannelser eller fag, kan være genstand for henvisning, og det samme gælder overenskomster på det offentlige område, hvis de pågældende overenskomster er indgået mellem de mest repræsentative parter".

Medio september 2008 har Beskæftigelsesministeriet fremsendt udkast til lovforslag om ændring af udstationeringsloven til høring hos bl.a. AC. Udkastet er identisk med udredningsarbejdets forslag.

Den 3. april 2008 afsagde EF-domstolen dom i *Rüffert-sagen*, der handler om et tysk selskab, der anvender et polsk firma til at udføre et arbejde i forbindelse med et fængselsbyggeri. De polske arbejdere får ca. 47 pct. af den løn de tyske kolleger modtager. I den tyske delstat Niedersachsen er der imidlertid en lov om offentligt udbud, hvoraf det fremgår, at når der udføres services, skal de, som udfører disse, som minimum have den aflønning, overenskomsten for det pågældende område tilsiger.

Domstolen vurderede ikke, at den tyske delstat kunne kræve mere, end det fremgår af udstationeringsdirektivet, eftersom den tyske lov ikke fastsætter en min. aflønning og den overenskomst, der var henvist til var ikke almengyldig.

Med sin kendelse klargør domstolen, at der ikke må stilles krav til udstationerede virksomheder, som går ud over minimumsbestemmelserne i udstationeringsdirektivet, uanset om disse krav er formuleret i lovgivning eller i overenskomster.

Den 19. juni 2008 afsagde EF-domstolen dom i *Luxembourg-sagen*. Kommissionen har for fire år siden stævnet staten i Luxembourg for at lægge hindringer i vejen for den fri bevægelighed ved at kræve, at alle der arbejder i landet skal dækkes af de gældende overenskomster. Domstolen anerkender krav om, at kollektive aftaler bliver fulgt. Men endnu en gang stiller domstolen den betingelse, at de kollektive aftaler er klart formulerede og gælder for alle, hvis udenlandske virksomheder også skal følge dem. Domstolen gav således kommissionen medhold i sin klage.

## **10.9. Arbejdstidsdirektivet og direktiv vedr. vilkår for vikaransatte**

### *Arbejdstidsdirektivet*

På rådsmødet den 9. juni 2008 lykkedes det rådet at få vedtaget et forslag til revision af arbejdstidsdirektivet og direktiv vedr. vilkår for vikaransatte. Vedtagelsen var en stor overraskelse, eftersom adskillige EU-formandskaber siden 2003 har forsøgt sig med bud på revision af direktivteksten uden at opnå opbakning til en vedtagelse.

Forud for mødet i Rådet havde AC i samarbejde med FTF og LO rettet skriftlig henvendelse til beskæftigelsesministeren og Folketingets Europaudvalg og anmodet om, at Danmark ikke støtter de foreslåede ændringer af arbejdstidsdirektivet men holder fast i principperne fastlagt i to EF-domme (SIMAP og Jaeger). I disse domme fastslog EF-domstolen, at der maksimalt kan arbejdes i gennemsnit 48 timer om ugen, og at kompenserende hviletid skal afvikles i fuld udstrækning umiddelbart efter arbejdstids ophør.

Rådets forslag til revision af arbejdstidsdirektivet indeholder bl.a. følgende:

- Arbejdsuge på maksimalt 48 timer. Medlemslandene kan dog afvige fra det, hvis de sikrer, at det ikke går ud over de ansattes sikkerhed og sundhed. Afvigelser kan også ske ved kollektiv aftale.
- Ansatte kan indgå individuelle aftaler med arbejdsgiveren om at arbejde længere, dog maksimalt 60 timer om ugen, der vil blive fastsat som et gennemsnit over en tre måneders periode. Med mindre det er indført gennem en kollektiv aftale eller en aftale mellem de sociale parter.
- Fortrydelsesret. Ansatte kan ikke blive tvunget til at skrive under på en urimelig aftale om arbejdstid, når de bliver ansat. Har han eller hun skrevet under på en aftale, så er der en fortrydelsesret i de første seks måneder og i op til tre måneder efter, at en prøveperiode er slut.
- I forbindelse med inaktiv rådighedstid (vagter med inaktive perioder) kan der arbejdes op til 65 timer beregnet som et gennemsnit over tre måneder. Parterne kan også her indgå aftaler, der forlænger den maksimale ugentlige arbejdstid.
- Korttidsansatte. For sæsonarbejdere gælder det, at de kan arbejde 10 uger i løbet af 12 måneder uden at være omfattet af arbejdstidsreglerne.

AC, FTF og LO rettede den 3. juni 2008 en fælles henvendelse til beskæftigelsesministeren og anmodede om en støtte til, at der arbejdes for at:

- lade opt-out artiklen udgå af direktivteksten,
- tilkaldevagt, der tilbringes på arbejdsstedet, som udgangspunkt altid bør betragtes som arbejdstid,
- udvidelse af referenceperioden vil forudsætte enighed herom fastsat i kollektive overenskomster,
- personer med delt ansættelse nyder samme beskyttelse i direktivet som andre i forhold til deres samlede arbejdstid,
- bestræbe sig på at skabe en balance mellem arbejdsliv og familieliv,
- begrænse muligheden for at udelukke selvstændige og ledere fra arbejdstidsdirektivet.

Endvidere nedsatte AC en arbejdsgruppe, der har udarbejdet et forslag til revision af teksten fra juni-rådsmødet. Denne tekst er sammen med hovedbudskabet i fællesskrivelsen fra den 3. juni 2008 sendt til Ole Christensen, S og medlem af Europaparlamentets vedr. social- og arbejdsmarkedspolitiske udvalg samt til medlemmerne af Folketingets Europaudvalg. Desuden er AC ændringsforslagene sendt til AleJandro Cercas, den spanske ordfører på sagen i Europa parlamentet, der i forbindelse med Europa Parlamentets første behandling af sagen udarbejdede en kritisk rapport (rapport af 11. maj 2005), indeholdende mange ændringsforslag til Rådets bud på en revision af direktivet.

Den 25. september 2008 afsendtes Rådets tekst til anden behandling i Europa Parlamentet. Den 4.-5. november 2008 vil Europa Parlamentet diskutere teksten i social og arbejdsmarkedsudvalget. Den 2. december 2008 skal der stemmes om arbejdsgruppens forslag til ændringer og den 17. december skal Europa parlamentet tage stilling til arbejdsgruppens forslag på plenarmødet.

EFS afholder i.f.m. Europa Parlamentets pleanarmøde i Strasbourg en demonstration "No! to long hours and regression of working time standards".

#### *Direktiv vedr. vilkår for vikaransatte*

På selv samme rådsmøde blev der opnået enighed om direktiv vedr. vilkår for vikaransatte og til forskel for sagen om arbejdstidsdirektivet forventes rådets løsning

om de vikaransatte at opnå fuld opbakning fra Europa Parlamentet. Direktivforslaget vedr. vilkår for vikaransatte kommer til at omfatte bestemmelser om:

- Ligebehandlingsprincipper gælder fra dag et, dvs. ingen karenperiode.
- Fravigelser fra dette princip kan ske efter kollektiv aftale. I lande, hvor kollektive aftaler ikke er universelle eller kan udvides til at dække hele arbejdsmarkedet (UK og de nordiske lande) kan fravigelser ske på baggrund af en indgået kollektiv aftale. Indgåede kollektive aftaler om fravigelser skal indrapporteres til Kommissionen.

### 10.10 EU-forum for universiteter og erhvervsliv

AC deltog på vegne af EUROCADRES i det første EU-forum for universiteter og erhvervsliv, hvor i alt 250 repræsentanter for forskning og erhvervsliv mødtes den 28. og 29. februar 2008 for at diskutere veje til en styrkelse af forbindelsen mellem universiteter og erhvervsliv.

EU-kommission har tidligere foreslået, at universiteterne får et tættere samarbejde med erhvervslivet, og at forskningens resultater og uddannelserne kommer til at drøfte indhold, styring og retningen på forskning og de videregående uddannelser i de kommende år. Slaget om styringen af universiteter har stået på i årtier, men EU-kommissær for uddannelse, Jan Figel erklærede i sin åbningstale, at der nu er behov for en mere konstruktiv dialog og tættere partnerskaber mellem uddannelsesinstitutionerne og erhvervslivet, hvis EU skal møde de udfordringer, der ligger i globaliseringen.

### 10.11 Review of tertiary education

I OECD-regi blev der i 2007 iværksat et "review of tertiary education". Danmark deltager ikke i dette studie, men det gør de øvrige nordiske lande. De foreløbige resultater af studiet blev præsenteret på en konference den 8.- 9. april 2008. Studiet er at betragte som et forstudie til den OECD-undersøgelse vedr. "PISA for universiteter", der er under forberedelse.

I review of tertiary education er der identificeret og udarbejdet anbefalinger inden for følgende temaer:

1. *Styringen af de videregående uddannelser.* Anbefaling: De videregående uddannelsesinstitutioner forstår at tilpasse sig ansvarsopgaver, der er under konstant forandring, herunder krav fra studerende og det øvrige samfund.
2. *Finansieringsstrategier.* Anbefaling: Der skal være mulighed for offentligt tilskud til at gennemføre en videregående uddannelse. Såfremt der er få midler til rådighed til videregående uddannelser nationalt, bør disse suppleres med midler fra studenterbetaling
3. *Den akademiske karriere.* Anbefaling: Forbedre forholdene for unge forskere, styrke ledelsen, evaluere og belønne akademiske meritter samt sikre faglig udvikling gennem hele karrieren og endelig fremme samarbejdsformer og påskønne mobilitet.
4. *Sikre og øge kvaliteten.* Anbefaling: Gøre interessenter (studerende, færdiguddannede, arbejdsgivere og regering) synlige i evalueringsprocessen, kombinere interne og eksterne kvalitetssikringsmekanismer.

5. *Lighed. Anbefaling*: Fremme brobygning mellem forskellige typer af videregående uddannelsesinstitutioner, differentiere udbuddet af videregående uddannelse for at imødekomme forskellige behov.
6. *Styrke de videregående uddannelsesinstitutioners rolle inden for forskning og innovation. Anbefaling*: Skabe mobilitet på tværs af forskningsgrene, skabe større og bedre vidensspredning frem for kommercialisering, forbedre og udvide samarbejdskanaler.
7. *Styrke båndene til arbejdsmarkedet. Anbefaling*: Udvikle bedre data og analyser om hvordan nyuddannede klarer sig på arbejdsmarkedet, øge uddannelsesinstitutionernes evne til at tilpasse sig efterspørgslen og udvikle videregående uddannelsesinstitutioner, få uddannelsesudbydere til at påtage sig opgaven med at inddrage et arbejdsmarkedsfokus.
8. *Internationaliseringsstrategier. Anbefaling*: Udvikle en klart defineret national strategi for internationalisering for de videregående uddannelser, etablere strukturer, der hjælper de videregående uddannelsesinstitutioner med deres internationaliseringsstrategier, udvikle alternativer til de globale ranking systemer (bl.a. Shanghai-ranking), og være i stand til at håndtere migrations-spørgsmål som en følge af internationalisering.
9. *Policy design og implementering. Anbefaling*: Udvidelse af konsultationen internt i regeringen mellem de forskellige politikområder for at styrke og understøtte nationale mål inden for det videregående uddannelsesområde og udvide konsultationen med aktører uden for regeringen, og være sikre på at producenterne bliver hørt.

## **11. Innovation**

### **11.1. Vidensiværksættere**

På det årlige nordiske akademikermøde i Reykjavik den 22. - 24. august 2007 blev der taget initiativ til at starte en arbejdsgruppe om iværksætteri. I januar 2008 afholdte vi det første møde, hvor formålet var at udveksle erfaringer omkring akademiske iværksættere. Erfaringsudvekslingen var så interessant, at der hurtigt var enighed om at arbejde på en nordisk konference med vidensiværksættere. I marts ansøgte AC Nordisk Ministerråd om økonomisk støtte til afholdelse af en sådan konference og i maj blev pengene bevilget. Konferencen afholdes den 6. november 2008 i Mogens Dahl Koncertsal, København. Konferencens fem temaer er:

1. Hvorfor er det vigtigt at få flere vidensiværksættere?
2. Nordiske rammer for iværksætteri
3. Hvor er der inspiration at hente (cases)?
4. Fokus på udfordringerne for Norden
5. Hvem er fremtidens iværksættere?

Det er planen, at denne konference skal være den første i en række af årlige nordiske konferencer om vidensiværksættere.

### **11.2. InnovationDanmark 2007-2010**

Rådet for Teknologi og Innovation (RTI) og Videnskabsministeriet offentliggjorde den 8. februar 2007 den 4-årige handlingsplan "InnovationDanmark 2007-2010", der indeholder konkrete initiativer, der tilsammen skal sikre, at Danmark bliver et



af verdens mest konkurrencedygtige og innovative lande. Til dette formål er der afsat 3 mia. kr. Handlingsplanen udpeger servicesektoren som et strategisk indsatsområde. Handlingsplanen indeholder primært initiativer målrettet den private sektor og teknologiske løsninger er højt prioriteret i planen.

I starten af 2008 tog AC initiativ til et samarbejde med Videnskabsministeriet (Forsknings- og Innovationsstyrelsen), Danske regioner, DEA og Dansk Erhverv om at udgive et idékatalog om innovation, og den 30. april 2008 blev "Fra inspiration til innovation – casesamling fra offentlige og private organisationer" offentliggjort. Casesamlingen indeholder gode eksempler på, hvordan forskellige offentlige og private organisationer har grebet innovationsprocesserne an.

Med kvalitetsreformen og trepartsaftalen blev parterne bag aftalen anmodet om i samarbejde med RTI og Videnskabsministeriet at udarbejde en innovationsstrategi for den offentlige sektor. Første skridt i dette arbejde var et debatseminar med deltagelse af repræsentanter fra ministerierne, KL, Danske regioner og de faglige organisationer, der fandt sted den 7. maj 2008. Som oplæg til seminaret udarbejdede Forsknings- og Innovationsstyrelsen pjecen "Øget vidensspredning og innovation i den offentlige sektor – På vej mod en strategi".

Den 27. juni 2008 blev AC's formand udpeget som nyt medlem til RTI, hvilket er centralt for at sikre AC's fortsatte indsats på innovationsområdet. For AC bør den danske innovationspolitik indrettes således, at den fremmer

- ikke-teknologisk innovation i små og mellemstore virksomheder, dvs. en mere målrettet indsats inden for ledelse, branding, forretningsudvikling samt kommunikations- og afsætningskanaler,
- et styrket offentlig-privat samspil,
- etableringen af en strategi for innovation i den offentlige sektor,
- øget velfærd gennem nye arbejdsgange og arbejdskraftbesparende teknologi.

### **11.3. Program for brugerdreven innovation**

Regeringens program for brugerdreven innovation gik i luften i slutningen af marts 2007. Der blev afsat 100 mio. kr. årligt til programmet. Formålet med programmet er at udvikle nye produkter, serviceydelser og koncepter på grundlag af et bedre kendskab til kunders og brugeres behov. Midlerne blev afsat i.f.m. globaliseringspuljen under temaet "Danmark som førende innovativt samfund".

Brugerdreven innovation handler om at afdække kunders og brugeres behov ved hjælp af systematiske og videnskabeligt baserede metoder, f.eks. inden for antropologi og sociologi. Mange danske virksomheder er gode til at anvende og udvikle teknologi og skabe en forretning omkring produkter og services, men kun få benytter systematiske og videnskabelige metoder til at afdække fremtidige brugerbehov.

I starten af 2008 tog AC initiativ til en aftale med Erhvervs- og Boligstyrelsen og parterne bag aftalen om at etablere en ekspertgruppe, bestående af repræsentanter fra trepartsaftalen, der anbefaler og indstiller projekter til godkendelse i programbestyrelsen. Denne struktur er nu etableret og skrevet ind i den nye bekendtgørelse for program vedr. brugerdreven innovation. Endvidere er det aftalt med Erhvervs- og boligstyrelsen, at der i 2008 anvendes midler på få men store projekter. Den første ansøgningsrunde finder sted i efteråret 2008, hvor frist for ansøgning af økonomisk støtte til projekter om brugerdreven innovation er 28. september 2008.

## 12. 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 kopiproduktet fremstår 100 % identisk med originalen, har inden for de sidste 3-4 år været et af de dominerende emner i udvalgets fokus. Et andet dominerende emne har været frontalangrebet fra bl.a. udgiversiden overfor ophavsrettens placering i ansættelsesforhold. Et tredje 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 lyd- og billedoptagelse af forelæsninger med henblik på web-castning, de studerendes ret til selv at lydoptage forelæsningserne osv.

På den baggrund har UBVA i 2007-08 fortsat med den i 2006 fastlagte omprioritering af opgaverne, dvs. fra primært at beskæftige sig med konkret rådgivning til enkeltstående medlemmer af AC-organisationer, herunder uddeling af legater m.v. til at arbejde på et bredere plan med at sikre 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 hjemmesiden med relevant informationsmateriale. Der har været arrangeret et symposium med det formål at få belyst den voksende problemstilling med plagiering. I samarbejde med UNI-C arbejdes der med at få lavet en web-tutorial, 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 f.eks. udarbejder undervisningsmateriale på elektroniske platforme, herunder også som Power-Point-Presentations. Behovet herfor viser sig at være meget stort, hvilket bl.a. kan ses i antallet af henvendelser til UBVA herom.

I perioden har UBVA i øvrigt, som i de tidligere år, behandlet en længere række enkelt-sager, ligesom der er afholdt et kursus om patentrettigheder, og nogle gå-hjem-møder om ophavsret i undervisnings- og forskningsregi på forskellige universitetsinstitutter mv. Endelig har UBVA, som altid, rådgivet en række medlemmer af AC-organisationer om ophavsret.

### 12.1. Kulturministeriets forslag til ændring af ophavsretsloven. Ingen arbejdsgiverregel

I 2003 nedsatte Kulturministeriet det såkaldte »Kapitel 3-udvalg«, der bl.a. skulle overveje, om ophavsretslovens kapitel 3 bør forsynes med en »arbejdsgiverregel«, der automatisk overfører ansattes ophavsrettigheder til arbejdsgiverne, medmindre andet er aftalt. Udvalgets medlemmer kom dels fra »Ophavsretligt Forum«, der repræsenterer aviser, forlæggere m.fl. udgivere af ophavsretligt beskyttet stof, og »Samrådet for ophavsret« som repræsentant for de skabende ophavsmænd. Udvalget afgav en betænkning i oktober 2006, og mens »Ophavsretligt Forum« anbefalede en arbejdsgiverregel, anbefalede Samrådet for ophavsret det modsatte.

I 2006 udsendte Samrådet for Ophavsret en delegation til samtlige Folketingets kulturordførere og kulturministeren med henblik på at overbevise dem om det uhensigtsmæssige i at vedtage en arbejdsgiverregel. UBVA's formand var med i delegationen sammen med repræsentanter fra Dansk Journalistforbund, Dansk Musiker Forbund og Foreningen af Danske Filminstruktører, og der blev foretaget et intensivt lobbyarbejde overfor partiernes kulturpolitiske ordførere 2006-2007.

I oktober 2007 sendte Kulturministeriet et forslag til ændring af ophavsretsloven til høring, hvoraf fremgik at ministeriet havde opgivet at stille forslag om indførelse af en arbejdsgiverregel. Baggrunden for dette var, at der ved lobbyarbejdet var blevet etableret et bredt politisk flertal for at bevare den eksisterende retstilstand, hvorefter det er overladt til parterne at nå frem til bæredygtige løsninger via aftaler og overenskomster på arbejdsmarkedet.

En arbejdsgiverregel ville have indebåret en meget alvorlig forringelse af en lang række akademikers arbejdsforhold, og UBVA betragter det derfor som en meget vigtig sejr for Samrådet for Ophavsret, herunder UBVA.

## **12.2. "Ophavsret for begyndere"**

Det er – som nævnt tidligere - en vigtig UBVA-opgave at informere den akademiske verden om immaterialretlige, herunder ophavsretlige spørgsmål. Det er i den forbindelse væsentligt, at informationen er brugervenlig, så man ikke behøver være jurist for at forstå den. I 2007 har UBVA forsøgt at løfte denne opgave ved at finansiere udgivelsen af værket *"Ophavsret for begyndere. En bog til ikke-jurister"*, skrevet af UBVA's formand og i stor udstrækning baseret på de erfaringer, der gjordes i forbindelse med UBVA's rådgivning til AC'ere.

## **12.3. Plagiat-symposiet**

I november 2007 afholdte UBVA sit symposium om plagiat. Der var både veloplagte oplægsholdere og gode efterfølgende diskussioner. Det er efterfølgende vurderet i udvalget, at symposieformen er hensigtsmæssig, hvis information om ophavsret m.m. skal ud over rampen til en bredere offentlighed. Symposiet blev optaget og kan ses og høres på UBVA's hjemmeside. UBVA afholder igen et symposium med et beslægtet emne i oktober. Denne gang afvikles det i Århus.

## **12.4. Prisopgaverne**

UBVA's stort anlagte prisopgaver var derimod ingen succes. Der indkom kun 4 afhandlinger, og ifølge det bedømmelsesudvalg, der var nedsat for at bedømme dem, kunne ingen af dem præmieres. Det er på baggrund heraf i øjeblikket en almindelig holdning i UBVA, at prisopgaven ikke skal genopslås.

## **12.5. Forhandlinger om ny UBVA-forlagskontrakt**

Når der udgives faglitteratur i Danmark, bygger den forlagsaftale, der indgås mellem forfatterne og forlagene, i meget vid udstrækning på en »modelkontrakt om udgivelse af videnskabelige og populærvidenskabelige værker«, tiltrådt af UBVA og Forlæggerforeningen i 1998. Modelkontrakten – der har karakter af en slags anbefaling om, hvordan gode forlagsaftaler bør se ud – ligger på [www.ubva.dk](http://www.ubva.dk) under »Publikationer«. Den er imidlertid forældet på en række punkter og UBVA har derfor tidligere besluttet at tage skridt til at få udfærdiget en ny model-forlagsaftale til afløsning af den nuværende i samarbejde med Forlæggerforeningen og Dansk Forfatterforening.

Omfanget af henvendelser til UBVA viser, at også dette område er af meget stor betydning for den akademiske verdens ophavsretlige interesser.

## 12.6. UBVA's TV/Radio-medarbejderlegat

Den i 2006 etablerede forsøgsordning med uddeling af legater til programproducerende medarbejdere med henblik på studieophold i ind- og udland, samt anden efteruddannelse, blev en stor succes i 2007. Der var afsat ½ mio. kr. og der var kvalificerede ansøgninger for et langt større beløb. Udvalget har på den baggrund besluttet at permanentgøre legatet. UBVA har dog fastholdt at det samlede legatbeløb årligt skal være i omegnen af nævnte ½ mio. kr., idet informationsvirksomheden og andre vægtige opgaver lægger beslag på de resterende midler på godt 1¾ mio. kr., som UBVA modtager årligt fra Copydan

I denne sammenhæng har UBVA tillige besluttet, at det tidligere "UBVA-forfatterlegat", der blev uddelt til forfattere af faglitterære værker, der ikke havde modtaget honorar for deres værk, ikke genoplives.

## 13. Det offentlige forhandlingsområde

### 13.1. Overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2008

Arbejdet har i 2007 og 2008 i høj grad været præget af aftale- og overenskomstforhandlingerne. Forhandlingerne blev igangsat i oktober 2007 og blev altovervejende gennemført i januar og februar 2008, idet forhandlingerne førte til indgåelsen af følgende forlig:

- CFU-forliget af 18. februar 2008
- Forlig på AC's statslige overenskomstområde af 20. februar 2008
- KTO-forliget af 1. marts 2008
- Forlig på AC's kommunale fællesoverenskomstområde m.v. af 25. marts 2008
- KTO-forliget af 2. marts 2008 med RLTN
- Forlig på AC's regionale fællesoverenskomstområde af 5. marts 2008.

Den 6. marts 2008 blev det samlede forhandlingsresultat godkendt af AC's bestyrelse efter indstilling fra FHO. Det samlede forhandlingsresultat blev herefter sendt til vedtagelse eller forkastelse i organisationerne, jf. herved bestyrelsens redegørelse af 7. marts 2008. Resultatet af organisationernes stillingtagen blev – efter stemmevægte – at 80,1% stemte "ja" og 19,9% stemte "nej". Samtlige organisationer, bortset fra Handelsskolernes Lærereforening, Forsvarsgruppen i AC, Ingeniørforeningen og Den Danske Landinspektørforening, stemte ja. I CFU tilsluttede alle de 4 centralorganisationer sig resultatet. I KTO stemte samtlige organisationer ja, bortset fra Funktionærforbundet og FOA samt BUPL, der forlod KTO's forhandlingsaftale.

Efter afslutningen af forhandlingerne og tiltrædelsen af resultatet har parterne på de respektive områder arbejdet med opfølgning og redigering af aftaler og overenskomster med henblik på at udmønte forligene.

FHO har besluttet at gennemføre en evaluering af forhandlingerne i oktober/november 2008.

#### *Kravsudtagelsen i AC*

AC indkaldte i november 2006 og januar 2007 krav fra medlemsorganisationerne til aftale- og overenskomstforhandlingerne 2008. Efter fristens udløb primo maj 2007

blev kravene gennemgået på et FHO-seminar den 14.-15. maj 2007, hvor FHO ligeledes havde en første, foreløbige drøftelse af kravene. På seminaret drøftede man herudover mulige konfliktscenarier samt fortsatte drøftelserne af AC's langsigtede lønstrategi, jfr. nedenfor.

Der blev på seminariet fra alle sider givet udtryk for, at hovedkravet først og fremmest var løn – generelle lønstigninger og sikring af reallønnen.

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

Det er vurderingen, at antallet af krav i forhandlingsoplægget ikke afveg nævneværdigt fra antallet af krav i forhandlingsoplægget ved forhandlingerne i 2005 når det tages i betragtning, at en række af kravene var ganske bredt formulerede og uddybet i skyggebilagene.

Bestyrelsen godkendte ultimo juni 2007 forhandlingsaftalen, der herefter blev fremsendt til godkendelse i de enkelte medlemsorganisationer, der alle tiltrådte aftalen i løbet af august 2007. Ingen organisationer benyttede sig af muligheden for at klausulere enkelte krav.

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

AC fremsendte i begyndelse af september måned 2007 kravene til KTO-forhandlingerne til KTO, hvor stort set alle krav blev medtaget i KTO's kravsoplæg og godkendt på KTO's repræsentantskabsmøde den 2. oktober 2007. Kravene til CFU-forhandlingerne blev fremsendt til CFU i november 2007, hvor der ligeledes var enighed om at medtage de fleste krav i CFU's samlede "kravspakke".

#### *Løn – statistik – reguleringsordning*

Som opfølgning på FHO's drøftelser i efteråret 2006 om lønstrategi diskuterede FHO på seminaret i maj 2007 mulighederne for at fastlægge en langsigtet lønstrategi. Udgangspunktet var en fælles erkendelse af, at stillingerne i det offentlige ser anderledes ud end på det private arbejdsmarked. Til brug for drøftelserne var der udarbejdet notater, der beskrev lønudviklingen for AC grupperne på det offentlige område i de senere år, samt et notat der redegjorde for lønstrukturen i lønramme 37 og derover i staten.

Resultatet var forskellige delstrategier som indgik som led i forberedelsen af kravene ved OK08. Herunder et nyt lønsystem for chefgruppen, lempelser af den stramme lønstyring i staten samt øget fokus på personalegoder/øvrige ansættelsesvilkår. Løndiskussionerne bidrog til at øge fokus i kravudtagelsen på løn, løn og mere i løn. Kravet om lempelser i den statslige lønstyring blev ført videre i CFU, og mandede ud i "fælleserklæringen" forud for OK08.

Reguleringsordningens fremtid blev også drøftet op til OK08 i lyset af ændringerne i det kommunale landskab. Der var i AC enighed om på sigt at arbejde frem mod én fælles ordning. Tilsvarende diskussioner foregik i KTO og CFU, hvor tekniske arbejdsgrupper i løbet af 2007 udarbejdede rapporter om "1-2-3" reguleringsordninger, personalegoder samt statistikgrundlaget for reguleringsordningen. AC deltog i arbejdet, der bl.a. førte til nedsættelse af en KL/RTLN OK08 arbejdsgruppe som i

perioden skal vurdere konsekvenserne af en evt. opsplitning af den hidtidige kommunale reguleringsordning i to.

### *Strategiske overvejelser vedr. erhvervsskoleområdet*

Drøftelserne af forhandlingssituationen på erhvervsskoleområdet blev en central del af forberedelsen til OK08 forhandlingerne. Dels har der siden OK99 været stor frustration på området over indskrænkningen af aftaleretten på tid til forberedelse af undervisningen mv. Dels var der klare signaler om, at arbejdsgiverne ved OK08 ville foretage et stormløb mod lærernes arbejdstidsaftaler med henblik på at opnå et yderligere opgør med aftaleretten og de aftalemæssige ressourcebindingerne for at øge "fleksibiliteten" og "det ledelsesmæssige frirum" på undervisningsinstitutionerne. Der var med andre ord en nærliggende risiko for, at erhvervsskoleområdet ville kunne komme til at udgøre et særligt problem i forhold til den samlede forhandlingssituation ved OK08.

Da det samtidig var vurderingen, at det ville være helt overvejende usandsynligt, at man skulle kunne vinde en konflikt over Finansministeriet i det tilfælde, hvor konflikten isoleret set ville tage afsæt i et offensivt krav om forbedringer på erhvervsskoleområdet (her bl.a. om (gen-)etablering af aftaleret), var det nødvendigt at forsøge at opstille nye/andre dagsordener og krav på området som grundlag for skitsering af en landingsbane.

Der blev i første omgang sat fokus på behovet for at forbedre dialogen med Undervisningsministeriet om forholdene på undervisningsområdet. I forbindelse med gennemførelsen af de ved OK05 aftalte periodeprojekter på erhvervsskoleområdet viste det sig dog hurtigt, at dialogen med Undervisningsministeriet var ufrugtbar, og at det derfor var udsigtsløst at satse på at finde fælles interesser, der kunne bidrage til at udvide forhandlingsrummet.

Efter opdrag fra FHO fremlagde "hovedaktionærerne" på erhvervsskoleområdet (DJØF, IDA og GL) herefter et forslag til en dagsorden og strategi. Forslaget gik ud på at udforme et katalog med beskrivelse af en vifte af krav, som hver for sig og/eller i forskellige kombinerede løsningsmodeller kunne betragtes som bud på mere eller mindre vidtgående forbedring af lærernes arbejdstidsaftale. Forslaget byggede herunder på en ide om, at målrette kravene mod en ændring af vilkårene for AC-lærerne (på hhx og htx), således at hensynet til COII-lærerne (på EUD-/erhvervsuddannelserne) ikke skulle være en begrænsende faktor.

Fokus på problemstillingerne på erhvervsskoleområdet kom også til udtryk derved at det blev besluttet at forankre forhandlingerne i direkte i FHO. Der blev således etableret en særlig forhandlingsdelegation bestående af FHO-medlemmerne fra DJØF, GL og IDA, foruden af formanden for ESU.

### *Evalueringen af forsøg med fleksible forhandlingsregler*

I efteråret 2007 iværksatte AC og Personalestyrelsen i fællesskab en evaluering af iværksatte lønforsøg med fleksible forhandlingsregler. Baggrunden for evalueringen var, at der ved OK-05 på statens område blev givet mulighed for, at den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten som en forsøgsordning kunne aftale, at aftale om personlige tillæg på grundlag af en konkret lønforhandling kunne indgås direkte mellem leder og medarbejder. Ved OK-05 blev det aftalt, at muligheden for at iværksætte forsøgene skulle bortfalde ved udgangen af overenskomstperioden, og der var enighed mellem overenskomstens parter om, at man i god tid inden overenskomstforhandlingerne i 2008 skulle evaluere forsøgene med lokale forhandlingsregler.

I overenskomstperioden blev der kun iværksat ganske få forsøg med fleksible forhandlingsregler (6 forsøgsordninger i alt). Ved evalueringen udvalgte parterne 3 statslige institutioner, der havde iværksat lønforsøg med fleksible forhandlingsregler - hhv. Finansministeriets departement, Patent- og Varemærkestyrelsen og Slots- og Ejendomsstyrelsen - til at deltage i et kvalitativt interview. Institutionerne var blevet udvalgt til at deltage i evalueringen bl.a. fordi de hver især repræsenterede flere og større medarbejdergrupper omfattet af AC-fællesoverenskomsten og i det kvalitative interview deltog fra de enkelte institutioner såvel tillidsrepræsentanter som repræsentanter for ledelsen. Alle tre institutioner – såvel på arbejdsgiverside som på medarbejderside - gav i det kvalitative interview udtryk for 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 OK-08. Ved OK-08 opnåedes der enighed mellem overenskomstens parter om at videreføre forsøgsordningen i perioden 2008-2011.

### **13.1.1. CFU forhandlingerne**

Forhandlingerne på statens område blev præget af en indledende armlægning om de fælles forudsætninger for de nye lønsystemer, og ellers af udfordringer og sammenstød vedrørende tjenestemandspensionerne i forlængelse af velfærdsreformen, om seniorordninger og kompetenceudvikling i forlængelse af trepartsaftalerne, om arbejdsgiversidens krav om fleksible forhandlingsregler og fleksible arbejdstidsregler ikke mindst på undervisningsområderne. Og sidst men ikke mindst blev OK08 et sammenstød om rammens størrelse i lyset af de massive forventninger om markante lønstigninger.

OK08-forhandlingerne blev endvidere kendetegnet ved to "processuelle" nyskabelser på statens område: Indgåelse af delforlig og færdiggørelse af organisationsaftaleforhandlingerne i det såkaldte 4-ugers vindue. Og endelig kan det fremhæves, at der ved OK08 var betydeligt flere reelle politiske forhandlinger end "normalt".

#### *Fælleserklæringen*

Organisationerne havde forud for OK08 konstateret problemer med funktionaliteten i ny løn. På den baggrund anmodede CFU forud for forhandlingsstart finansministeren om at give håndslag på, at der fortsat er enighed om de grundlæggende intentioner med de nye lønsystemer. Det var imidlertid først, da CFU i starten af januar 2008 meddelte finansministeriet, at man ikke agtede at påbegynde forhandlingen af OK08-kravene, før man fik et sådant håndslag, at det lykkedes - efter 13 udkast - at blive enige om udformningen af en fælles udtalelse med opridsning af grundlaget for den lokale løndannelse og en erklæring om, at de centrale parter afholder sig fra at give bindende retningslinier for den lokale løndannelse.

#### *Forhandlingerne, delforlig og forlig*

Med udsigten til vanskelige forhandlinger var parterne enige om, at det kunne være fremmende for processen at indgå delforlig undervejs i forhandlingsforløbet. Det blev derfor aftalt, at man skulle forsøge at indgå to delforlig inden afslutningen af et samlet CFU-forlig. Der blev forholdsvis hurtigt indgået et delforlig om kompetenceudvikling, samarbejde og arbejdsmiljø, herunder om udmøntning af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling.

I forhandlingerne om elementerne til det andet delforlig blev det derimod hurtigt klart, at Finansministeriets krav (i forlængelse af velfærdsreformen) om at skærpe førtidspensionsfradraget i tjenestemandspensionerne, og kravet om at hæve de pligtige afgangsaldrer for tjenestemænd i Politiet, Forsvaret og Kriminalforsorgen, var en decideret knast. CFU havde oprindeligt tænkt, at det måtte være muligt at koble disse krav med en aftale om de seniorpolitiske initiativer, der var enighed om

i trepartsaftalerne, men det viste sig altså ikke at være muligt. CFU måtte således til nogen overraskelse konstatere, at der fra arbejdsgiverside var tale om et ensidigt forringelsesudspil, og at det umiddelbart ikke var Finansministeriets præmis, at der ikke måtte være tale om en spareøvelse, men et tiltag, der skulle sikre belønning for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Problemerne i forhandlingerne blev over en længere periode søgt løst på såvel politisk som teknisk niveau, men parterne måtte medio februar konstatere, at der var sammenbrud i forhandlingerne om førtidspensionsfradraget. Man kunne heller ikke nå hinanden på spørgsmålet om lavere pligtig afgangsalder. Til gengæld var der udsigt til enighed om en aftale på seniorområdet.

Sandsynligvis fordi det var afgørende vigtigt for Finansministeren at lægge linien og afslutte forhandlingerne, før de afsluttende forhandlinger på det kommunale og regionale område, valgte finansministeriet at frafalde kravene på tjenestemandspensionsområdet, såfremt CFU var indstillet på at indgå et CFU-forlig.

Med denne knast ryddet af vejen blev det afsluttende forhandlingsforløb indledt. Forhandlingerne løb imidlertid atter ind i store vanskeligheder, da man ikke kunne få enderne til at nå sammen i spørgsmålet om den økonomiske ramme. CFU's krav var en lønstigning mindst svarende til lønstigningen i den private sektor. Finansministeren havde på sin side behov for at udsende et signal, der dæmpede den private lønudvikling. I de afsluttende forhandlinger blev rammen som bekendt fastlagt på 12,8 pct., idet der indeholdt heri var en kompensation på 0,2 pct. for manglende frynsegoder, der i øvrigt holdes uden for reguleringsordningen.

CFU-forliget, der blev afsluttet den 18. februar 2008, indeholder en sikring af reallønnen gennem generelle lønstigninger (i hvert fald i udgangspunktet), en udmøntningsprofil, der tilgodeser CFU's ønske om markante lønstigninger pr. 1. april 2008, en aftale om forbedring af retten til løn under barsel og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorloven med løn til faderen, en udvidelse af friheden til forældre ved barns sygdom fra en til to dage med løn og fornuftige resultater med hensyn til implementeringen af trepartsaftalerne. Der blev herudover opnået et håndsalg på, at ny løn skal virke efter hensigten (fælleserklæringen), og så blev finansministeriets krav vedrørende forringelser på tjenestemandspensionsområdet – men også vedrørende større ledelsesrum og mere fleksible arbejdstidsregler på undervisningsområdet - afværget. CFU måtte acceptere, at forbedringerne på TR-området alene kom til at vedrører opsigelsesvarslerne, mens kravet om obligatoriske funktionstillæg måtte frafaldes som modydelse for finansministeriets frafald af kravet om udbredelse af fleksible forhandlingsregler (individuelle forhandlinger). Med afsæt i finansministeriets dagsorden blev der givet indrømmelser på arbejdsgivers krav om fleksibel arbejdstid (plustid).

Af særlig interesse for AC indeholdt CFU-forliget bl.a. en aftale om et nyt lønsystem for administrative chefstillinger i staten i sammenhæng med en pulje til et topchef-projekt og en generel opskrivning af cheflønspuljerne, som professorerne samtidig blev aftalt undtaget fra. I forliget indgik på AC-området endvidere afsættelse af særlige puljer på forsvarsministeriets område, kirkeministeriets område og domstolsområdet, tillige med en række konkrete omklassificeringer.

#### *4-ugers-vinduet*

Køreplanaftalen" for OK08-forhandlingerne indeholdt som en nyskabelse en bestemmelse om det såkaldte "4-ugers vindue". Hensigten hermed var at sikre, at organisationsaftaleforhandlingerne kunne færdiggøres så betids, at resultaterne kunne indgå i et samlet CFU-resultat, med henblik på at give flest mulige organisationer/medlemmer mulighed for at tage stilling til et samlet forlig, hvori de kunne se sig selv. Dette princip har tidligere kun været anvendt på AC-området, hvor AC-/AC-organisationerne altid i umiddelbar forlængelse af afslutningen af de generelle



forhandlinger på CFU-området har forhandlet med Finansministeriet om fornyelsen af AC-overenskomsterne. Det er vurderingen, at 4-ugers vinduet er en væsentlig del af forklaringen på, at det i store træk lykkedes at opnå resultater, som de enkelte organisationers medlemmer kunne "genfinde sig i". Baggrunden herfor var også, at der i CFU-resultatet var afsat en pulje på 2,2 pct. til særlige formål, Så stor en pulje gav mulighed for at lave reelle resultater med profil i organisationsaf-taleforhandlingerne.

#### *Flere reelle politiske forhandlinger*

Der blev ved OK08 ført langt flere reelle politiske forhandlinger – i betydningen direkte dialog mellem de ansvarlige politikere på begge sider af bordet - end ved tidligere forhandlingsrunder. Forklaringerne herpå er givetvis flere. Blandt andet, at der var en nytiltrådt finansminister med en stærk interesse - såvel politisk som personlig - i at vise sig som forligsmager i en situation, der af alle var udråbt som vanskelig grænsende til det umulige. Samtidig var der et CFU, som insisterede på, at overenskomstforhandlingerne foregår i et partssystem med ligeværdige parter, hvor det er både legitimt og naturligt at kræve at mødes med finansministeren som den øverste ansvarlige på arbejdsgiversiden. Endelig var der flere møder som udtryk for enigheden om at søge frem til et samlet forlig gennem indgåelse af delforlig. Den større betoning af de politiske forhandlinger betød bl.a. at der i CFU's forhandlingsudvalg var en meget klar fornemmelse af forhandlingsrummet, som grundlag for vurdering af, hvad det ville være muligt henholdsvis umuligt at opnå – og dermed en sikkerhed for at det opnåede resultat rakte til kanten af det mulige.

### **13.1.2. Det statslige overenskomstområde**

Som ved tidligere runder blev der afsluttet forlig på AC's statslige overenskomstområde i direkte forlængelse af afslutningen af CFU-forliget.

Mens en lang række af de generelle krav på AC-overenskomstområdet de facto forhandles som led i CFU-forhandlingerne sker der på AC's overenskomstbord en forhandling af de specifikt AC-rettede generelle krav, herunder af kravene på forsknings- og undervisningsområdet, på erhvervsskoleområdet, og af AC-organisationernes specielle krav.

Da rammen og størrelsen af puljen til særlige formål var fastlagt i CFU-forliget, var det muligt at vurdere og beslutte, hvilke projekter, der kunne gennemføres på AC-området, og hvilke projekter, der skulle prioriteres inden for den givne økonomi. I lyset af pengeligeligheden til disposition på AC-overenskomstbordet var det muligt at lave et forlig med markante forbedringer på en række område og med opretholdelse af en god indre balance. Resultatet indeholdt blandt andet:

- Omlægning af skalatrinsforløb og forhøjelse af basislønningerne
- Forhøjelse og omlægning af basislønningerne for special- og chefkonsulenter
- Omlægning af anciennitetsforløbet for rådighedstillægget
- Forhøjelse af en række centralt aftalte tillæg, herunder lektortillæg på FUF-området, lektortillæg på MVU-området og undervisningstillæg på erhvervsskoleområdet
- En videreførelse af Ph.d.-projektet
- En række forbedringer vedrørende ministeriespecifikke tillæg og særaftaler.

De største vanskeligheder i forhandlingerne bestod i, at finansministeriet var uvillige til at bruge midler på tillægsforhøjelser på MVU-området og erhvervsskoleområdet. Dette hang sammen med, at CFU og AC havde afvist og fastholdt en afvisning af finansministeriets krav om mere fleksible lærerarbejdstidsregler, herunder om

indførelse af årsnorm på MVU-området og om indskrænkning af aftaleretten vedrørende arbejdstid på erhvervsskoleområdet.

AC afviste – som CFU - også finansministeriets krav om fleksible forhandlingsregler, men indvilgede dog i at videreføre den ved OK05 aftalte forsøgsordning. Som del af overførslen af resultatet fra CFU-forliget til AC-området blev der også aftalt plus-tid på AC-overenskomstområdet.

#### *Forhandlingerne på undervisningsområdet, særligt erhvervsskoleområdet.*

Parterne stod som forventet stejlt overfor hinanden i spørgsmålet om arbejdstidsreglerne på undervisningsområdet, og situationen spidsede yderligere til, da undervisningsministeriet under forhandlingerne, nemlig midt i januar 2008, supplerede kravene om mere fleksible lærerarbejdstidsaftaler med at offentliggøre en rapport fra OECD, der postulerede, at gymnasielærere og tilsvarende grupper på andre undervisningsinstitutioner havde langt færre undervisningstimer i Danmark end i de fleste andre OECD-lande.

På erhvervsskoleområdet prøvede AC ved flere forskellige forslag at gøre finansministeriet interesseret i at aftale sådanne ændringer, som af lærerne på AC-området måtte kunne opleves som en forbedring i forhold til den nuværende situation. Finansministeriet var dog ikke indstillet på at slække på egne krav i en balanceret imødekommelse af AC's forslag. På dette grundlag var det ikke muligt at opnå en aftale, da AC fastholdt en afvisning af finansministeriets krav om ensidige forringelser. Finansministeren frafaldt i de afsluttende CFU-forhandlinger kravene om fleksible lærerarbejdstidsregler, og om indførelse af årsnorm i arbejdstidsreglerne på MVU-området.

I de afsluttende forhandlinger på AC-overenskomstområdet blev det herefter et centralt stridspunkt om erhvervsskolelærerne skulle kompenseres lønmæssigt for manglende forbedringer på arbejdstidsområdet, eller om de – tillige med underviserne på MVU-området - skulle straffes lønudviklingsmæssigt for manglende vilje til at imødekomme finansministeriet på arbejdstidsområdet.

### **13.1.3. KTO forhandlingerne**

Også ved OK08-forhandlingerne var forhandlingerne på KTO-området tilrettelagt efter den såkaldte "omvendte forhandlingsmodel".

Som følge af kommunalreformen og oprettelsen af regionerne og den deraf følgende ændrede forhandlingsstruktur på arbejdsgiversiden besluttede KTO's forhandlingsudvalg, at forhandlingerne skulle føres på grundlag af én forhandlingsaftale, at der skulle nedsættes to forhandlingsdelegationer og at KTO's repræsentantskab samlet skulle tage til stilling til et forhandlingsresultat.

De to forhandlingsdelegationer førte forhandlingerne med hhv. KL og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN). AC havde én repræsentant i forhandlingsdelegationen på det kommunale område (der var identisk med KTO's forhandlingsudvalg) og to repræsentanter i forhandlingsdelegationen på det regionale område. I begge forhandlingsdelegationer havde valggrupperne vetoret.

16 KTO-aftaler (mod 24 ved forhandlingerne i 2005) skulle forhandles af organisationerne. Hertil kom aftalen om resultatlønsordning, der blev opsagt af arbejdsgiverne som en KTO-aftale. Endvidere var der enighed om, at spørgsmålet om udvidet løndækning i dagpengeperioden i forbindelse med barsel og krav om forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse kunne forhandles af organisationerne. Om implementeringen af resultatet af trepartsdrøftelserne se nedenfor.

Som ligeledes ved forhandlingerne i 2005 var KTO-forhandlingerne tilrettelagt således, at der undervejs kunne indgås delforlig.

Der blev på KL-området indgået tre delforlig, hhv. den 11. januar, 25. januar og 8. februar 2008 samt et afsluttende forlig den 1. marts 2008.

På RLTN-området blev der indgået tre delforlig hhv. den 18. januar, 1. februar og 7. februar 2008 samt det afsluttende forlig den 2. marts 2008.

Hovedelementerne i KTO-forliget med KL såvel som RLTN var:

- generelle lønstigninger, der alene sikrer reallønnen,
- en forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse,
- alle ansatte på 60-62 år og derover får ret til 2-4 seniordage om året med sædvanlig løn
- mænd får ret til 6 ugers barselsorlov med sædvanlig løn
- frihed med sædvanlig løn til forældre ved barns sygdom udvides til også at omfatte barnets 2. sygedag
- kompetenceudvikling af de ansatte øges
- der indføres ret til årlig medarbejderudviklingssamtale (MUS)
- der skal aftales funktionsløn for hvervet som TR
- der kommer fokus på de ansattes trivsel og sundhed og tryghed

#### **13.1.4. Det kommunale og regionale (fælles)overenskomstområde**

Det første forhandlingsmøde mellem AC og RLTN hhv. KL fandt sted den 31. oktober 2007 hhv. den 6. november 2007.

Ved forhandlingernes indledning pegede AC's formand på, at resultatet af forliget på det private område i foråret, trepartsaftalerne, løfterne fra forskellige politiske partier om milliarder til de offentlige ansatte, rigets almindelige økonomiske stillinger og behov for fastholdelse/rekruttering af arbejdskraft havde givet en lang række grupper på det kommunale arbejdsmarked store forventninger til resultatet af overenskomst- og aftaleforhandlingerne. Dette gjaldt naturligvis også for en række AC-grupper, som jo for nogens vedkommende kunne konstatere et lønefterslæb i forhold til deres kolleger i den private sektor på en 20-25%. I forlængelse heraf pegede AC's formand derfor på behovet for, at parterne i fællesskab udviklede og sikrede, at ny løn kom til at fungere efter hensigten for alle grupper. Dette var bl.a. baggrunden for AC's krav om, at det skulle præciseres, at lokal løndannelse ikke var et puljesystem og at lønsystemet ikke skulle indeholde opdeltede udmøntningsgarantier eller forlodsfinansiering af nogen art og en præcisering og sikring af, at løn består af basisløn og kvalifikations- og/eller funktionstillæg. Endelig blev det gjort klart for såvel RLTN som KL, at en ekstra pulje penge til lønstigninger fra Folketinget til de offentlige ansatte skulle være en velkommen ting, men at det naturligvis ville være helt uacceptabelt, hvis en sådan pose penge, helt i strid med den danske model, skulle øremærkes til bestemte grupper. Endelig blev det præciseret over for arbejdsgiverne for så vidt angik resultatet af trepartsdrøftelserne, at det var helt afgørende, at de midler, der her var afsat til seniorområdet og VEU/kompetenceudvikling blev udmøntet så AC havde sikkerhed for, at de midler der var afsat til området, også kom AC's medlemsgrupper til gode. Der var tale om ekstra midler, der skulle sikre et reelt niveauløft på de respektive områder i de kommende år og som derfor måtte lægges oven i de midler, som man i øvrigt måtte kunne opnå enighed om at anvende.

Efter en række tekniske forhandlinger i såvel december 2007 som januar og februar 2008 mødtes AC og KL herefter igen den 25. februar 2008, selv om der på daværende tidspunkt ikke var udsigt til et forlig mellem KTO og KL, idet det var aftalt med KL, at man skulle søge at komme så langt som overhovedet muligt uden at "lukke af" og med de nødvendige forbehold m.v. i forhold til, hvordan en samlet økonomi i sidste ende kunne komme til at se ud.

Udgangspunktet for de afsluttende forhandlinger var således en afklaring af den samlede økonomi, bl.a. KL's oplæg om midler til tværgående formål samt til anvendelse ved organisationsforhandlingerne. For så vidt angik skævdeling af midlerne havde AC klart meldt ud, at man forudsatte, at man i forbindelse med organisationsforhandlingerne blev tilgodeset med sin forholdsmæssige andel.

De afsluttende forhandlinger mellem AC og RLTN blev afsluttet den 5. marts 2008, efter at der den 2. marts 2008 var indgået forlig mellem KTO og RLTN.

Hovedpunkterne i forligene var:

- En samlet ramme 4,5% af lønsummen, idet AC herudover tiltrådte KTO-resultatet, der også finder anvendelse på AC's fællesoverenskomstområde
- Cand.scient.med og cand.scient.pharm omfattes af overenskomsten
- Overenskomstens bestemmelser om lokal løndannelse videreføres, idet der optages en bestemmelse om resultatløns, der ydes udover basisløn og tillæg
- En række forhøjelser af basislønforløbet pr. 1. april 2009
- Rådighedstillæg til akademikere som efter overenskomstens udsendelse nyansættes i stillinger, hvor der ydes rådighedstillæg til DJØF'ere i administrative stillinger (generaliststillinger).
- Forbedringer af rådighedstillægsskalaen
- Mulighed for oprettelse af stillinger som specialkonsulent eller chefkonsulent med nærmere aftalt aflønning
- Adgang til lønforhandling inden en medarbejders tilbagevenden fra barsel
- Forhøjelse af pensionsbidraget fra 16,9 til 17,5%, idet forhøjelsen efter den ansattes ønske kan udbetales som løn
- Forhøjelse af ATP-bidraget
- Indførelse af bestemmelser om fleksibel arbejdstid/plustid på en række nærmere angivne vilkår

### **13.1.5. Særligt om implementeringen af 3-partsdrøftelserne**

Som opfølgning på trepartsaftalerne blev af interesse for AC-området særligt spørgsmålet om anvendelsen af de midler, der blev afsat til seniorpolitiske initiativer og kompetenceudvikling forhandlet ved overenskomst og aftaleforhandlingerne.

For så vidt angik *seniorpolitiske initiativer* er der for perioden 2008 til og med 2011 for AC's vedkommende på det kommunale område afsat i alt ca. 23,4 mio. kroner. Resultatet af forhandlingerne blev, at der etableres centralt aftalte seniorrettigheder i form af dels seniordage, dels en lokal kommunepulje til seniorpolitiske initiativer. For så vidt angik seniordage opnås der ret hertil, uanset hvornår på året en ansat i en kommune fylder 60, 61, 62 år eller derover. Den pågældende har herefter ret til hhv. 2, 3 eller 4 seniordage. Seniordagene kan konverteres til enten ekstraordinær pensionsindbetaling eller til en bonus. Herudover vil der på AC-området hvert år fra 2009 til og med 2011 kunne disponeres 3,959 mio. kroner til at fremme seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Der er tale om et supplement til den indsats, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

For så vidt angik seniorinitiativer på regionsområdet var der på AC-området i perioden 2008 til 2011 ligeledes afsat ca. 23,4 mio. kroner, der blev anvendt til centralt aftalte seniorrettigheder i form af en seniorbonus, der kan veksles til bl.a. senior-dage. Ordningen indebærer, at uanset hvornår på året en ansat i en region fylder 60, 61, 62 år eller derover har den pågældende i januar måned i det næstfølgende år ret til seniorbonus på 0,8%, 1,2% eller 1,6% af sædvanlig løn. For bl.a. lægegruppen blev det dog aftalt, at seniorrettighederne først indtræder året efter det år man fylder 62 år. Den ansatte kan vælge at konvertere sin seniorbonus til senior-dage og/eller selvvalgte kompetenceudviklingsforløb eller ekstraordinær pensionsindbetaling.

På statens område var der i perioden 2008-2011 afsat 74 mio. kr. af trepartspuljen til seniorinitiativer til AC-området. Resultatet af forhandlingerne blev, at puljen blev udmøntet således, at alle AC'ere ansat i staten, som fylder 64 år eller mere i perioden 2009-2011 har ret til en seniorbonus svarende til 3,0 pct. af årslønnen. Seniorbonussen kan udbetales i forbindelse med fødselsdagen hvert år i perioden 2009-2011 forudsat, at man opfylder alderskriteriet og fortsat er ansat i staten. Bonussen kan udbetales som løndel eller indbetales på en pensionsopsparing. En del af bonussen kan også veksles til fridage (op til 4 dage, når man fylder 64 år, og op til 6 dage, når man fylder 65 år eller mere).

For så vidt angik *kompetenceudvikling*, blev der for overenskomstperioden afsat i alt 388 mio. kroner til formålet på det kommunale område. Midlerne er et supplement til den kompetenceudvikling af medarbejdere som i øvrigt finder sted i kommunerne. Midlerne er fordelt efter lønsum i hver kommune og mellem hovedorganisationsområderne. AC's andel af det samlede beløb udgør 24 mio. kroner. I hver kommune etableres for hvert hovedorganisationsområde et lokalt beslutningsforum/bestyrelse, som består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, der i enighed træffer beslutning om midlernes anvendelse. Disse kan fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kurser og efter-/videreuddannelse hos anerkendte udbydere. Herudover indebærer aftalen, at alle medarbejdere skal have en årlig MUS som udgangspunkt individuelt, men det kan aftales lokalt, at MUS holdes som gruppesamtaler og teamsamtaler.

For så vidt angik det regionale område, var der afsat 118 mio. kroner til formålet i overenskomstperioden, ligeledes som et supplement til den kompetenceudvikling, som i øvrigt finder sted i regionerne. Også her var midlerne fordelt efter lønsummen i hver region og mellem hovedorganisationsområderne. AC's andel udgjorde 32 mio. kroner. I hver region etableres for hvert hovedorganisationsområde et lokalt beslutningsforum/bestyrelse, som består af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter, der i enighed træffer beslutning om midlernes anvendelse. Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kurser og efter-/videreuddannelse hos anerkendte udbydere. Herudover indebærer aftalen, at alle medarbejdere skal have en årlig MUS, som udgangspunkt individuelt, men det kan aftales lokalt, at MUS holdes som gruppesamtaler og teamsamtaler.

På det statslige område var der i alt afsat 194 mio. kr. til fordeling på de tre hovedorganisationsområder efter lønsum, heraf 80 mio. kr. til AC-gruppen. Ved forhandlingerne blev det aftalt, at halvdelen skal fordeles decentralt via de enkelte ministerområder, mens den anden halvdel skal fordeles centralt via tre nye udvalg under SCKK, ét udvalg for hvert hovedorganisationsområde. (Se nærmere herom i afsnit 7.2.) De i alt 97 mio. kr. til decentrale midler udmøntes ved årlige fordelinger til ministerierne, hvorefter arbejdsgiversiden på de enkelte ministerområder sammen med de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter har ansvaret for en gang årligt i enighed at fordele midlerne. De første 21 mio. kr. i decentrale midler, heraf ca. 8,5 mio. kr. til AC'erne, blev udmeldt ultimo september 2008.

### 13.1.6. Periodeprojekter

#### *Det statslige forhandlingsområde*

Ved OK08 blev der som led i forligene på statens område aftalt en række projekter og aktiviteter til gennemførelse i overenskomstperioden:

- På AC-området optages der drøftelser om overenskomstens lønstruktur med henblik på at kortlægge og vurdere lønsystemets hovedelementer og balancen mellem dem (basis samt centralt, decentral og lokalt aftalte tillæg), idet parterne skal overveje, om lønstrukturen kan gøres mere enkel og gennemskuelig.
- Der udarbejdes inspirationsmateriale m.v. vedrørende karriereudviklingssamtaler og karriereveje for special- og chefkonsulenter.
- På CFU-området skal der udarbejdes en vejledning om indgåelse af lokale aftaler, med beskrivelse af rammerne for lokale forhandlinger og de lokale parterers ansvar og opgaver, og opstille råd vedrørende god forhandlingskik og kvalitetssikring af aftalerne.
- Som led i aftalerne vedrørende attraktive arbejdspladser gennem samarbejde om kompetenceudvikling og arbejdsmiljø skal der i perioden gennemføres projekter med fokus på kompetenceudvikling gennem jobbytteordninger. Herunder skal der gennemføres et projekt målrettet special- og chefkonsulenterne.
- I lighed med sidste periode optages der drøftelser vedrørende tjenesterejseaftalen med henblik på en eventuel tilpasning i lyset af retspraksis og skatteregler m.v.
- I forlængelse af konklusionerne i periodeprojekterne i OK05-perioden vedrørende erhvervsskoleområdet er der aftalt nedsat en følgegruppe med henblik på at styrke og understøtte anvendelsen af de nye lønsystemer på erhvervsskoleområdet. Følgegruppen skal lave lønstatistiske analyser, indsamle og formidle viden om anvendelsen af de nye lønsystemer (best-practice), og iværksætte initiativer målrettet den lokale indsats og dialog.
- Der skal ske en drøftelse af krav til ydelsessammensætningen m.v. i supplerende pensionsordninger for tjenestemænd
- Der er herudover enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe med den opgave at udvikle nye og lettilgængelige statistikværktøjer, herunder kønsopdelt lønstatistik på institutionsniveau, som grundlag for de lokale parterers lønforhandlinger.

Parterne er endeligt enige om i perioden at se nærmere på reguleringsordningen beregningsgrundlag, herunder at se på opgørelsen af værdien af personalegoder og på hvordan virkningen af trepartsmidlerne til seniorordninger mv. neutraliseres i forhold til opgørelsen af lønudviklingen.

#### *Det kommunale og det regionale forhandlingsområde*

På både kommunale og det regionale forhandlingsområde er der i KTO-regi aftalt følgende periodeprojekter:

- Parterne skal arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks løn- og fraværstatistikgruppe mhp. på så hurtigt som muligt at indgå i opgørelsen af lønudviklingen. Parterne gør status på arbejdet 1. april 2009.
- Parterne vil anmode Danmarks Statistik om at opgøre og offentliggøre lønudviklingstal separat for hhv. kommuner og regioner udover de nuværende offentlige opgørelser for hele den kommunale/regionale sektor.

- Neutraliseringen af reguleringsordningen i medfør af seniorordninger og vok-senelevløn skal tages op til drøftelse mellem overenskomstparterne, når der foreligger grundlag for at opgøre trepartsaftalernes virkning på lønstatistik-ken.
- Parterne skal i overenskomstperioden se nærmere på metoden bag beregnin-gen af reguleringsordningen.
- Parterne skal i 1. halvår 2010 etablere et analysearbejde om én eller to regu-leringsordninger.
- Hvis de offentliggjorte lønudviklingstal for kommunerne/regionerne i indevæ-rende overenskomstperiode er meget forskellige, skal parterne optage drøf-telser om konsekvenserne heraf.
- I overenskomstperioden skal gennemføres en undersøgelse om sundhedsord-ninger. Målet er at give parterne et kvalificeret grundlag for stillingtagen til om og i givet fald hvordan sundhedsordninger kan bidrage til at udvikle trivsel og sundhed og nedbringe sygefraværet på de kommunale arbejdspladser.
- I tilknytning til implementeringen af EU-aftalen om vold og chikane skal udar-bejdes en vejledning om vold, mobning og chikane.
- På kompetenceudviklingsområdet skal parterne udarbejde en fælles vejled-ning, som bl.a. indeholder inspirationsmateriale vedr. etablering af beslut-ningsfora, styringsmodeller samt eksempler på kompetenceudviklingsaktivitete-r inden for de enkelte hovedorganisationsområder.
- Medio 2010 skal parterne evaluere erfaringerne med modellen for udmøntnin-gen af trepartsmidler til kompetenceudvikling.
- I overenskomstperioden skal der gennemføres projekter, der skal afprøve ar-bejdspladsbaserede samarbejder om jobbytte.
- I 2010 evaluerer parterne erfaringerne med de seniorpolitiske initiativer, der er iværksat på baggrund af trepartsmidlerne.
- Parterne skal understøtte arbejdsgivernes fastholdelse af seniorer ved at af-sætte midler efter Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter til, at et antal kommuner og regioner kan indgå i en forsøgsordning med senkarrieresamta-ler til ældre ledere. Der skal afsættes midler til oprettelse af en idébank indeholdende eksempler på fastholdelse af seniorer.
- Parterne skal inden udgangen af juli 2010 drøfte status på de ansattes ad-gang til diverse lønoplysninger, enten via lønspecifikationer eller på anden måde.

På det kommunale forhandlingsområde er der derudover aftalt følgende:

- Parterne skal senest medio 2009 undersøge mulighederne for at forbedre det lønstatistiske materiale på såvel kommune- som institutionsniveau til brug for de lokale lønforhandlinger. Parterne skal sigte mod at afslutte arbejdet senest ved udgangen af 2009.
- I regi af Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv. skal der igangsættes en række projekter indenfor indsatsområ-derne trivsel, rekruttering og "medindflydelse på eget arbejde – ledelse og medarbejdere i dialog".
- Parterne udarbejder en fælles vejledning, som bl.a. indeholder inspirations-materiale i relation til fastholdelse af seniorer.

På det regionale forhandlingsområde er der derudover aftalt følgende:

- I regi af Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv. skal der igangsættes en række projekter indenfor indsatsområdet trivsel.

### *Områdetillæg*

Med KTO-forliget OK-05 blev det aftalt at nedsætte en arbejdsgruppe, der sammen med arbejdsgiverne skulle analysere baggrunden og forudsætningerne for de nuværende områdetillæg, og fremkomme med forslag til og muligheder for eventuelle ændringer i strukturen omkring områdetillæggene. AC deltog i arbejdsgruppen, som afsluttede sit arbejde efteråret 2007. På baggrund af analysearbejdet blev det ved OK08 aftalt, at når områdetillæggene er gjort fuldt pensionsgivende - formentlig i 2011 - genindføres reguleringen af disse. Siden 1997 har reguleringen været sat i stå og provenuet anvendt til gradvist at gøre tillæggene pensionsgivende.

## **13.2. Voldgiftssager/retssager**

### **13.2.1. Brud på aftalen om lokalløn**

Den 14. juni 2007 vandt AC en principiel sag i Tjenestemandssretten om brud på aftalen om lokalløn. AC førte sagen for Præsteforeningen mod Personalestyrelsen for Kirkeministeriet. AC fik rettens ord for, at Kirkeministeriet havde krænket pligten til at oplyse nøjagtig hvilke midler, der er til rådighed under lokallønsordningen og derudover havde brudt lokallønsaftalens forpligtelse til reelt og positivt at forhandle om lokallønspuljens anvendelse. Kirkeministeriet blev idømt en bød på 1 million kr. for at have begået – hvad der af retten blev betegnet som – alvorlige brud på aftalen om lokalløn.

### **13.2.2. "Bodil Greve-sagen"**

Den 22. oktober 2007 kom Folketingets Ombudsmand med udtalelse i en sag om Kirkeministeriets afskedigelse af sognepræst Bodil Greve Schmidt pga. uegnethed og samarbejdsvanskeligheder. Sagen var indbragt for Folketingets Ombudsmand af AC's og Den Danske Præsteforenings advokat i sagen, da Kirkeministeriet i forbindelse med afskedigelsessagen havde begået en række sagsbehandlingsfejl. Ombudsmanden fandt ikke anledning til at kritisere ministeriets afgørelse om at afskedige Bodil Greve Schmidt, men ombudsmanden gav Bodil Greve Schmidt medhold i, at der var sket en række sagsbehandlingsfejl. Fejlene var dog ikke af en sådan væsentlig karakter, at afskedigelsen kunne til sidesættes som ugyldig.

Der blev i sagen ydet økonomisk støtte på kr. 114.000. til advokatbistand fra AC's bistandsordningen. Den 21. december 2007 traf Bistandsordningens bestyrelse afgørelse om, at AC's Bistandsordning ikke ville dække yderligere udgifter til advokatbistand i sagen i forbindelse med en eventuel videreførelse af sagen, da det var advokatens vurdering i sagen, at domstolene med henvisning til gældende retspraksis ikke ville tilsidesætte Kirkeministeriets afskedigelse af Bodil Greve Schmidt.

### **13.2.3. Tjenestemændenes arbejdstidsaftale/ulempegodtgørelse**

Hovedorganisationen af officerer i Danmark (HOD) har overfor AC rejst en principiel problemstilling om chefers mulighed for at få kontant honorering af ikke-afviklet frihed, der er optjent som godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter. Problemstillingen har været drøftet af de centrale parter i tjenestemændenes arbejdstidsaftale og der er ikke enighed om fortolkningen. Efter AC's/ CFU's opfattelse giver tjenestemændenes arbejdstidsaftale også i relation til tjenestemandsansatte chefer under visse betingelser mulighed for kontant honorering af ikke-afviklet frihed, der er optjent som godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter. Personalesty-



relsen er derimod af den opfattelse, at når det drejer sig om chefer samt medarbejdere omfattet af arbejdstidsaftalens merarbejdsbestemmelser, er disse henvist til evt. at få godtgjort den ikke-afviklede frihed som hhv. engangsvederlag for merarbejde i henhold til cheflønsaftalen og som merarbejde.

Det er AC's advokats vurdering i sagen, at sagen vil kunne vindes af AC i Tjenestemandssretten, men forinden en evt. sag anlægges af AC for HOD mod Personalestyrelsen for FPT, er parterne i sagen enige om – for ikke at lade nogle forhandlingsmæssige muligheder være uafprøvede – at afholde et møde i den nærmeste fremtid om den konkrete sag med deltagelse af repræsentanter for hhv. AC samt HOD og Personalestyrelsen samt FPT for at drøfte, om der kan indgås et forlig i sagen.

#### **13.2.4. Timelærernes retsstilling iht. Deltidsdirektivet**

Finansministeriet blev i august 2007 frifundet i en voldgiftssag om vilkårmæssig diskrimination af timelønnede undervisere i forhold til sammenlignelige fuldtidsansatte undervisere.

Det blev i december 2001 besluttet, at DM på AC-fællesskabets vegne kunne tage skridt til en retlig afklaring af, hvorvidt timelønnede undervisere – qua deltidssdirektivet – havde krav på tilsvarende/forholdsmæssige rettigheder, som gældende for fuldtidsansatte undervisere. Finansministeriet bestred, at dette skulle være tilfældet med henvisning til, at der ikke er sammenlignelighed i direktivets forstand mellem de timelønnede ansatte og de fuldtidsansatte undervisere. Voldgiftssagen blev domsforhandlet den 6. december 2006 med udvidet opmandsskab, men kendelsen i sagen kom først den 15. august 2007. Opmændene tog ikke DM/AC's påstande til følge. Opmændene lagde nemlig ikke vægt på, at/om der de facto er identitet i jobindholdet for eksterne lektorer sammenlignet med fuldtidsansatte undervisere ved universiteterne, som påstået af DM. Opmændene betonedede i stedet, at der ikke er tale om ansættelse i "samme type ansættelsesforhold" og efter "samme type kontrakt", og at betingelserne for at være omfattet af direktivets diskriminationsforbud, derfor ikke er opfyldt. Opmændene anså i forlængelse heraf vilkårsforskellene som udtryk for parternes beviste indretning af to forskellige overenskomster med forskellig prioritering af de overenskomstmæssige goder. Sideløbende med forberedelse af voldgiftssagen blev der - i forlængelse af OK02-overenskomstfornyelsen - ført forhandling mellem parterne med henblik på om muligt at søge en samlet forhandlingsmæssig løsning for timelønsområdet. Parterne kunne dog ikke nå hinanden. I forlængelse af afgørelsen – og OK08-resultatet - forventes der snarest optaget forhandlinger mellem parterne om timelønsområdet, hvor der på grund af tvisten ikke er sket nogen fornyelse af aftaler og cirkulære siden primo 2001.

#### **13.2.5. Fortolkning af tjenesterejseaftalen**

Tjenestemandssretten har i august 2008 frikendt Finansministeriet i en sag om fortolkning af og brud på tjenesterejseaftalen. Sagen, der blev ført af centralorganisationerne i fællesskab, vedrørte spørgsmålet om, hvorvidt Arbejdstilsynet har været berettiget til ensidigt at fastlægge en kørselsordning for de tilsynsførende, hvorefter transportgodtgørelsen beregnes med udgangspunkt i et antal af arbejdsgiver fastlagte (fiktivte) "udkørselssteder" og ikke med udgangspunkt i tjenestestedet eller alternativt det faktiske start/slutpunkt, typisk den ansattes bopæl, som tjenesterejseaftalen nævner som mulige udgangspunkter for beregningen af en tjenesterejse længde og varighed. Dommerne fandt, at når Arbejdstilsynet ensidigt i medfør af ledelsesretten kan fastlægge en tilsynsførendes tjenestested, kan Arbejdstilsynet så meget desto mere i medfør af ledelsesretten ensidigt fastlægge stillingsindholdet for en tilsynsførende således, at fastsættelsen af det faste arbejdssted suppleres af et for medarbejderen i relation til kørselsgodtgørelsen gunstigere udgangspunkt i form af et såkaldt udkørselssted.

Det vurderes nu, om - og i givet fald hvordan - dommen skal have konsekvenser, herunder om tjenesterejseaftalen eventuelt skal opsiges med henblik på genforhandling.

### **13.2.6. Ansættelsesvilkår for rektorer ved gymnasieskolerne mv.**

I begyndelsen af 2007 rettede Personalestyrelsen henvendelse til AC med en anmodning om at optage drøftelser om en udvidelse af AC-overenskomstens dækningsområde, således at overenskomsten også kom til at omfatte rektorer ved gymnasieskoler m.v. og rektorer ved private gymnasier. Baggrunden var, at gymnasieskolerne, studenterkurser og selvstændige to-årige HF-kurser i forbindelse med kommunalreformen var overgået til statslige selvejende institutioner, og at der pr. 1. januar 2007 ikke ville være adgang til at ansætte rektorer som tjenestemænd eller på tjenestemandslignende vilkår på de nævnte områder. Personalestyrelsen ønskede samtidig at indgå en aftale om stillingernes fremtidige klassificering, idet man dog ikke ønskede at overføre den hidtidige gældende aftale af 5. juni 1993 om omklassificering af stillinger som rektor ved gymnasieskolerne m.v. til overenskomstområdet.

FHO besluttede, at AC i et samarbejde med DJØF skulle optage drøftelser med Personalestyrelsen om en udvidelse af AC-overenskomstens dækningsområde som nævnt, idet man forudsatte, at de pågældendes grundvilkår ikke blev forringet i forhold til de hidtil gældende vilkår.

Efter flere forhandlingsmøder mellem parterne måtte AC og DJØF konstatere, at det ikke var muligt at opnå enighed om vilkårene for de pågældende stillinger.

På denne baggrund varslede og iværksatte DJØF blokade af et antal rektorstillinger ligesom GL og DM iværksatte sympatiblokader.

Finansministeriet indklagede DJØF, GL og DM for en faglig voldgift med påstand om, at organisationerne skulle anerkende, at § 5, stk. 5, litra a i hovedaftalen med AC-organisationerne udelukkede stillingsblokade eller anden arbejdsstandsning for chefstillinger i 36. og højere lønramme, og videre anerkende at besættelsen af rektorstillinger aflønnet fra 36. og højere lønramme på statslige selvejende gymnasier derfor ikke kunne gøres til genstand for stillingsblokade.

Ved en tilkendegivelse af 7. januar 2008 fastslog opmanden i sagen, højesteretsdommer Per Sørensen, at tvisten var opstået fordi rektorstillingerne skulle besættes på overenskomstvilkår og ikke ved som hidtil på tjenestemandsvilkår. Da der således skulle et helt nyt overenskomstgrundlag til for disse stillinger, fandt opmanden, at der ikke var grundlag for at nå til, at hovedaftalens § 5, stk. 5, litra a i en sådan situation er til hinder for, at der etableres blokade af de nye stillinger indtil der, kollektivt eller individuelt, er opnået enighed om ansættelsesvilkårene. Dette gælder uanset at rektorstillingerne hidtil havde været klassificeret i lønramme 37, og uanset om lønvilkårene ifølge den kommende overenskomst måtte komme til at svare til de hidtidige lønvilkår.

DJØF, GL og DM blev herefter frifundet i sagen.

### **13.3. Grænseaftaler**

Drøftelserne mellem AC og COII om mulighederne for en afklaring af en række grænseflader mellem de to organisationsområder blev videreført i form af en række tekniske drøftelser i 2007.

Under disse drøftelser blev bl.a. forholdene i det nye statslige beskæftigelsessystem, SKAT, AF, landbrugsskolerne, byretterne (administrationschefstillingerne), Arbejdstilsynet, erhvervsskolerne og designskolerne drøftes som områder parterne i fællesskab havde identificeret som områder, hvor der aktuel var drøftelser om og behov for en nærmere afklaring af grænsedragningen.

For så vidt angik det statslige beskæftigelsessystem var der i 2006 fundet en løsning og for så vidt angik landbrugsskolerne var der enighed om, at enkelte ikke-akademiske lærere her, ansatte i det akademiske lønforløb 16/31, kunne overføres til AC-området. For så vidt angik de øvrige områder lykkedes det ikke at opnå enighed, hvorfor man koncentrerede drøftelserne om at indgå en aftale om principperne for grænsedragningen af forhandlings- og aftaleretten for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte. Parterne drøftede i tilknytning hertil en række principper som skulle finde anvendelse efter nærmere aftale for udvalgte områder og/eller stillingskategorier.

AC meddelte dog COII, at en tilslutning til de skitserede principper måtte forudsætte, at de konstaterede problemer på et eller flere områder samtidig fandt en for AC acceptabel løsning. Konkret pegede AC på, de konstaterede grænsedragningsproblemer på erhvervsskoleområdet som minimum måtte finde en løsning ved AC's tilslutning.

COII meddelte hertil, at man i givet fald forudsatte, at de akademisk uddannede lærere på erhvervsskolerne fremover skulle ansættes på COII's overenskomst.

AC meddelte herefter, at man på denne baggrund ikke så nogle muligheder for at videreføre de tekniske drøftelser.

På denne baggrund besluttede FHO i september 2007, at de tekniske drøftelser/sonderinger med COII om en løsning af grænsefladen mellem de to områder indtil videre skulle betragtes som afsluttede, idet det efter afslutningen af overenskomst- og aftaleforhandlingerne 2008 igen skulle overvejes om situationen gav anledning til på ny at optage drøftelser med COII om grænsedragningen.

Overvejelser herom pågår pt.

## **13.4. Kommunalreformen**

### **13.4.1. Løngaranti på det regionale område**

I februar 2007 indgik KTO, AC og RLTN en aftale om løngaranti for ansatte omfattet af strukturreformen. Løngarantien betød bl.a., at medarbejdere, som blev omfattet af kommunalreformen, bevarede deres nettoløn incl. aftalte lønstigninger i overenskomstperioden frem til og med 31. marts 2008. Efter overenskomstperiodens udløb er der aftalt minimumsbestemmelser om aftrapning/fastfrysning af hidtidig løn.

### **13.4.2. Konfliktvarsling på VUC og SOSU området**

Som led i kommunalreformen blev SOSU og VUC-området overført fra amterne til staten pr. 1. januar 2007.

I forbindelse hermed blev der mellem COII/LC og Finansministeriet ført forhandlinger om overenskomstforholdene i staten efter 1. januar 2007, idet der på statens område ikke fandtes overenskomster på COII og LC-området, som dækkede dette

arbejde. Enighed herom kunne ikke opnås, hvorfor COII og LC varslede blokade på områderne. Man anmodede samtidig de øvrige organisationer – herunder AC-organisationerne – med medlemmer på SOSU og VUC-området om at varsle sympatiblokade.

Finansministeriet/Personalestyrelsen gjorde gældende, at de af LC og COII afgivne varsler om konflikt var ulovlige, hvilket dog blev underkendt af Arbejdsretten 12. marts 2007.

I forlængelse heraf rettede AC henvendelse til LC og COII for at sikre, at eventuelle varsler af sympatiblokade og sympatistrejke fra AC-organisationernes side til støtte for den iværksatte blokade og varslede strejke ikke ville betyde – såfremt LC og COII's krav blev imødekommet – at LC's og COII's overenskomstområde også ville dække akademikere, der var ansat eller blev ansat på området.

LC og COII meddelte som svar herpå, at man ikke i forhandlingerne med Personalestyrelsen havde påtænkt en udvidelse af deres amtskommunale overenskomster eller havde intentioner om at udvide området for "organisationernes forhandlingsret".

AC meddelte herefter LC og COII, at AC-organisationerne for at bakke op om konflikten forudsatte, at COII og LC ved en eventuel overenskomstindgåelse respekterede AC's hovedaftale og de mellem Finansministeriet og AC/AC-organisationerne indgåede overenskomster og aftaler på det statslige forhandlingsområde.

I slutningen af april 2007 blev parterne dog enige om at genoptage forhandlingerne, der resulterede i en aftale om et forhandlingsforløb og med virkning fra 1. maj 2007 at administrere institutionerne svarende til reglerne i de hidtidige (amts)kommunale overenskomster.

### **13.4.3. Overgang fra statslig til kommunal ansættelse (de 14 pilotjobcentre)**

KTO og AC indgik i begyndelse af 2007 en aftale med KL om overgang fra staten til kommunerne i forbindelse med etablering af de 14 pilotjobcentre.

Forhandlingsresultatet bestod bl.a. af en aftale om ansættelsesvilkår for ikke-tjenestemænd i staten, som overgik til ansættelse i pilotjobcentrene i forbindelse med opgave- og strukturreformen. Aftalen indebar bl.a., at de ansatte med virkning fra overgangstidspunktet blev omfattet af de overenskomster der gjaldt for tilsvarende ansatte i kommunerne, med mindre andet fulgte af en række nærmere aftalte særvilkår. Endvidere indebar aftalen bl.a., at forhandlings- og aftaleretten skulle udøves af de parter, som har forhandlings- og aftaleretten på det kommunale område. Herudover indeholdt aftalen en række særvilkår indtil 1. april 2008 vedrørende aflønning og indbetaling af pensionsbidrag samt en række nærmere specificerede særvilkår.

Konsekvensen af aftalen var således, at alle akademikere, der var ansat i henhold til AC-overenskomsten på det statslige forhandlingsområde, blev ført over i pilotjobcentrene på de aftalte vilkår.

## **13.5. Andet**

### **13.5.1. Stillingstrukturevision – universiteter og sektorforskning**

Efter der ultimo 2006 var opnået enighed med Videnskabsministeriet om en ny stillingsstruktur, forhandlede AC's forhandlingsdelegation en del af foråret 2007 med

Personalestyrelsen om at få ændringerne omsat til et nyt cirkulære. De vigtigste nye tiltag var en forenkling af strukturen på pre-doc-området og en række ændringer på post-doc-området med det formål at begrænse længden af karrierevejen frem til en lektorstilling og at øge andelen af tidsubegrænsede stillinger. I marts 2007 nåede man til enighed om de principielle ændringer, herunder om et tillæg til den nye videnskabelige assistent på 28.400 kr. i årligt tillæg (niv. 97) og de nødvendige tilføjelser vedr. begrænsning af antallet af år, man kan være ansat på adjunkt-niveau. Derefter blev der foretaget en teknisk gennemgang, så cirkulæret kunne underskrives i juni 2007. Endelig blev det i august 2007 aftalt at fordele provenuet ved nedlæggelse af kandidatstipendiatstillingen til ansatte ph.d.'er på basisløn 4 og derover som en mindre forhøjelse af det ikke-pensionsgivende tillæg.

### **13.5.2. Etablering af "professorer med særlige opgaver"**

I regeringens globaliseringsstrategi indgik et initiativ, hvor universiteterne skulle kunne ansætte såkaldte superprofessorer med et selvstændigt ledelsesansvar og eget budget. Personalestyrelsen omsatte i foråret 2007 dette til et konkret forslag til en aftale om en forsøgsordning med 60 særlige professorater i lønramme 38 med særlige vilkår, bl.a. afholdelse af tillæg uden for cheflønspuljen og mulighed for udbetaling af bruttoløn inkl. pension i kombination med tilslutning til en særlig forsikringsordning. Efter forhandlinger mellem AC og Personalestyrelsen om de konkrete vilkår blev der i november 2007 indgået aftale om disse særlige professorer, nu med det mere neutrale navn globaliseringsprofessorer.

### **13.5.3. Cheftale i Københavns Kommune**

På vegne af AC førte DJØF forhandlingerne om chefgruppen i Københavns Kommune. Forhandlingerne blev afsluttet den 2. juli 2008 med en aftale med følgende indhold:

- Lønstigninger i samme størrelsesorden som på det øvrige kommunale chef-område.
- Udvidelse af cheftalens dækningsområde, således at den også dækker ned til grundlønstrin 49.
- Mulighed for indplacering på grundløn 50.
- Afsættelse af 2,5 % til lokal løndannelse til stillinger under grundløn 52.
- Stillinger på grundløn 52 og 53 omfattes af decentral løn.
- Pensionsprocenten blev hævet fra 18 til 18,2 %.
- Der indføres frit valg mellem løn og pension fsva. den del af pensionen, der overstiger 15,8 %.

FHO godkendte forhandlingsresultatet på sit møde den 26. august 2008.

### **13.5.4. Opsigelse af FN-tillægget**

AC har senest ved brev af 28. august 2008 anmodet Personalestyrelsen om en forhandling i anledning af AC's opsigelse af aftale af 5. juli 2005 om FN-tillæg til personel i forsvaret og Beredskabsstyrelsen. Baggrunden for AC's forhandlingsbegæring er, at AC – efter HOD's ønske - oprindeligt opsagde aftalen i ultimo september 2007 til udløb pr. 31. december 2007 med henvisning til hovedaftalens bestemmelser. Ultimo oktober 2007 meddelte Personalestyrelsen imidlertid AC, at aftalen efter Personalestyrelsens opfattelse kun kunne opsiges i forbindelse med de generelle aftale- og overenskomstfornyelser, dvs. tidligst til udgangen af marts 2008. AC meddelte herefter Personalestyrelsen, at AC ikke delte Personalestyrelsens opfattelse

men opsagde for en sikkerheds skyld den 30. oktober 2007 – uden præjudice – endnu en gang aftalen om FN-tillæg til personel i forsvaret og Beredskabsstyrelsen pr. 31. marts 2008.

Ved OK-08 blev CFU og Personalestyrelsen enige om at afsætte en pulje til finansiering af honoreringen til civilt og militært personel i tilknytning til udsendelse til internationale missioner. Puljen vil i princippet også kunne anvendes til en forhøjelse af FN-tillægget, hvis parterne er enige om dette. Ved OK-08 har CFU/AC imidlertid understreget over for Personalestyrelsen, at man i praksis ikke er indstillet på at anvende midler fra puljen til en forhøjelse af FN-tillægget. På denne baggrund har AC nu anmodet Personalestyrelsen om en forhandling af aftalen om FN-tillæg.

### **13.5.5. Løn- og ansættelsesvilkår for rektorer (og øvrige ledere) ved professionshøjskolerne**

Der er i september 2007 indgået aftale om løn- og ansættelsesvilkår for rektorer ved professionshøjskoler.

Professionshøjskolerne blev oprettet ved lov som vedtaget i Folketinget den 1. juni 2007 med ikrafttræden den 15. juni 2007. Da professionshøjskolerne er selvejende institutioner inden for den offentlige forvaltning fandt Undervisningsministeriet principielt ikke at der var krav om indgåelse af aftale om stillingernes klassificering (ikke tjenestemandstillinger). Ministeriet mente i forlængelse heraf, at stillingerne kunne besættes på individuel kontrakt, men fandt det dog hensigtsmæssigt med en mulig fælles løsning efter drøftelse med centralorganisationerne – både AC og COII, da man ikke ville opstille krav om akademisk uddannelse for at bestride rektorstillingerne. AC meddelte i forlængelse heraf at være villig til at drøfte ansættelsesvilkårene, idet man samtidig forbeholdt sig at varsle blokade af de pågældende stillinger. Der blev den 24. september 2007 indgået et protokollat til AC-overenskomsten, med fastlæggelse af en basislønindplacering af de enkelte rektorstillinger. Med aftalen er der samtidig fastlagt en grænsedragning i forhold til COII baseret på uddannelsesniveau.

Vilkårene for stillingerne i de underliggende ledelseslag ved professionshøjskolerne er endnu ikke afklaret. Spørgsmålet forventes forhandlet hen over efteråret 2008, når skolerne har fastlagt ledelsesstrukturerne og opnået Undervisningsministeriets og Finansministeriets godkendelse heraf. AC har tidligere lagt op til en overenskomstbaseret løsning, hvor stillingerne indplaceres på basisløn, og der gives adgang til at aftale tillæg uden for pulje.

## **14. Det private forhandlingsområde**

### **14.1. Fastsættelse af rammerne for de årlige overenskomstforhandlinger på det private forhandlingsområde**

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 forud for de årlige overenskomstforhandlinger i den private sektor fastsætter rammerne for AC-organisationernes overenskomstkraav og forhandlingsresultater for forhandlingerne.

FHP har senest i efteråret 2007 vedtaget en række anbefalinger til brug for AC-organisationernes og AC-klubbernes forhandlinger i 2008 i fm. fornyelse af private overenskomster og aftaler på en række virksomheder. FHP har for overenskomst-

forhandlingerne i 2008 på det private område anbefalet følgende temaer som krav ved fornyelse af overenskomster (opregnet i uprioriteret rækkefølge):

- 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.

## **14.2. Godkendelse af forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater**

FHP/FHP-s har siden den 1. januar 2007 godkendt forhandlingsaftaler vedrørende følgende virksomheder:

- Danmarks Radio
- Teknologisk Institut
- Atkins Danmark
- De Gule Sider
- DSB S-Tog
- LEV
- Københavns Energi
- Kræftens Bekæmpelse
- R98
- DBC
- DANAK

FHP/FHP-s har siden den 1. januar 2007 godkendt forhandlingsresultater vedrørende følgende virksomheder:

- TDC
- Atkins Danmark
- Eurofins
- LEV
- Byfornyelse Danmark – KUBEN
- R 98
- DSB S-Tog
- DANAK
- Post Danmark
- Teknologisk Institut

Siden 1. januar 2007 har FHP/FHP-s godkendt i alt 11 forhandlingsaftaler og i alt 10 forhandlingsresultater.

## **14.3. Varsling af konflikt**

### **14.3.1. Danmarks Radio**

I august 2007 var der på det private forhandlingsområde udsigt til konflikt med DR efter, at AC-organisationernes forhandlinger med DR om fornyelse af AC-overenskomsten var brudt sammen i maj 2007. Arbejdsgiversiden havde herefter varslet lock-out. Da AC-organisationerne - pga. en forestående afskedigelsesrunde i

DR begrundet i budgetbesparelser - var bekymrede for medlemmernes sikkerhed for at kunne genindtræde i deres hidtidige stillinger efter konflikten ophør, rettede de henvendelse til Forligsinstitutionen med en anmodning om at indtræde i forhandlingerne. Lockouten blev imidlertid aldrig iværksat, da det i august 2007 lykkedes parterne at opnå et forhandlingsresultat i Forligsinstitutionens regi.

### **14.3.2. BUPL**

AC indgik, efter bemyndigelse fra de AC-organisationer, der har medlemmer ansat i BUPL på forbundskontoret (DP, DM, BF og DJØF), i slutningen af 2007 overenskomst sammen med HK, Dansk Socialrådgiverforening og 3F for perioden 1. april 2006 til 31. marts 2007.

I foråret 2008 forhandlede organisationerne i fællesskab om fornyelse af overenskomsten med virkning fra 1. april 2008. Der var ikke, for så vidt angik de berørte AC-organisationer, indgået forhandlingsaftale i forbindelse med forhandlingerne.

Efter en lang række forhandlingsmøder i foråret 2008 måtte organisationerne konstatere, at der ikke kunne opnås enighed om en fornyelse af overenskomsten, for så vidt angik AC-grupperne først og fremmest på grund af en række udestående spørgsmål vedrørende arbejdstid og løn og lønfremgang for konsulenterne. På denne baggrund tiltrådte AC's bestyrelse en indstilling fra FHP om at bemyndige DJØF til på AC's vegne at afgive konfliktvarsel overfor BUPL.

DJØF afgav herefter på AC's vegne konfliktvarsel over for BUPL den 15. april 2008, således at arbejdsstandsningen kunne påbegyndes onsdag den 14. maj 2008.

Inden konflikten trådte i kraft lykkedes det dog parterne at nå til enighed om vilkårene for en fornyelse af overenskomsten.

## **14.4. Øvrige rammer og vilkår**

### **14.4.1. Lov om information og høring**

Loven om information og høring er en implementering af et EU-direktiv, som har til formål at sikre alle ansatte i virksomheder med mindst 35 ansatte ret til at blive informeret og hørt omkring forhold, som har væsentlig betydning for deres ansættelse. I 2005 vedtog FHP en strategi for at bruge de dengang nye regler om information og høring i private virksomheder. I februar 2007 gjorde FHP en foreløbig status på implementeringen af den vedtagne strategi og opfordrede på denne baggrund organisationerne til fortsat at fastholde fokus på regelsættet i den løbende dialog med medlemmerne i forbindelse med de overvejelser, der allerede findes i organisationerne om etablering af klubber på særligt udvalgte områder eller i forhold til særligt udvalgte virksomheder.

### **14.4.2. Ændring af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester**

I september 2007 fremsendte Beskæftigelsesministeriet et udkast til forslag om ændring af funktionærloven til bl.a. AC's bemærkninger. Udkastet til lovforslag indebærer bl.a. en ophævelse af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester. I sit høringssvar pegede AC på, at lovforslaget var ensbetydende med en helt uacceptabel forringelse af funktionærens retsstilling, da en ophævelse af funktionærlovens § 17 ville betyde, at bl.a. flertallet af de 75.000 de akademikere, der er ansat på det private område, ville miste retten til skriftligt at få oplyst årsagen til en afskedigelse/bortvisning, hvis denne ikke fremgik af opsigelsesskrivelsen. En sådan begrundelse har særligt betydning for at kunne vurdere hvorvidt en afskedigelse



se/bortvisning er sagligt begrundet. På baggrund af bl.a. AC's høringssvar samt massiv modstand fra S og DF imod denne forringelse ændrede beskæftigelsesministeren lovforslaget, således at det fortsat sikres, at den enkelte funktionær på begæring altid har ret til skriftligt at få oplyst årsagen til en afskedigelse.

#### **14.4.3. Ændring af funktionærlovens § 2a om fratrædelsesgodtgørelse**

Funktionærlovens § 2a giver medarbejdere med uafbrudt beskæftigelse i 12, 15 eller 18 år ret til en særlig fratrædelsesgodtgørelse på hhv. 1, 2 eller 3 måneders løn, hvis de opsiges af deres arbejdsgiver, men der er ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis medarbejderen ved fratrædelsen vil oppebære folkepension eller en alderspension fra arbejdsgiveren. Bestemmelsen betyder, at de fleste medarbejdere, som opsiges efter det fyldte 60 år, mister retten til fratrædelsesgodtgørelsen, selv om de ikke har intentioner om at gå på pension. På baggrund af et oplæg til ændring af funktionærlovens § 2a udarbejdet af en arbejdsgruppe under FHP-s, har FHP på FHP-møde den 27. marts 2008 bl.a. truffet beslutning om, at AC skal arbejde for en ændring af funktionærloven, således at AC "officielt" går efter et bortfald af aldersgrænserne i funktionærlovens § 2a men med en fælles forståelse blandt medlemsorganisationerne af, at det vil være tilfredsstillende at komme igennem med en ændring af funktionærlovens § 2a, der indebærer, at der alene kommer til at gælde en aldersgrænse svarende til folkepensionsalderen.

#### **14.4.4. Kunde- og konkurrenceklausuler/non-solicitationsaftaler / jobklausuler / medarbejderklausuler**

Arbejdsgruppen vedr. ErhvervsBegrænsende Klausuler og Aftaler (EBKA) har arbejdet intenst i perioden med at få gennemført en lovgivning der, i bedste fald, forbyder jobklausuler eller som minimum får synliggjort klausulernes anvendelse og får lagt en begrænsning heri. I 2007 fik gruppen 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 central 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 aftaleparterne, dvs. arbejdsgiverne, en efter omstændighederme rimelig, men - efter organisationernes ønske - kort frist til at rette ind i forhold til den nye lov.

I slutningen af 2007 udgav arbejdsgruppen 2. udgaven af den oprindelige fælles-AC-vejledning om Erhvervsbegrænsende klausuler fra 1999, og på baggrund af den tilkomne retspraksis på området samt vedtagelsen af loven om Jobklausuler vil 2. udgaven blive gennemskrevet og den 3. udgave vil blive lanceret inden udgangen af 2008.

EBKA-gruppen overvejer desuden om der er behov for en revision af den fælles AC-vejledning om Aktieløn fra juni 2006. Der er også her dannet yderligere retspraksis siden pjecen blev udgivet, og så er der behov for at gøre den bedre egnet til at blive lagt ude på organisationernes hjemmesider. Den nuværende krise giver formentlig også behov for nogle stærkere advarende ord om at erstatte løn med optimer.

Arbejdsgruppen kan konstatere – bl.a. på baggrund af tilbagemeldinger fra sekretariaterne i de forskellige AC-organisationer - at de fællesudarbejdede vejledninger er et godt og meget benyttet værktøj i forbindelse med rådgivningen af medlemmerne.

#### **14.4.5. Evaluering af lov om barselsudligning**

FHP drøftede i foråret 2008 en redegørelse fra en arbejdsgruppe, der havde fået til opgave at finde ud af, hvordan der mest hensigtsmæssigt kunne samles op på, om loven vedrørende barselsudligning i den private sektor havde haft den ønskede effekt. Arbejdsgruppen foreslog bl.a., at der kunne gennemføres en kvalitativ undersøgelse eksempelvis i form af interviews med akademikertunge arbejdsgivere, villigheden til at ansætte akademikerkvinder i den fødedygtige alder efter lovens ikrafttræden, for nærmere at belyse dels om loven har tilskyndet private arbejdsgivere i al almindelighed til at ansætte akademiske kvinder i den fødedygtige alder, dels om der kan spores en øget villighed (hos arbejdsgiverne) til at ansætte kvinder inden for traditionelt mandsdominerede områder. Arbejdsgruppen pegede endvidere på, at såfremt der blev iværksat en sådan virksomhedsundersøgelse ville det være muligt at belyse de samme forhold for såvel A- som B-siden. Man foreslog derfor, at de deltagende AC-organisationer i perioden frem til lovrevisionen i 2009/10 gennemfører en medlemssurvey, der belyser om vilkårene under barsel for mødrene og fædrene/partnerne efter medlemmernes opfattelse har ændret sig og herunder afdække eventuelle fortsatte barrierer.

FHP besluttede, at der iværksættes en kvalitativ undersøgelse som skitseres, der forankret i AC og gennemføres ved hjælp af et eksternt konsulentfirma. Herudover opfordrede FHP organisationerne til i forbindelse med deres sagsbehandling i perioden frem til lovrevisionen at have opmærksomheden rettet mod særlige "cases", der i forbindelse med lovrevisionen ville være gode til, rent politisk at anskueliggøre lovens effekt i forhold til de ligestillingsmæssige hensigter loven peger på og i forhold til de ovennævnte spørgsmål, der kan indgå i forbindelse med indsamling af data til lønstatistik 2008 eller 2009.

Det er aftalt, at GAD's Research og Reflexions forestår undersøgelsen, der forventes afsluttet i løbet af foråret 2009.

#### **14.4.6. Pensionsområdet, herunder pensionsundersøgelsen**

##### *Pensionsområdet*

Debatten om pensionsdækningen, omkostningsstrukturen og ideen om et fælles klubpapir på pensionsområdet blev videreført i 2007. Det blev fastslået, at omkostningerne ved at flytte pensionsordninger i forbindelse med jobskifte er de samme for kommercielle såvel som kollektive pensionsordninger. Flytning af kommercielle pensionsordninger, i en situation der ikke er relateret til jobskifte, er fortsat forbundet med store og varierende omkostninger. Organisationerne arbejder videre med at sikre, at også unge medlemmer bliver omfattet af en ordning - tendensen er at stadig flere unge aftaler pensionsordninger.

Drøftelserne af det fælles klubpapir er fortsat ikke tilendebragt, men det blev besluttet, at organisationerne kunne benytte udkastet som ønsket indenfor egen organisation.

#### **14.4.7. Privatlønsområdet**

##### *Konjunkturindikatorer på KOKS*

Til brug for de lokale forhandlinger har AC udarbejdet en statusopgørelse over de seneste prognoser for dansk økonomi, der er lagt på KOKS-siden. I oversigten indgår prognoser for prisudviklingen. Skønnene er udarbejdet af Det Økonomiske Råd (Vismændene), Finansministeriet, Danske Bank, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd m.fl. og opdateres løbende. På et forhandlerseminar i efteråret 2006 blev en sådan

statusopgørelse efterspurgt af medlemsorganisationerne, og den har fungeret siden årsskiftet 2006/2007.

#### *Lønstatistik – fælles spørgsmål*

I 2007 var der i tilknytning til indsamlingen af lønstatistik enighed i FHP om at sætte fokus på personalegoder og barselsvilkår samt fortsat at spørge om kunde- og konkurrenceklausuler m.v. Med udgangspunkt i den fælles bruttoliste over personalegoder har organisationerne efterfølgende alle spurgt ind til adgangen til "frynsegoder" og klausuler. En række organisationer har også valgt at belyse lønvilkårene under barsel. I statistikken for 2008 er frynsegode"listen" blevet yderligere udbygget, og der er overvejelser om mere tilbundsgående undersøgelser af barselsområdet.

Statistikken vedrørende personalegoder har bl.a. været anvendt i tilknytning til OK08 forhandlingerne på det offentlige område om statistikgrundlaget for reguleringsordningen. Der viste et fremadrettet behov for at kunne skønne over værdien af aktieordninger.

#### *Lønstatistik – koordineret indsamling*

I tilknytning til den årlige indsamling af lønstatistik har AC i en årrække forestået iværksættelsen af den praktiske håndtering af dataindsamlingen for 7-8 af AC's medlemsorganisationer. Dette sker i samarbejde med virksomheden UNI-C. AC har som et led heri indhentet tilbud og udarbejdet svarskemaer m.v. Koordineringen har primært haft til hensigt at sikre fornuftige økonomiske betingelser for dataindsamlingen, men også fungeret som et forum for drøftelse af konkrete spørgsmål.

### **14.5. Temadrøftelser, særligt anbefalingerne fra Familie- og arbejdslivskommissionen**

FHP har i 2007 bl.a. drøftet anbefalingerne fra Familie- og arbejdslivskommissionen. FHP's synspunkter herom er indgået i arbejdet med at udarbejde anbefalinger til indholdet af AC-organisationernes overenskomstkrav i efteråret 2007 i forbindelse med FHP's fastsættelse af rammerne for overenskomstforhandlingerne på det private område 2008.

### **14.6. Fælles temadage**

FHP har i foråret 2008 besluttet, at der skal afholdes fælles temadage for privatansatte medlemmer med baggrund i erfaringerne fra Finanssektorens dag, som er en temadag arrangeret i et samarbejde mellem IDA, DM, KS og DJØF målrettet akademikere ansat i finanssektoren. Der arbejdes nu videre med planlægningen af 2 fælles temadage – hhv. en temadag målrettet akademikere ansat i konsulentbranchen og en temadag målrettet akademikere ansat på NGO-området. Planlægningen, tilrettelæggelsen og afviklingen af temadagene er forankret i AC, og de medlemsorganisationer, som ønsker at være med – og som dermed også ønsker at stå som medarrangør af de enkelte temadage – går ind i arbejdet og deltager i finansieringen. Det er målsætningen, at den første af temadagene – en temadag for akademikere i konsulentbranchen – afvikles i efteråret 2008. Det er DJØF og DM, som er medarrangører af denne temadag, og som således også deltager i finansieringen heraf.

## **15. Pension**

### **15.1. Ændring af pensionsbeskatningsloven og pensionsafkastbeskatningsloven**

I juni 2007 indgik Folketinget en rammeaftale om den fremtidige pensionsbeskatning som følge af en EU dom, hvor de danske regler om kun at give fradragsret for indbetalinger til danske pensionsinstitutter blev underkendt. Et tæt samarbejde mellem AC, FTF og AC pensionskasserne bidrog afgørende til, at en særbeskatning af afkastet i kollektive pensionskasser i forhold til de kommercielle ordninger blev afværget i den endelige lovpakke fra december 2007. Samt at ordninger med store ejendomsporteføljer undgik en ekstrabeskatning som følge af overgangsreglerne.

I august 2008 er AC blevet inddraget i udarbejdelsen af ændringsforslag til lovpakken fra 2007 (Pensionsbeskatnings- og Pensionsafkastbeskatningsloven). Udspillet vil i sin nuværende udformning indebære en yderligere individualisering af pensionsordningerne. Som kan få den konsekvens, at gennemsnitsrenteordningerne må udfases, idet forslaget indebærer årlige rentetilskrivninger på enkeltdepoter, hvilket umuliggør fordeling af renteafkast over tid. AC samarbejder med AC pensionskasssekredsen for at sikre, at de kollektive elementer i de hidtidige ordninger kan videreføres.

### **15.2. Tjenestemandspensionsområdet (opfølgningen på velfærdsreformen)**

Drøftelserne af reformens implementering blev indledt i februar 2007 på Personalestyrelsens initiativ. Personalestyrelsen præsenterede i en teknisk arbejdsgruppe ønsket om at afklare og beskrive problemstillingen om reformens implementering i relation til 1) mere aktuariemæssige førtidspensionsfradrag samt 2) lavere pligtige afgangsaldr. Endvidere ønskede man at komme med forslag til nye modeller i god tid inden OK08.

I løbet af foråret 2007 og indtil langt ind i efteråret 2007 var der tale om en teknisk afklaring og præsentation af ufærdige udspil fra Personalestyrelsen. Det tekniske bestod bl.a. i 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 på de to områder, der 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.

### **15.3. Pensionsmarkedsrådet - Penge og pensionspanelet**

AC har deltaget i rådet siden dets oprettelse i 1997. Rådets sidste rapport fra efteråret 2007 handler om etiske investeringer. Efter ønske fra Økonomi- og Erhvervsministeren blev rådet nedlagt ved udgangen af 2007. En del af opgaverne tænkes fremover løftet via Penge og Pensionspanelet der skal

- udarbejde objektiv forbrugerinformation om finansielle produkter og ydelser,
- foretage og offentliggøre test af finansielle produkter og ydelser, herunder test foretaget ved brug af anonym informationsindsamling, og

- iværksætte og offentliggøre undersøgelser om forbrugerforhold på det finansielle område.

Modsat Pensionsmarkedsrådet er det således ikke længere arbejdsmarkeds-pensionerne som er i fokus, men alle pensionsordninger. Med vægten lagt på forbrugerhensyn. Ministeren har kun villet tildele hovedorganisationerne 1 fælles plads ud af 9 i rådet.

## 16. Øvrige spørgsmål vedr. forhandlingsområdet

### 16.1. Oprettelse af administrative servicecentre i staten

I starten af 2008 offentliggjorde Regeringen sin plan om oprettelse af to administrative servicecentre. Centrene skal tage sig af:

- I Økonomistyrelsen: Løn, bogholderi/regnskab og rejser
- I Statens It i regi af Skatteministeriet: It-drift og –support

Samtidig blev overvejelserne om at flytte dele af personaleområdet til Personalestyrelsen offentliggjort. Denne del af rapporten er dog endnu ikke implementeret/konkretiseret.

CFU rettede henvendelse til Personalestyrelsen mhp. at få oprettet et adhoc-samarbejdsudvalg/-følgegruppe i henhold til Samarbejdsaftalen. Denne er nedsat med fire repræsentanter fra AC, nemlig fra DJØF, DM, IDA og AC's sekretariat. På arbejdsgiverside deltager udover Personalestyrelsen også de to modtagende myndigheder Økonomistyrelsen og Statens It. Adhoc-følgegruppen har nedsat to undergrupper, én personalejuridisk og én vedr. proces og kompetenceudvikling.

I den personalejuridiske undergruppe arbejdes der på et papir med såkaldte "opmærksomhedspunkter". I papiret fokuseres på udvalgte problemstillinger som f.eks. fortrinsstilling/tilbagegangsret, opslag af stillinger, TR-forhold, lokal løndannelse, overdragelse af personalesager mv.

I gruppen om proces og kompetenceudvikling arbejdes der med en større vejledning om processen for flytning af medarbejderne til et ASC. Vejledningen indeholder elementer som f.eks. orientering til den enkelte medarbejder, som forventes overført, orientering til TR og til SU, kompetenceafklaring, møde ml. de berørte medarbejdere og kommende arbejdsplads og velkomst til nye medarbejdere.

I CFU-regi er det besluttet at udarbejde en vejledning til de tillidsrepræsentanter, der skal forhandle løn- og ansættelsesvilkår for såvel de ledere og medarbejdere, der overføres, som de ledere og medarbejdere, der bliver tilbage på de enkelte arbejdspladser.

Hvor mange AC'ere, der vil blive omfattet af ét af de nye ASC'er, er endnu ukendt. På It-området vil der formentlig være tale om en del, mens det som udgangspunkt har formodningen imod sig, at omfanget af AC'ere, der bliver overført til Økonomistyrelsen, er stort, idet det vurderes, at kun få AC'ere er beskæftiget med løn-, økonomi- og rejseadministration. Dog har det vist sig, at af de knapt 40 medarbejdere, der primo september 2008 er blevet overført fra Administrationsenheden i Økonomi- og Erhvervsministeriet til Økonomistyrelsen, er 5-6 AC'ere, heraf i hvert fald 3 DJØF'ere.

AC's fokus i følgegruppen er i skrivende stund følgende temaer:

- Standardiseringens konsekvenser for personalepolitikken. Systemerne skal ikke bestemme personalepolitikken.
- Økonomien i projektet. Forslag om et "spørgemøde", som evt. kan danne grundlag for yderligere aktiviteter.
- Den attraktive arbejdsplads i ASC'erne. Det skal være sjovt at være medarbejder der - hvordan sikres det.
- Serviceforringelse - hvordan tackles det, så det ikke er medarbejderne, det går ud over.

AC sender løbende nyhedsmails til organisationerne om arbejdet med ASC. Tanken er, at nyhedsmailen – evt. i redigeret form – kan videresendes til relevante tillidsrepræsentanter.

Det er også besluttet, at AC-organisationerne skal afholde et fælles TR-arrangement med det formål at give en så bred orientering om muligheder og scenarier, at tillidsrepræsentanterne lokalt kan indgå i en meningsfuld dialog med såvel de afgivende som de modtagende myndigheder.

## **16.2. Ophævelse af den generelle pligtige afgangsalder på 70 år**

Den 29. maj 2008 vedtog Folketinget et af Finansministeren fremsat lovforslag om ophævelse af den generelle pligtige afgangsalder på 70 år for tjenestemænd. Lovforslaget indebærer konkret en række ændringer i hhv. tjenestemandsløven og tjenestemandspensionsloven

AC afgav den 23. januar 2008 et høringssvar til, et af Personalestyrelsen fremsendt, udkast til et lovforslag om ophævelse af den generelle pligtige afgangsalder på 70 år for tjenestemænd. I høringssvaret pegede AC bl.a. på, at lovforslaget efter AC's opfattelse konkret gav anledning til en række løn- og ansættelsesretlige problemstillinger, som lovforslaget burde tage højde for, herunder at en ophævelse af aldersgrænsen på 70 år som en saglig begrundelse for uansøgt afskedigelse muligvis ville kunne medføre en stigning i antallet af sager om usaglige afskedigelser. Vedrørende de pensionsmæssige konsekvenser foreslog AC i høringssvaret, at muligheden for at optjene tjenestemandspension – som et fastholdelselement – blev udvidet ud over de 37 år og at pensionsoptjeningen blev forhøjet i de sidste års ansættelse.

Hverken AC's, CFU's eller KTO's bemærkninger til udkastet til lovforslag blev medtaget i det endelige lovforslag, der blev fremsat og vedtaget i Folketinget i foråret 2008.

## **16.3. Grønland**

### **16.3.1. Statens tjenestemænd 2006-2009**

Efter forhandlinger i perioden fra september 2006 blev der i juli 2007 opnået enighed mellem CFU og Finansministeriet om en aftalefornyelse for statens tjenestemænd i Grønland for perioden 1. april 2006 til 31. marts 2009.

Henset til resultatet af aftalefornyelsen pr 1. april 2006 for tjenestemandsoverenskomsten AK i Grønland, blev resultatet for statens tjenestemænd forhandlet inden for en samlet ramme på 7,09 pct. netto. Brutto var ramme knap 8,53 pct., da resultatet indeholdt et bortfald af et generelt ureguleret skalalønstillæg i kombination med en forhøjelse af den procentuelle generelle lønregulering. Foruden generelle, pro-

centuelle lønstigninger på knap 5,34 pct. indeholdt resultatet 2 særlige feriefridage, pension af særlige tillæg (8,8 pct.) med mulighed for udbetaling som løn, enighed om indgåelse af en rammeaftale om åremålsansættelse, m.v. På AC-området er der 10 stillinger ud af i alt 223 stillinger, og AC-området udgør forholdsmæssigt 8,6 pct. efter lønsum. COII udgør langt hovedparten af området (politiet).

### **16.3.2. Aftalefornyelse AS-Grønland 2008-2012**

Der er den 9. maj 2008 opnået enighed mellem Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) og Grønlands Landsstyre om fornyelse pr. 1. april 2008 af aftaler m.v. for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte akademikere, herunder akademiske faglærere, ledere m.fl. under Grønlands Hjemmestyre og i de grønlandske kommuner.

AS-Grønland er centralorganisation i henhold til den grønlandske tjenestemandslov. Efter aftale med AC-organisationerne tilsluttet AS-Grønland yder AC teknisk forhandlingsbistand til ASG i forbindelse med aftalefornyelserne.

Der er tale om et 4-årigt aftaleresultat for perioden frem til 31. marts 2012, og der er forhandlet inden for en samlet ramme på 13 pct. netto / 13,6 pct. brutto.

Foruden generelle, procentuelle lønstigninger på 10,0 pct., indeholder resultatet en udvidet løndækning under barselsorlov, forbedrede regler vedrørende merarbejdshonorering, og ikke mindst en lang række omklassificeringer og pensionsforbedringer på chefområdet, undervisningsområdet og kirkens område. Endelig indeholder resultatet en enighed om i perioden at gennemføre et forsøgsprojekt med henblik på rekruttering og fastholdelse.

De danske AC-organisationer varetager selv forhandlings- og aftaleretten på overenskomstområdet for DJØF'ere henholdsvis "samforhandlende akademikere" under Hjemmestyret og de grønlandske kommuner. Forhandlingerne om overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008 har trukket ud grundet uenighed om den økonomiske ramme.

### **16.4. TR-uddannelse**

Syv AC-organisationer (Arkitektforbundet, DDD, JA, PharmaDanmark, TNL, DTF 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 2007 og i 2008 været afholdt følgende antal kurser:

	2007	2008
Modul 1 kursus (grunduddannelse for TR)	4	3
Modul 2 kursus (TR's rolle i lønsystemet)	2	3
Modul 3 kursus (medindflydelse og personalepolitik)	1	2
Modul 4 kursus (forhandlingsteknik)	2	2

AC tilbyder endvidere såkaldte overbygningskurser for tillidsrepræsentanter i emner som budget, 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. 10 organisationer. I 2007 har i alt været afviklet 9 overbygningskurser – i 2008 vil tallet være 5. Planlægningsgruppen har drøftet det dalende antal deltagere/tilmeldinger, og en række nye initiativer vil blive iværksat i efteråret 2008/foråret 2009.