

---

# Sekretariatets årsrapport 2014

## Indhold

<b>1.</b>	<b>Indledning</b> .....	<b>7</b>
<b>2.</b>	<b>Bestyrelsens arbejde</b> .....	<b>7</b>
<b>2.1.</b>	<b>Bestyrelsens strategiske temadrøftelser</b> .....	<b>7</b>
	Konsekvenserne af en LO-FTF fusion for Akademikerne .....	8
	Akademikernes fremtidige uddannelser og arbejdsmarked .....	9
<b>2.2.</b>	<b>Akademikernes politiske udvalg</b> .....	<b>9</b>
	Konstituering .....	9
	Forsknings- og Uddannelsesudvalget (FUU) .....	9
	Privatsektorudvalget (PSU) .....	10
	Arbejdsmiljøpolitikudvalget (AMPU)/-sekretariatsgruppe .....	10
	Forhandlingsudvalget for den offentlige sektor (FHO) .....	11
<b>3.</b>	<b>Forhandlingsafdelingen</b> .....	<b>11</b>
<b>3.1.</b>	<b>Det offentlige forhandlingsområde</b> .....	<b>11</b>
3.1.1.	Forberedelse af OK15 .....	11
3.1.2.	Tillidsreformen .....	13
3.1.3.	Projekt om tillid og samarbejde .....	15
3.1.4.	Undervisningsområderne, herunder arbejdet i FUF og ESU .....	15
	3.1.4.1 Undervisningsområdet, herunder stillingsstruktur .....	15
	3.1.4.2. Konference om psykisk arbejdsmiljø og dialog .....	16
	3.1.4.3. Ligningslovens § 33 a .....	16
	3.1.4.4. Indfusioneringen af IVA i KU, mv. ....	17
	3.1.4.5. Implementering af nye arbejdstidsregler .....	17
3.1.5.	Markedsføring af aftalerne om introduktions- stillinger .....	17
3.1.6.	Ordning med fritagelse fra OK-bindinger .....	18
3.1.7.	Forsøg med andre forhandlingsregler .....	19
3.1.8.	Lokal løndannelse – stat og regioner .....	19
3.1.9.	Faglige voldgiftssager og sager ved de civile domstole .....	20
	Opsigelse af betalte fridage i SKAT .....	22
3.1.10.	Implementering af deltidsdirektivet .....	23
3.1.11.	Reguleringsordningen, teknikaliteter, mv. ....	24
3.1.12.	Forhandlinger på Forsvarets område .....	27
3.1.13.	Kønsmainstreaming - kommuner .....	27
3.1.14.	Fra KTO til Forhandlingsfællesskabet .....	28
3.1.15.	Andet .....	28

<b>3.2. Det private forhandlingsområde .....</b>	<b>30</b>
3.2.1. Overenskomstforhandlingerne 2014 .....	30
3.2.2. Tema og tendenser for OK15 .....	34
3.2.3. Masseafskedigelser .....	36
3.2.4. Forhandlingssager .....	36
3.2.5. Økonomiske pejlemærker .....	37
3.2.6. Lønstatistik .....	37
3.2.7. Funktionærloven .....	38
3.2.8. NGO-temadag .....	39
3.2.9. Klausuler .....	39
3.2.10. Seminar for akademikerklubber .....	41
3.2.11. Andet .....	41
<b>3.3. Pension, mv. ....</b>	<b>43</b>
3.3.1. Pensionskommissionen .....	43
3.3.2. Pensionsbidrag for statsansatte på Færøerne .....	43
3.3.3. Gruppeliv – kommuner og regioner .....	44
3.3.4. Aftale om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd .....	45
<b>3.4. Øvrige spørgsmål vedr. forhandlingsområdet .....</b>	<b>45</b>
3.4.1. TR-uddannelsen .....	45
3.4.2. Grønland .....	46
3.4.3. Implementeringsudvalget .....	46
3.4.4. Udbudslovudvalget .....	46
3.4.5. Offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowere .....	49
3.4.6. Bistandsordningen .....	49
3.4.7. Digital post .....	49
3.4.8. Indlæg i sager ved EU-domstolen .....	50
3.4.9. Vejledning om socialt kapital .....	50
3.4.10. Etablering af juridisk netværk .....	51
3.4.11. Akademikernes øvrige repræsentationer .....	51
<b>4. Politisk-økonomisk afdeling .....</b>	<b>52</b>
<b>4.1. Arbejdsmarkedsområdet .....</b>	<b>52</b>
Udvikling i akademikerledigheden .....	52
Udviklingen i den akademiske arbejdsstyrke .....	52
Reform af beskæftigelsesindsatsen .....	53
Dagpengekommissionen .....	55
Det Økonomiske Råd (DØR) – Særligt tema om dagpengesystemet ....	56

Jobskabelse .....	57
Vækst- og beskæftigelsespolitisk konference november 2014 .....	57
Tab af dagpengereetten .....	57
Beskæftigelsesrådet.....	58
<b>4.2. Akademikerkampagnen .....</b>	<b>59</b>
Evaluering af Akademikerkampagnen 2012-13 .....	59
Overgangsordning – 1. april – 31. december 2014 .....	59
Hotline for match-service.....	60
Fastholdelse af samarbejdet med beskæftigelsessystemet.....	60
Flere, nye job i den private sektor: Fra politik til praksis .....	60
Planlægning af Akademikerkampagnen 2015-16 .....	61
<b>4.3. Vækst- og erhvervs politik.....</b>	<b>61</b>
Den overordnede vækstpolitik .....	61
Danmarks Vækstråd og de regionale vækstfora .....	62
Virksomhedsforum .....	63
Danmarks Innovationsfond .....	63
Arbejdet med en erhvervsstrategi for Akademikerne.....	64
Iværksætter i .....	65
Første ansøgningsrunde til iværksætterpilotordning for dimittender.....	65
Etableringsordning for Vækst- og Videniværksættere .....	65
<b>4.4. Uddannelses- og forskningspolitik.....</b>	<b>66</b>
Uddannelses-, forsknings- og innovationsmidlerne på finansloven .....	66
Samarbejdet med Dansk Industri og Danske Universiteter .....	67
Andre initiativer på forskningsområdet .....	67
Produktivitetskommissionen om uddannelse.....	68
Kvalitetsudvalget (delrapport I).....	68
Fælles strukturforslag fra DI og Akademikerne .....	69
Bachelorarbejdsmarked og retskravselastik.....	69
Gennemsigtighed i uddannelsesvalget .....	69
Dimensionering .....	70
Samling af små uddannelsesudbud .....	71
Overgangsordning for supplerung .....	71
Kvalitetsudvalget (delrapport II).....	71
DØR – særligt tema om ungdomsuddannelserne .....	72
Regeringens talentstrategi for universiteterne.....	72
Uddannelsesstema på Akademikernes udviklingskonference 2014 .....	72

Uddannelsesdebat i Akademikernes hus på Folkemødet i Allinge.....	73
Forsknings- og Uddannelsesudvalget (FUU).....	73
Uddannelsesmødet 2014 .....	73
Forskningsmødet 2014 .....	73
Opfølgning på universitetslovsændringerne i 2011.....	74
Efter- og videreuddannelse .....	75
<b>4.5. Arbejdsmiljø .....</b>	<b>75</b>
Arbejdsmiljøundersøgelsen .....	75
Arbejdsmiljørådet - fælles politisk udspil om arbejdsmiljøreform .....	76
Temadrøftelser om psykisk arbejdsmiljø .....	77
Folkemødet på Bornholm .....	77
Unge og nyansatte.....	78
Vold.....	78
EU-arbejdsmiljøuge.....	78
Arbejdsmiljøprisen.....	79
Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse .....	79
Forskning i akademikerens psykiske arbejdsmiljø .....	79
Den nationale 2020-arbejdsmiljøstrategi.....	80
<b>4.6. Tværgående politiske emner .....</b>	<b>81</b>
Produktivitetskommissionen.....	81
Folkemødet på Bornholm 2014 .....	82
Akademikernes hjemmeside og sociale medier .....	83
Twitter      83	
Hvad laver akademikerne i kommunerne?.....	84
Ledelsesundersøgelse .....	85
Arbejdsmarkedsportalen.....	85
<b>4.7. Det internationale område.....</b>	<b>85</b>
Centrale EU-sager i 2014.....	85
Bedre vækstvilkår for SMV'er i EU.....	86
Direktiv om forretningshemmeligheder – en vej til at adressere problemet med ansættelseskláusuler.....	87
EU-patentdomstol.....	87
Kontaktudvalget for Europa 2020-strategien .....	88
TTIP      89	
Bologna-processen .....	90
Meritsystem baseret på ECTS .....	91
Strukturelle reformer .....	91

Ph.d.-uddannelser .....	91
Automatisk anerkendelse .....	91
Den sociale dimension .....	91
Internationalisering og mobilitet .....	92
Arbejdet i hovedorganisationernes EU-udvalg i 2014 .....	92
Etablering af et fælles EU-kontor i Bruxelles .....	92
LO, FTF og Akademikerne - fælles erklæring om mål for EU's arbejdsmarked.....	93
Studietur til Tyrkiet.....	94
Den politiske situation .....	94
Den økonomiske situation .....	94
Nordisk konference om iværksætteri "Hvilke kompetencer skal der til for at vokse globalt?" .....	95
<b>4.8. UBVA/ophavsret, patentret, designret, mv.....</b>	<b>95</b>
Rådgivning	95
Retssager	95
Forfatternes Forvaltningsselskab.....	96
UBVA's generelle informationsindsats .....	97
UBVA-symposiet om forskning, etik og jura.....	97
UBVA-kurser.....	98
Folkemødet på Bornholm.....	99
UBVA's temadag .....	99
Gå-hjem-møder, konferencer, o.lign. ....	100
Døssingprisen .....	100
TV- og radiomedarbejderlegatet .....	101
UBVA's rettighedshaverpulje .....	101
UBVA's ph.d.-projekt om ophavsret og ytringsfrihed.....	101
Kulturbarometeret .....	101
Bogudgivelser .....	101
UBVA's medlemskab af organisationer, mv.....	102
Udvalget	102
<b>5. Høringssvar 2014 .....</b>	<b>102</b>

## 1. Indledning

Denne redegørelse for Akademikernes aktiviteter i 2014 er sekretariatets "selvangivelse", hvor de (større) aktiviteter, der har præget Akademikernes arbejde i 2014, er beskrevet. Årsrapporten er ikke tænkt som en sammenhængende redegørelse, men snarere et "opslagsværk", hvor interesserede kan læse om Akademikernes aktiviteter og positioner på det enkelte område.

Redegørelsen kan også bruges som grundlag for en diskussion af prioriteringerne i Akademikernes arbejde.

Redegørelsen er opbygget med to hovedkapitler fra hhv. forhandlingsafdelingen og politisk/økonomisk afdeling. I dagligdagen er opdelingen dog ikke så skarp, så fx Udbudslovsudvalget, Udvalget om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowere, m.fl., der politisk behandles i bestyrelsen, er medtaget under forhandlingsafdelingen, mens omvendt de dele af det psykiske arbejdsmiljø, der indgår i forhandlingerne, er medtaget under politisk/økonomisk afdeling. Dette skyldes, at sagsområderne er medtaget under de afdelinger, hvor den sagsbehandlende konsulent har sin hovedfunktion.

Sekretariatets årsrapport må ses som et supplement til bestyrelsens årsrapport 2014, hvori Akademikernes bestyrelse giver en politisk status over indsatsen i 2014 med perspektiv for Akademikernes politiske udfordringer i 2015.

## 2. Bestyrelsens arbejde

### 2.1. Bestyrelsens strategiske temadrøftelser

Den 26. august 2014 blev bestyrelsens strategiarbejde indledt med en drøftelse af fremtiden for Akademikerne. Omdrejningspunktet for drøftelserne af "Akademikerne 2025" var en brainstorm af følgende temaer:

- Sammenhængskraften i Akademikerne
- Den politiske indflydelse og offentlige forhandlinger
- Akademikerne og den private sektor
- Mulige konsekvenser for Akademikerne af en LO-FTF fusion

Drøftelserne på temamødet bestyrelsen i august kom til at kredse om følgende temaer og tilhørende udfordringer for Akademikerne:

**Tilgang til viden** - Flere videnarbejdere vil shoppe mellem offentlige og private udbydere af uddannelse/viden, og grænserne mellem grund- og videreuddannelse udviskes. Det peger på udviklingen af et fragmenteret uddannelsesbillede.

*Udfordring:* Når uddannelse ikke længere er sammenhængskraften, hvori består sammenhængskraften så i Akademikerne?

**Arbejdsmarkedet** - Arbejdsmarkedet vil fremover skulle matche virksomheders behov for en ekstrem fleksibel arbejdskraft, der muliggør, at virksomhederne hurtigt kan tilpasse produktionen nye kunder og nye behov. Flere virksomheder kommer til at afsøge nye markeder. Samlet set betyder det, at der udbydes flere og kortere opgaver og færre klassiske ansættelser, end vi kender i dag, og der vil der være mindre central regulering, færre centralt fastsatte rammer – også på det offentlige arbejdsmarked.

*Udfordring:* Hvordan kan vi varetage interesserne og imødekomme behov hos akademikere, som kommer til at arbejde på et stadig mere fragmenteret akademisk arbejdsmarked? Hvordan sikrer vi sammenhængskraft, når der bliver færre centralt fastsatte rammer og mindre regulering? Hvordan kan Akademikerne bidrage til at styrke (akademiker)fællesskabet?

**Arbejdspladser** - I takt med at sammenhængskraften - forstået som en fælles uddannelse eller reguleringsramme - får mindre betydning, stiger betydningen af arbejdspladsfællesskabet, dvs. både fællesskabet inden for AC-gruppen og på tværs af AC-gruppen og andre faggrupper.

*Udfordring:* Hvordan kan Akademikerne bidrage til at understøtte arbejdspladsfællesskabet og at sikre plads og rum til høj akademisk faglighed i opgavevaretagelsen? Hvordan sikrer Akademikerne gode arbejdsvilkår for de mange forskellige ansættelsesformer, der vil være på arbejdspladserne i fremtiden?

**Magt** - Virksomhederne i den private sektor kommer til at bestemme, hvor jobbene og væksten kommer. Akademikerne skal spille en aktiv og konstruktiv rolle i denne udvikling. Kommunikation og evnen til at indgå alliancer vil være afgørende for at kunne præge samfundsudviklingen og opnå indflydelse og magt.

*Udfordring:* Hvordan kan Akademikerne understøtte private virksomheder i bestræbelserne på at udvikle job og vækst samtidig med, at vi også sikrer, at der udvikles et arbejdsmarked, hvor akademikere ikke brænder ud i deres iver efter at præstere og levere?

### **Konsekvenserne af en LO-FTF fusion for Akademikerne**

Det primære fokus på andet temamøde i bestyrelsens strategidrøftelser var konsekvenser af en LO-FTF fusion for Akademikerne, herunder identificeringen af vore styrker, kvaliteter og politiske mærkesager i Akademikerne. Et nyt Akademikerne, hvor nye vedtægter, medlemmer, et nyt samarbejde mellem Akademikerne og medlemsorganisationerne samt en øget politisk synlighed og indflydelse kombineret med et bedre bestyrelsesarbejde skal bane vejen for udviklingen af Akademikerne som den anden hovedorganisation.



Som et led i det strategiske bestyrelsesarbejde afholdes et årligt strategimøde for bestyrelsen. I 2015 finder det sted den 13.-14. april, hvor et centralt tema bliver det internationale arbejde.

### ***Akademikernes fremtidige uddannelser og arbejdsmarked***

I efteråret 2013 igangsatte bestyrelsen en generel drøftelse af de temaer, som knytter sig til den overordnede problemstilling om, hvad der skal ske med de 10.000 ekstra akademikere om året, som skal finde deres plads på arbejdsmarkedet. Drøftelsen kom bl.a. til at bygge på et stort materiale fra medlemsorganisationerne, og temaet udgjorde hoveddiskussionen på udviklingskonferencen primo 2014 med deldiskussioner om fremtidens akademikerjob, jobskabelse i den private sektor, bachelorarbejdsmarked og kvalitet og relevans i uddannelserne.

Disse drøftelser gav både Akademikerne og medlemsorganisationerne et godt afsæt til at fortsætte den meget centrale diskussion, som også var højt på den politiske dagsorden hele vejen gennem 2014. Det har været og vil fortsat være en central udfordring, som kalder på mange typer af løsningsforslag fra Akademikerne. Det gælder både i arbejdet i forhold til Kvalitetsudvalgets udmeldinger omkring uddannelsernes kvalitet og uddannelsessystemets struktur og i forhold til indsatsen for at få flere akademikere ansat i den private sektor, særligt i SMV'erne, som Akademikernes forslag om en vækstpilot er rettet imod.

## **2.2. Akademikernes politiske udvalg**

### **Konstituering**

Akademikernes faste udvalg blev konstitueret på ny ultimo 2013 med start for de nybesatte udvalg pr. 1. januar 2014, og dermed fik IDA igen fast repræsentation i udvalgene. I den forbindelse blev det besluttet at udvide Privatsektorudvalget til 16 medlemmer, og desuden blev der i efteråret 2014 udpeget et nyt udvalgsmedlem fra Lægeforeningen.

### **Forsknings- og Uddannelsesudvalget (FUU)**

Forsknings- og Uddannelsesudvalgets arbejde har i 2014 bl.a. været præget af drøftelserne af uddannelsernes kvalitet og relevans, herunder særligt Kvalitetsudvalgets arbejde, og af opfølgningen på universitetslovsændringerne om medbestemmelse og medinddragelse. Udvalget har holdt fire ordinære møder.

Blandt årets temaer i Forsknings- og Uddannelsesudvalget har været:

- Opfølgning på universitetslovsændringerne i 2011 om medbestemmelser og medinddragelse
- Kvalitetsudvalgets delrapporter I og II

- Forslag fra Akademikerne om en ny bachelorstruktur
- Akademikernes og regeringens forslag til finansloven for 2015 vedr. forskning, uddannelse og innovation
- Regeringens internationaliseringsstrategi del II: Danmark – et attraktivt uddannelsesland
- Tid til et nyt optagesystem
- Forskningsinvesteringer for fremtiden – fælles udspil fra DI, Danske Universiteter og Akademikerne
- Dimensioneringsmodel for de videregående uddannelser
- Evaluering af Det Frie Forskningsråd

### **Privatsektorudvalget (PSU)**

Privatsektorudvalgets arbejde har i 2014 først og fremmest været præget af arbejdet med en ny erhvervsstrategi, og der har været afholdt et udviklingsseminar, tre ordinære møder og et ekstraordinært møde. Blandt året temaer i Privatsektorudvalget har været:

- Akademikernes Erhvervsstrategi 2025
  - Globale megatrends 2025
  - Udfordringer for dansk erhvervsliv
  - Mission, vision og strategiske målsætninger
  - Rammebetingelser inden for forskellige sektorer
- Status for Akademikernes vækststudspil 2014
- Et globalt arbejdsmarked for akademikerne
- De privatansattes vilkår
- Vækst og flere akademikerjob uden for storbyerne

### **Arbejdsmiljøpolitikudvalget (AMPU)/-sekretariatsgruppe**

Arbejdsmiljøpolitikudvalgets arbejde har i 2014 først og fremmest været præget af arbejdet med arbejdsmiljøundersøgelsen, og der har været afholdt i alt fire møder. Derudover har der været afholdt fire møder i arbejdsmiljøsekretariatsgruppen, hvor fokus ligeledes primært har været på arbejdsmiljøundersøgelsen. Herudover har en række øvrige punkter været på dagsordenen:

- Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse – forslag til indsatsområder
- Arbejdsmiljørådets fælles politiske udspil
- Temadrøftelse om psykisk arbejdsmiljø i Arbejdsmiljørådet

- Fagligt oplæg ved Steen Navrbjerg (FAOS) om: "Muligheder og barrierer for regulering af arbejdsmiljø i overenskomster og samarbejdssystemer"
- Ideer til krav om psykisk arbejdsmiljø ved OK15
- Drøftelse om hvordan psykisk arbejdsmiljø i overenskomster kan supplere arbejdsmiljølovgivningen
- Ekspertudvalget på arbejdsskadeområdet
- Kritik af arbejdsskadesystemet
- Erfaringer med arbejdsskader i medlemsorganisationerne
- Styrkelse af arbejdsmiljøforskningsområdet

### **Forhandlingsudvalget for den offentlige sektor (FHO)**

FHO har en selvstændig status i forhold til de øvrige udvalg, idet udvalget har en selvstændig kompetence i forhold til de offentlige overenskomstforhandlinger.

Udvalgets arbejde i 2014 har været præget af forberedelserne til de offentlige overenskomstforhandlinger i begyndelsen af 2015, jf. nedenfor.

## **3. Forhandlingsafdelingen**

### **3.1. Det offentlige forhandlingsområde**

#### **3.1.1. Forberedelse af OK15**

Akademikerne modtog i august 2014 krav fra medlemsorganisationerne til aftale- og overenskomstforhandlingerne 2015. Kravene blev i første omgang drøftet på et FHO-seminar den 29. august 2014, hvor de enkelte medlemmer af FHO redegjorde for organisationens/valggruppens 3-4 højest prioriterede krav. På seminaret gjorde man endvidere status for de "fokusområder" for forhandlingerne i 2015, man i efteråret 2013 havde opnået enighed om. Det drejede sig bl.a. om den økonomiske ramme for forhandlingerne, "tillidsreformen", øremærket barsel, beskæftigelsesfremme, chef-/lederområdet, arbejdstid, arbejdsmiljø, tillidsrepræsentanter samt pensionsspørgsmål. Man drøftede en afrapportering fra to tekniske arbejdsgrupper vedr. beskæftigelsesområdet og tillidsreformen samt udviklingen af tillidsrepræsentantsystemet og fik en status vedr. AMPU-undersøgelsen vedr. psykisk arbejdsmiljø.

Herudover drøftede man grundlaget for forhandlingerne i 2015 og besluttede, at forhandlingerne finder sted på grundlag af en forhandlingsaftale, der juridisk set er identisk med den forhandlingsaftale, der lå til grund for forhandlingerne i 2013, altså en forhandlingsaftale med mulighed for, at de enkelte organisationer kan klausulere udvalgte krav. Der

var endvidere enighed om, at forhandlingerne fortsat skulle føres som fælles forhandlinger, for så vidt angik de tre forhandlingsområder, og for så vidt angik tjenestemand- og overenskomstgrupperne.

Herudover drøftede man tilrettelæggelsen af forhandlingerne på undervisnings- og forskningsområdet i staten og besluttede, at forhandlingerne for universitetsområdet – som hidtil - varetages af FUF, at forhandlingerne på professionshøjskole- og erhvervsakademiområdet føres samlet, og at der nedsættes en forhandlingsdelegation, der fører forhandlingerne på uddannelsesområdet, omfattet af akademikeroverenskomsten. Der nedsættes i tilknytning hertil en tværgående baggrundsgruppe med henblik på den nødvendige koordination mellem delegationerne.

Endelig vedtog man bl.a., at forhandlings- og aftaleretten som hidtil, for så vidt angår akademikerorganisationernes overenskomstansatte medlemmer, ikke overdrages til KTO/Forhandlingsfællesskabet.

Forhandlingsudvalget drøftede herefter kravene på møder i september og primo oktober, hvorefter forhandlingsaftalen inkl. forhandlingsoplægget med kravene blev godkendt af bestyrelsen den 7. oktober 2014. I et tillæg til forhandlingsoplægget var der – som tidligere – udarbejdet en række "skyggebilag", der indeholdt en uddybning af kravene.

Forhandlingsaftalen blev herefter fremsendt til godkendelse i de enkelte medlemsorganisationer, der alle – som tidligere med undtagelse af DJ-AC, FaKD og DmPF – tiltrådte aftalen i løbet af oktober 2014. Ingen organisationer benyttede sig - heller ikke denne gang - af muligheden for at klausulere enkelte krav.

Også ved disse forhandlinger besluttede forhandlingsudvalget at udlicitere forhandlingerne af en række udvalgte krav, ligesom den enkelte medlemsorganisation som hidtil forhandler egne specielle krav direkte med arbejdsgiverne.

Akademikerne fremsendte i begyndelsen af november måned 2014 kravene vedr. det kommunale og det regionale forhandlingsområde til Forhandlingsfællesskabet, der i henhold til de indgåede køreplansaftaler med Kommunernes Landsforening (KL) og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) udvekslede krav med de respektive arbejdsgiverparter den 15. december 2014. Forhandlingerne mellem Forhandlingsfællesskabet og KL påbegyndes herefter den 7. januar 2015 og med RLTN den 15. januar 2015.

De første "sættemøder" mellem arbejdsgiverne og FHO fandt sted onsdag den 17. december 2014, hvor FHO mødtes med KL, den 19. december 2014, hvor FHO mødtes med finansminister Bjarne Corydon og med RLTN den 6. januar 2015. Kravene vedr. det statslige område blev fremsendt til CFU ligeledes i begyndelsen af november 2014. Disse – og kravene vedr. Akademikernes overenskomstområde – blev udvekslet med Finansministeriet den 17. december 2014.

### 3.1.2. Tillidsreformen

#### *Udvikling af den offentlige sektor*

#### *Samarbejdet mellem arbejdsmarkedsparter*

I 2013 indledtes et samarbejde mellem Økonomi- og Indenrigsministeriet, KL og RTLN og Akademikerne, FTF og OAO. Dette samarbejde førte til en formulering af syv principper for samarbejde om modernisering af den offentlige sektor i juni 2013.

I foråret 2014 har parterne bag de syv principper gennemført en række inspirationsarrangementer ude i landets fem regioner for at starte en lokalt forankret debat om arbejdet med offentlig fornyelse. I rundrejsen deltog formænd fra medlemsorganisationerne, KL, RTLN og økonomi- og indenrigsministeren. Som et yderligere grundlag for et videre lokalt arbejde har parterne i fællesskab udarbejdet en startpakke med cases fra offentlige institutioner, som arbejder med et eller flere af de syv principper.

I 2014 er de af parterne aftalte styringslaboratorier, som skal udvikle ideer, baseret på de syv principper til nye styringsformer i den offentlige sektor, også igangsat. Laboratorierne skal gøre det muligt at høste erfaringer med nye styreformers igennem lokale, simulerede eksperimenter i mindre skala. Styringslaboratorier kan eksempelvis omhandle, hvordan en kommune håndterer elementer af overdragelse af ansvar og forpligtelse i forbindelse med styrkelse af lokalsamfundets bidrag til skabelsen af velfærd, eller hvorledes medarbejdere og ledere anerkender nye måder at arbejde sammen på med udgangspunkt i de enkelte borgere.

Arbejdet med styringslaboratorierne sker i samarbejde med [MindLab](#), der er en tværoffentlig udviklingsenhed, som involverer borgere og virksomheder i at skabe nye løsninger, der giver værdi for samfundet.

Der er for nuværende igangsat følgende styringslaboratorier:

- Tillid og forvaltningsfokus i Københavns Kommunes Socialforvaltning
- En fælles behandlingsindsats mellem Nordsjællands Hospital og tilhørende kommuner
- Mindre tilbagefald til kriminalitet i samarbejde mellem Kriminalforsorgen og Esbjerg Kommune

De første afrapporteringer fra laboratorierne forventes at komme i januar 2015.

**Center for Offentlig Innovation (COI)** er etableret af parterne bag de syv principper om modernisering af den offentlige sektor og gik i luften 1. januar 2014. Centret skal medvirke til, at den offentlige sektor bliver mere innovativ. Målet for COI er at sikre, at gode løsninger fra et sted i den offentlige sektor spredes hurtigere til flere steder i den offentlige sektor, end det ville ske af sig selv.

Den 14. januar 2015 afholdes der politisk møde mellem parterne bag de syv principper, hvor der forventes igangsat en række nye initiativer til at understøtte udviklingen af den offentlige sektor

#### *Samarbejdet på lønmodtagerside mellem Akademikerne, FTF og OAO*

Lønmodtagersiden har gennem hele forløbet haft et tæt samarbejde for at sætte udviklingen af den offentlige sektor på dagsordenen. De tre organisationer har som mål at fastholde, udvikle og implementere Tillidsreformen/Udvikling af den offentlige sektor. Der er enighed om, at gennem samarbejde og fælles indsatser skal udvikling af den offentlige sektor virkeliggøres, så den bliver nærværende for politikere, ledere, medarbejdere og anvendelig for den enkelte arbejdsplads.

Den 7. marts 2014 holdt Akademikerne, FTF og OAO en fælles meget velbesøgt konference for medlemsorganisationerne, ligesom parterne udfordrede arbejdsgiversiden på Folkemødet på Bornholm til at besvare spørgsmålet – "Hvad vil arbejdsgiverne med en tillidsreform?" ved et arrangement i Akademikernes hus.

Det forventes, at der i 2015 bliver igangsat en række fælles initiativer og kommunikationsindsatser.

#### *Internt i Akademikerne*

I starten af året 2014 brugte medlemsorganisationerne en ½ temadag til at drøfte, hvilken stemme Akademikerne skal have i debatten om udvikling af den offentlige sektor.

Formålet med temadagen var at få startet en dialog om, hvordan tillidsreformens syv principper kan omsættes til praksis ude på de akademiske arbejdspladser, samt hvor de centrale akademiske temaer skal findes i tillidsdagsordenen.

Der var generel enighed om, at der er et potentiale i udviklingsdagsordenen for Akademikernes medlemsorganisationer og Akademikerne. Organisationerne kan være dem, der bringer dialogen om udvikling af de offentlige arbejdspladser ud blandt deres medlemmer.

Afsættet for dagen var, at Akademikerne som part har en interesse i og et ansvar for at prøve at udvikle og forbedre både det centrale og det lokale samarbejde mellem parterne i den offentlige sektor. Ellers kan bl.a. samarbejdskulturen blive nødlidende.

For at udvikle ideer sammen er der i Akademikerne oprettet et tillidsnetværk blandt medlemsorganisationerne, hvor der holdes møder to gange årligt med relevante oplægsholdere, udover at der udveksles erfaringer og tages ideer op.

#### *Særligt om OK15*

Op til OK15 har der både i Akademikerne, men også i CFU været et forberedende arbejde af OK15, hvor udvikling af den offentlige sektor, samarbejdskultur – ledelser og tillidsrepræsentanter - og den danske

models legitimitet har været i fokus. Forventningen er, at det vil være et væsentligt punkt for forhandlingerne i hvert fald på det statslige område.

### **3.1.3. Projekt om tillid og samarbejde**

Af CFU-forliget fra OK13 fremgår det, at parterne skal iværksætte et projekt om tillid og samarbejde. Omdrejningspunkterne er bl.a.

- At indsamle viden og erfaringer fra forskning og best practice vedr. tillid og samarbejde, herunder bl.a. psykisk arbejdsmiljø og social kapital
- At indsamle viden om effekten af indsatser for tillid og samarbejde
- At igangsætte relevante initiativer og aktiviteter, der understøtter arbejdet med at fremme tillid og samarbejde

Moderniseringsstyrelsen og CFU har i regi af projektet udarbejdet et inspirationskatalog med eksempler på sammenhænge og metoder til at arbejde med tillid og samarbejde.

Parterne har endvidere støttet i alt otte lokalt forankrede arbejdspladsprojekter, der vil arbejde med tillid og samarbejde, bl.a. med udgangspunkt i problemstillinger om tillid og samarbejde i omstillingsprocesser, på geografisk spredte arbejdspladser og i statslige enheder med mange styringsniveauer. Erfaringerne med disse projekter vil blive offentliggjort og formidlet til andre statslige arbejdspladser i løbet af 2015 og 2016.

### **3.1.4. Undervisningsområderne, herunder arbejdet i FUF og ESU**

#### ***3.1.4.1 Undervisningsområdet, herunder stillingsstruktur***

##### *Universiteternes stillingsstruktur*

I 2013 afsluttede FUF drøftelserne om en ny stillingsstruktur for universiteterne med Ministeriet for Videregående Uddannelser. Efterfølgende har det vist sig umuligt at få udsendt stillingsstrukturen med aftale, fordi Moderniseringsstyrelsen ønsker en ny opdeling af indholdsstoffet i aftalen mellem fagministeriet og Finansministeriet, som betyder, at dele af aftalerne skal overflyttes til stillingsstrukturen, som i princippet er ensidigt fastsat. Der arbejdes fortsat for en løsning i FUF, idet problemstillingen vil få indflydelse på alle øvrige stillingsstrukturdrøftelser, fx på Kulturministeriets område og det maritime område.

*Drøftelse af stillingsstruktur for det videnskabelige personale ved designuddannelsen, samt drøftelser af ny stillingsstruktur for arkiver, biblioteker og museer, og konservatorskolen (nu Arkitektskolen)*

Der er igangsat et samlet forhandlingsforløb med Moderniseringsstyrelsen om ændring/dækning i stillingsstrukturerne af det videnskabelige personale ved designuddannelsen, samt drøftelser af ny stillingsstruktur for arkiver, biblioteker og museer, og konservatorskolen (nu Arkitekt-skolen). Forventningen er, at drøftelserne munder ud i moderniserede stillingsstrukturer, som er sammenlignelige med stillingsstrukturen for universitetsområdet, hvorved der sikres et sammenligneligt højt niveau på området og mulighed for mobilitet. Der forventes dog at opstå samme problemer omkring udsendelse af aftale som på universitetsområdet, hvorfor en afklaring heraf vil være en forudsætning for modparten for at færdiggøre kulturprojektet.

### **3.1.4.2. Konference om psykisk arbejdsmiljø og dialog**

Ved OK13 aftalte parterne, at Akademikerne/FUF og Uddannelsesministeriet skulle gennemføre en konference om psykisk arbejdsmiljø og dialog. Konferencen var et væsentligt resultat på et område, hvor det har været meget vanskeligt at få taget hul på en dialog om det psykiske arbejdsmiljø, herunder arbejdstid. Konferencen blev afviklet den 27. marts 2014 i Festsalen på KU, hvor 250 ledere, tillidsrepræsentanter, forskere samt interessenter fra ministerier, m.m. deltog. Efter konferencen har parterne sammen skrevet en pjece om udfordringerne på universiteterne rettet mod SU. Konferencen og pjecen vil indgå i OK15, idet der er sat en tyk streg under, at der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø på universiteterne, ligesom der synes at være en vilje fra i hvert fald Uddannelsesministeriet til at indgå i et videre arbejde herom.

Projektet blev finansieret med midler fra Akademikernes målgruppemidler i Kompetencesekretariatet.

### **3.1.4.3. Ligningslovens § 33 a**

Ved OK11 aftalte parterne, at man i perioden ville videreføre drøftelser om skattefritagelse af medarbejdere efter LL § 33 a. På grund af ophævelse og genindførelse af bestemmelsen nåede projektet ikke at blive færdiggjort i perioden. Parterne aftalte ved OK13, at projektet fortsatte i denne overenskomstperiode dog således, at projektet kun vedrørte forskere ved universiteterne. I foråret 2014 kom en faglig voldgift imidlertid frem til, at det er arbejdstager, der bærer risikoen for, om man kan opfylde lovens betingelse om minimum 6 måneders ophold udenlands.

På den baggrund har der været drøftelser med Moderniseringsstyrelsen om, hvorvidt Moderniseringsstyrelsen vil være indstillet på, at det aftales, at arbejdsgiver bærer risikoen, såfremt der indgås en bred aftale om skattefritagelse for alle forskere, hvilket fx ses på det private arbejdsmarked. Det er afvist af Moderniseringsstyrelsen. Forhandlingerne blev på den baggrund lukket uden resultat, da risikoen for arbejdstager bliver for høj og vilkårlig. Fremover dækkes området fortsat af tjenesterejsecirkulæret.



#### **3.1.4.4. Indfusioneringen af IVA i KU, mv.**

Det Informationsvidenskabelige Akademi (IVA) er indfusioneret i Københavns Universitet pr. 1. april 2013. Efter et længere forhandlingsforløb lykkedes det primo 2014 at indgå en aftale, hvor IVA overgår til universiteternes stillingsstruktur med en forhandlet overgangsordning.

#### **3.1.4.5. Implementering af nye arbejdstidsregler**

De nye arbejdstidsregler på undervisningsområdet har været i fokus i deres første hele implementeringsår efter resultatet af OK13. Særligt gav Moderniseringsstyrelsens udsendelse af en vejledning om forståelsen af arbejdstidsreglerne på undervisningsområderne anledning til, at sekretariatet og de berørte medlemsorganisationer i fællesskab har drøftet udmeldingerne fra modparten og har indgået i dialog med Moderniseringsstyrelsen herom, for at få ændret/ tilpasset en del formuleringer. Resultatet blev bl.a., at Moderniseringsstyrelsen udsendte en ny, tilpasset vejledning, hvor der på en række punkter var en imødekommelse af Akademikernes synspunkter.

##### *Særligt om betalt frokost*

Den udsendte vejledning indeholdt imidlertid også en formulering om, at der ikke er krav på betalt frokost. Denne formulering har afstedkommet en del drøftelser med Moderniseringsstyrelsen om den retlige status af den betalte frokostpause. Moderniseringsstyrelsen og Akademikerne kunne ikke opnå enighed herom, men sagen er indtil videre landet på, at parterne i fællesskab har formuleret en forståelse om, at man principielt er uenige om forståelsen af overenskomsten. Der er endnu ikke set eksempler, hvor man lokalt ikke har betalt frokostpause. Herudover opstod der også på DSB's område usikkerhed om, hvorvidt man ville tage skridt til at opgive betalt frokostpause – dette gik ledelsen i DSB dog bort fra igen.

##### *Særligt om 60-års reglen*

I forbindelse med lovindgrebet i foråret 2013 på undervisningsområdet (og CFU generelt) blev der vedtaget en regel om ret til nedsat tid og en ændring af 60-årsreglen på undervisningsområdet udenfor Akademiker/GL-området, som ikke er helt samstemmende med Akademikeroverenskomsten/GL-overenskomsten på undervisningsområdet.

Efter udspil fra Moderniseringsstyrelsen har Akademikerområdet/GL i 2014 indgået aftale om den samme forbedrede ordning, som det øvrige undervisningsområde fik ved lovens gennemførelse.

#### **3.1.5. Markedsføring af aftalerne om introduktionsstillinger**

Ved OK13 indgik parterne på alle tre offentlige områder aftale om introduktionsstillinger. På det kommunale og statslige område enedes man ligeledes om en markedsføringsindsats af ordningen.

I løbet af foråret 2014 er der i samarbejde med KL på det **kommunale område** gennemført en markedsføringsindsats i tre parallelle spor:

- Markedsføring i netværk og medier - Benytte de eksisterende platforme/netværk og lave pjece til brug herfor, og få omtalt ordningen
- Markedsføring i øjenhøjde - Opsøgende konsulentindsats, hvor konsulenter besøger kommunale arbejdsgivere – indsatsen bygger videre på de gode erfaringer fra Akademikerkampagnen, mv.
- Politisk/strategisk markedsføring på Folkemødet på Bornholm – paneldebat o.lign. om introduktionsstillinger i relation til Akademikerhusets tema om beskæftigelse

Den afsluttende evaluering af projektet viste tilfredshed med markedsføring i netværk og medier og den politiske/strategiske markedsføring på Bornholm, hvor der udover en paneldebat med KL, Akademikerne og lokale arbejdsgivere og ledige, var diverse oplysningstiltag. "Markedsføringsindsatsen i øjenhøjde" – gennemført af konsulenter fra Akademikerne på vegne af parterne - fik stor anerkendelse af KL.

"Markedsføringsindsatsen i øjenhøjde" har taget afsæt i tilbud om et informationsbesøg

Der har været aftalt informationsmøder i 23 kommuner fordelt over hele landet. Til brug for afvikling af møderne har parterne udviklet et mødekit.

På **statens område** har der ligeledes i efteråret 2014 været iværksat en markedsføringsindsats i en mindre skala. Her gennemføres der i samarbejde med Moderniseringsstyrelsen en indsats svarende til "markedsføring i øjenhøjde". Der har været gennemført 45 besøg.

Forhåbningen er med de to indsatser, at ordningen kan vinde indpas i den offentlige sektor og skabe åbninger for ledige akademikere. Endnu er der dog kun set få stillinger. Men særligt efter de bebudede ændringer i jobtræningsordningen, er det forventningen, at der opstår et arbejdsmarkedsområde for ordningen.

### 3.1.6. Ordning med fritagelse fra OK-bindinger

I økonomaftalerne for 2014 mellem regeringen, KL og Danske Regioner blev der aftalt et initiativ om forsøg med fravigelse fra overenskomster i staten, regionerne og kommunerne. Formålet med forsøgsordningen var at vurdere, om de nuværende overenskomster udgør en barriere for en smartere indretning af opgaveløsningen. Arbejdspladserne kunne inden sommerferien 2014 indsende ansøgninger om fravigelse af overenskomster til den relevante arbejdsgiverpart.

Moderniseringsstyrelsen har oplyst, at ingen af ansøgningerne fra statslige arbejdspladser omfatter akademikere. I skrivende stund overvejer

KL rækkevidden af to ansøgninger, der eventuelt kan omfatte akademikere.

Der er på det regionale område indkommet to ansøgninger – begge fra Region Sjælland. Den ene ansøgning vedrører udelukkende lægeområdet. Den anden ansøgning vedrører akademisk personale, øvrigt administrativt personale og sundhedskartelletts grupper. Med ansøgningen lægges der op til, at regionen og personaleorganisationerne uddelegerer forhandlings- og aftaleretten til den enkelte leder og den enkelte medarbejder uden mulighed for at indbringe sagen i tvisteløsningssystemet. Akademikerne har i primo december 2014 meddelt RLTN, at Akademikerne (og YL og FAS) for så vidt angår den fællesakademiske overenskomst og overenskomster, indgået med Yngre Læger (YL) og med Foreningen af Speciallæger (FAS), ikke ønsker at indgå aftale om at fravige overenskomsterne. Begrundelsen er bl.a., at den forenkling, som regionen ønsker sig, kan opnås ved, at regionen ensidigt ændrer sine interne processer.

### **3.1.7. Forsøg med andre forhandlingsregler**

Med KL og RLTN er der i indeværende overenskomstperiode for så vidt angår de fællesakademiske overenskomster aftalt et forsøg om andre forhandlingsregler. Med forsøgene kan det aftales, at medlemmerne selv forhandler lokal løndannelse i stedet for tillidsrepræsentanten. Forsøgene bortfalder ved udgangen af overenskomstperioden.

Fire organisationer, der er part i den fællesakademiske overenskomst på KL-området, har oplyst, at de i overenskomstperioden har indgået en aftale om andre forhandlingsregler. Aftalerne har omfattet i alt fem kommuner og et fælleskommunalt selskab. Erfaringerne med forsøgene er lidt blandede, og tilbagemeldingerne fra organisationerne har også en karakter, der gør det vanskeligt entydigt at konkludere. De fleste af de medlemmer, der selv har forhandlet, er positive, men der er en del, der fortsat har overladt det til TR at forhandle. Der er udfordringer i forhold til TR's overblik.

Der er ikke indgået aftaler om forsøg på det regionale område.

### **3.1.8. Lokal løndannelse – stat og regioner**

Det har både på det statslige og det regionale område kunne konstateres, at et begrænset økonomisk råderum og et manglende fokus på betydningen af et lokalt samarbejde om løndannelsen udfordrer funktionaltiteten i lønsystemerne.

På det statslige område har DSB i 3 år i træk ikke udmøntet midler til lokal løndannelse for medarbejderne, ligesom DSB ikke iagttager akademikeroverenskomstens bilag 8 for så vidt angår dialog og procedurer for lønforhandling. På DSB's område har der, uanset de manglende forhandlinger, været en rimelig lønudvikling set i forhold til DSB's økono-

miske situation. Løndannelsen sker således ad hoc og udenom de forudsætninger, som er indtænkt i lønsystemerne, og tillidsrepræsentantens involvering bliver hurtigt blot som underskriver af tillægsaftaler.

Der har været afholdt mæglingsmøde i DSB-sagen, ligesom der uformelt har været en drøftelse med Moderniseringsstyrelsen om procesrammerne for lønsystemerne. For nuværende overvejes det, om sagen skal videreføres ved faglig voldgift.

I perioden har der været et antal sager om håndteringen af de årlige forhandlinger om lokal løndannelse i tre regioner. Sagerne har handlet om følgende problemstillinger:

- En melding fra en direktion om, at lønstigninger skal holdes på et minimum af hensyn til budgettet, udmøntes lokalt i en ledelsesbeslutning om, at der ikke skal indgås aftale om varige løntillæg, men at visse medarbejdere skal "belønnes" med engangstillæg.
- I en enhed bliver tillidsrepræsentanterne, når de forhandler lokal løndannelse, mødt med en oplysning om, at der i 2013 og 2014 ikke er midler til rådighed til lokal løndannelse, hvorfor der ikke indgås aftaler i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.
- En direktion melder ud, at der kun skal gennemføres lokale lønforhandlinger i et beskedent omfang, hvis en faglig organisation konkret anmoder herom.

Typisk kan det konstateres, at der er midler til lokal løndannelse i forbindelse med nyansættelse og ved væsentlig stillingsændring. Der er med andre ord midler til lokal løndannelse - blot ikke nødvendigvis midler, der er til rådighed i forbindelse med de årlige lønforhandlinger. Akademikerne har været i dialog med Danske Regioner om parternes forventninger til håndteringen af lokal løndannelse også i de overenskomstperioder, hvor der ikke afsættes midler til lokal løndannelse ved overenskomstforhandlingerne.

### **3.1.9. Faglige voldgiftssager og sager ved de civile domstole**

*Uddannelseschef på Campus Bornholm samt rektor/vicedirektør på Rybners*

I to konkrete sager er der sket ansættelse på individuel kontrakt, uden at dette er blevet aftalt med den relevante akademikerorganisation.

Moderniseringsstyrelsen er af den opfattelse, at Akademikeroverenskomsten ikke omfatter lederstillinger på den pågældende institutionstype.

Der er derfor anlagt faglig voldgift med henblik på at få fastslået, at stillingerne er omfattet af Akademikeroverenskomsten, ligesom det også gøres gældende, at løn- og ansættelsesvilkår i den individuelle kontrakt

skulle have været aftalt med den relevante forhandlingsberettigede akademikerorganisation.

Moderniseringsstyrelsen har afgivet duplik den 7. januar 2014. Sagen er endnu ikke blevet berammet.

#### *Uddannelsesledere på Campus Bornholm*

I forbindelse med etableringen af Campus Bornholm, som er en fusion mellem Bornholms Erhvervsskole, Bornholms Gymnasium og VUC Bornholm, blev der opslået tre stillinger som uddannelsesledere for hhv. voksenuddannelsescentret, stx og HF. Stillingerne blev efterfølgende besat med akademikere på individuel kontrakt, uden at dette blev aftalt med den relevante forhandlingsberettigede AC-organisation.

Djøf og GL har derfor begæret mæglingssmøde samt anlagt sag ved faglig voldgift med påstand om, at stillingen som uddannelsesleder for voksenuddannelsescentret er omfattet af overenskomsten for forstandere og øvrige chefstillinger ved VUC (Djøf), samt at stillingerne som uddannelsesleder for HF hhv. stx er omfattet af overenskomsten for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler, mv. (GL).

Subsidiært er der nedlagt påstand om, at stillingerne er omfattet af Akademikeroverenskomsten, såfremt de ikke findes omfattet af ovennævnte overenskomster.

Akademikerne/akademikerorganisationerne har den 8. oktober 2014 afgivet replik i sagen. Sagen er endnu ikke blevet berammet.

#### *Rektorer på erhvervsakademierne*

Sagen omhandler brud på AC-overenskomsten samt spørgsmålet om forhandlingsretten i forbindelse med ansættelse af en række rektorer med akademisk baggrund på de nyoprettede erhvervsakademier tilbage i 2009. Akademikernes synspunkt i sagen er, at rektorerne skulle ansættes i henhold til Akademikeroverenskomsten i den udstrækning, de har akademisk uddannelse. Moderniseringsstyrelsens synspunkt er, at Akademikeroverenskomsten ikke omfatter ledere ved nye selvejende institutioner på Undervisningsministeriets område. Moderniseringsstyrelsen tilbød derfor overenskomstindgåelse med den organisation, der kunne dokumentere at repræsentere flerheden af rektorerne. Da rektorerne hovedsageligt blev rekrutteret fra lederstillinger ved erhvervsskolerne – stillinger, som er omfattet af CO10's forhandlingsret – blev der indgået overenskomst mellem CO10 og Moderniseringsstyrelsen. Dette til trods for, at hovedparten af rektorerne har akademisk baggrund. Sagen er derfor blevet indbragt for en faglig voldgift.

Sagen er endnu ikke blevet berammet.

#### *Sager om brud på klassificeringsreglerne*

I gennem 2014 har Akademikerne i flere tilfælde begæret afholdt mæglingssmøde med Moderniseringsstyrelsen for påstået brud på klassifice-

ringsreglerne. I hver af sagerne er der blevet taget forbehold for videreførelse af spørgsmålet om betaling af bod for de påståede brud.

Sagerne omhandler følgende stillinger:

- Stabschefen ved "Projekt Nyt Kampfly"
- Chefen for Operationsstaben

For et brud på klassificeringsreglerne i 2013 i forbindelse med besættelsen af stillingen som MA for NATO's generalsekretær, er der - efter afholdt mæglingssmøde og anlæggelse af sag ved Tjenestemand retten - den 25. juni 2014 indgået forlig. Ved forliget anerkendte Moderniseringsstyrelsen, Finansministeriet det begåede brud og betalte herfor en bod på 150.000 kr.

#### *Akademikeroverenskomstens dækningsområde*

Akademikerne indtrådte - procestilvarslet af Kammeradvokaten/Moderniseringsstyrelsen - i en principiel sag mellem OAO/HK og Finansministeriet for at varetage Akademikernes interesser om overenskomstens dækningsområde.

Sagen vedrørte, om en ansat skulle være ansat efter HK- eller akademikeroverenskomst. Sagen omhandlede, hvorvidt Banedanmark var bundet af et stillingsopslag rettet mod HK-området, da man senere i ansættelsesprocessen valgte at ansætte en cand.merc. i HRM efter akademikeroverenskomsten. Der var efter Akademikernes opfattelse tale om en stilling dækket af akademikeroverenskomsten, idet pågældende i øvrigt opfylder uddannelseskravet og udførte akademisk arbejde.

Den faglige voldgift blev gennemført 25. september 2014, hvor Moderniseringsstyrelsen – og dermed også Akademikerne - fik medhold i sagen.

#### *Opsigelse af betalte fridage i SKAT*

I juni måned 2013 opsagde SKAT fire betalte fridage, som bl.a. de akademiske medarbejdere indtil da havde afholdt med løn, nemlig 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag. Akademikerne bad en advokat vurdere, hvorvidt der kunne gøres indsigelse mod opsigelsen og/eller det varsel, der var blevet anvendt. På denne baggrund har Akademikerne meddelt SKAT, at man efter Akademikernes opfattelse ikke har opsagt juleaftensdag og nytårsaftensdag 2013 med det korrekte varsel for så vidt angår de medarbejdere, der har et individuelt opsigelsesvarsel på 6 måneder eller mere. Der er blevet afholdt et mæglingssmøde med Moderniseringsstyrelsen, hvor enighed ikke kunne opnås. Sagen er herefter blevet anlagt ved en faglig voldgift. Sagen er endnu ikke berammet.

#### *Orientering af TR forud for opsigelse af medarbejdere*

Sagen angår, hvornår tillidsrepræsentanter skal modtage besked om hvilke medarbejdere, der agtes opsagt. Det fremgår af den statslige aftale om tillidsrepræsentanter, at tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser. Ved en konkret afskedigelsesrun-

de ved Aarhus Universitet blev tillidsrepræsentanterne ikke orienteret af ledelsen, før medarbejderne blev varslet opsagt, og tillidsrepræsentanterne blev i et vist omfang heller ikke orienteret af ledelsen efter varslingen. I skrivende stund overvejes de eventuelle personretlige vinkler på sagen.

#### *Diskriminering af timelærere ved universiteterne*

FHO besluttede i 2013 at rejse en principiel sag ved de civile domstole bl.a. mhp. en præjudiciel forelæggelse for EU-domstolen om fortolkning af deltidsdirektivet i forhold til timelønscirkulæret. Kernen i sagen er, om deltidslærere diskrimineres i forhold til overenskomstansatte lærere. Deltidsansatte må ikke efter gældende ret behandles på en mindre gunstig måde end "sammenlignelige fuldtidsansatte", udelukkende fordi de arbejder på deltid, med mindre det er begrundet i objektive forhold. Sagen er anlagt mod RUC og beror for nuværende på modpartens svarskrift.

Overvejelserne er initierede af, at Akademikerne/FUF ved OK13 fremlagde forslag til overenskomstdækning af timelærerområdet, som i den grad forsøgte at imødekomme modpartens ønsker og var omkostningsfrit. Vurderingen er, at ved en afvisning af forhandling på dette grundlag, er der ikke flere åbne forhandlingsmuligheder uden et ekstraordinært pres. Kravet er rejst igen ved OK15.

#### *Pensionsbidrag til fleksjobansat invalidepensionist*

Sagen angår, hvorvidt en medarbejder, der er ansat i et fleksjob i en kommune, og som senere bevilges invalidepension fra pensionskassen, er omfattet af pensionsbestemmelserne i den fællesakademiske overenskomst. Det har ikke været muligt at opnå enighed om spørgsmålet med KL, hvorfor Akademikerne har anlagt en sag ved de civile domstole, hvori det bl.a. gøres gældende, **at** det direkte og udtrykkeligt fremgår af pågældendes ansættelsesbevis, at der er et pensionsbidrag knyttet til ansættelsen, og **at** det fremgår af lov om aktiv beskæftigelsespolitik, at "i ikke overenskomstdækket ansættelse skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde", hvilket må være den fællesakademiske overenskomst. Sagen er endnu ikke berammet.

### **3.1.10. Implementering af deltidsdirektivet**

EU-Kommissionen sendte i 2013 en åbningskrivelse til den danske stat om problemstillinger ved implementering af deltidsdirektivet. Åbningskrivelsen har ført til, at en række generelle aftaler og konkrete overenskomster på det kommunale og det regionale område er blevet ændret til gunst for medlemmerne.

På statens område har der været drøftelser om korrekt implementering af deltidsdirektivet gennem hele 2014, men uden den store fremdrift hos Moderniseringsstyrelsen. Første fase har bestået i et udredningsarbejde og anden fase i at gennemgå et udspil til skabelon for korrekt implementering, som Moderniseringsstyrelsen ønsker, skal være udgangs-

punktet, når de enkelte aftaler gennemgås. Der udestår fortsat en færdiggørelse af denne, samt en forhandling af de enkelte aftaler.

### **3.1.11. Reguleringsordningen, teknikaliteter, mv.**

#### *Reguleringsordningen - Kommunerne*

Som en udløber af OK13 har der i KTO/Forhandlingsfællesskabets regi været nedsat en partsarbejdsgruppe, hvor Akademikerne har deltaget. Gruppen der har drøftet teknikaliteter i registreringerne af fx genebetaling og fravær, der kunne påvirke lønudviklingen. Arbejdsgruppen har også set nærmere på konsekvenserne for opgørelsen af lønudviklingen af Danmarks Statistiks ændrede afgrænsninger af de offentlige sektorer, samt på om der - som på det regionale område - var en 4-5 ugers problemstilling i lønregistreringen som skævvredede opgørelserne.

Arbejdet er tilendebragt september 2014, og viser, at der ikke aktuelt er behov for tekniske korrektioner i forhold til indregning af gene, fravær, plustid, opgørelserne af frivilligt merarbejde samt de nye sektorafgrænsninger. Der er enighed om, at frivilligt merarbejde og plustid kan blive relevant at tage op, hvis de i fremtiden bliver anvendt i videre omfang.

Kortlægningen viser desuden, at tilsvarende problemstillinger på disse to punkter findes på det regionale område, men dette har ikke været drøftet med arbejdsgiverne.

Analysen viste, at 4-5 ugers problemstillingen har påvirket lønudviklingen. Drøftelserne har ført til, at løndatacentralerne har ændret programmeringen, så 3. kvartal 2014 bliver det sidste med denne skævhed.

Rapporten indeholder derudover en meget grundig beskrivelse af hele processen omkring lønindrapporteringen, overlevering af data fra kommuner til løncentraler og herfra videre til KRL og Danmarks Statistik. Et af fokuspunkterne er bl.a., hvorledes tidsregistreringen foregår.

På B-siden har der været nedsat en arbejdsgruppe, som har beskrevet betydningen af udfasningen af 60-års reglerne på skoleområdet. Kompensationen herfor vil falde i 2014 og 2015, og aftales der en reguleringsordning, har regeringen givet tilsagn om at modregne for denne kompensation, så den ikke bliver betalt af de øvrige medarbejdergrupper. Gruppen har også udarbejdet beskrivelser af, hvorledes Forhandlingsfællesskabet kan overgå til én fælles reguleringsordning efter Sundhedskartellets indmeldelse.

#### *Reguleringsordningen - Regionerne*

På initiativ fra arbejdsgiversiden blev det ved OK13 aftalt at nedsætte en arbejdsgruppe, hvor Akademikerne også har deltaget med henblik på at afklare problemfelter ved at indføre én regional reguleringsprocent og tilhørende grundløsniveau. Den nedsatte arbejdsgruppes rapport



herom blev færdig i maj 2014 og kan indgå ved OK15, såfremt RLTN igen stiller krav om ens grundbeløbsniveauer.

Problemstillingen er, at Sundhedskartellet ved OK05 fik aftalt, at indføre sin egen reguleringsordning med et andet grundbeløbsniveau. I rapporten påpeges bl.a., at såfremt SHK-reguleringsprocenten skal svare til den på KTO/AC/FOA-området, kræves, at aftalte generelle lønstigninger på de enkelte forhandlingsområder har samme størrelse og udmøntes på samme tidspunkt. Derudover kræves, at udmøntningen fra reguleringsordningen på de to områder er identisk, ellers vil reguleringsprocenterne udvikle sig forskelligt. Beregningsteknisk indebærer ensliggørelse således ikke ændringer i reguleringsordningens tekniske indretning (den er ens på de to områder), men der er behov for forhandlingsmæssige løsninger.

I forlængelse heraf og som led i forberedelserne af OK15 og etableringen af det nye Forhandlingsfællesskabet, nedsatte KTO i maj 2014 en teknisk arbejdsgruppe, der har belyst problemstillinger ved overgang til én fælles reguleringsordning gældende for det nye forhandlingsfællesskab. Dette også for KL-området.

Samme gruppe har – som på det kommunale område - også beskrevet, hvorledes det kan sikres, at lønstigninger, der er ydet som kompensati-on for udfasning af 60-årsreglerne (lovindgreb på skoleområdet), holdes udenfor en evt. aftalt reguleringsordning.

#### *Reguleringsordningen - Staten*

Med afsæt i OK13, CFU-forliget pkt. III.c er der nedsat en partsarbejdsgruppe, der har drøftet de tekniske konsekvenser af den af Danmarks Statistik (DST) gennemførte ændrede sektorafgrænsning mellem den offentlige og private sektor.

Lønstatistikkerne i DST følger fremover nationalregnskabs sektormæssige afgrænsning af virksomheder, og i en overgangsfase har DST udarbejdet et "skyggeindeks" med den nye sektorafgrænsning, som har vist, hvorledes lønudviklingen blev påvirket heraf.

DST's definition af det statslige område er ikke sammenfaldende med det område, der er omfattet af statens forhandlingsområde. Det har heller ikke tidligere været tilfældet, og det er baggrunden for, at parterne siden 2008 har rekvireret en særlig opgørelse af DST, hvor der – til brug for reguleringsordningen - er korrigeret for, at frie grundskoler, efterskoler samt folkekirken er henført til den private sektor.

I den nye sektorafgrænsning vil der være nye forskelle i forhold til det statslige forhandlingsområde. Skyggeindeksene har vist, at modsat kommuner og regioner påvirkes den statslige lønudvikling af ændringerne.

Arbejdsgruppen har i efteråret 2014 kortlagt betydningen af den nye sektorafgrænsning og aftalt nye korrektioner af det statslige lønindeks -

under forbehold for, at der aftales en reguleringsordning ved OK15. I korrektionen er taget højde for, at fx a-kasserne er henført til det statslige område, samt at en række store styrelser, DSB, m.fl. er rubriceret under det private område.

Arbejdsgruppen har endvidere søgt at opgøre konsekvenserne af afskaffelsen af aldersreduktionen for de øvrige skolegrupper på det statslige område – ud over gymnasieområdet. Det forventes, at der kan indarbejdes en korrektion herfor i reguleringsordningen i tilknytning til OK15.

#### *Danmarks Statistik (DST)*

I lighed med de øvrige parter på arbejdsmarkedet er Akademikerne repræsenteret i DST's kontaktudvalg vedrørende løn- og fraværstatistik. Her drøftes ca. to gange om året påtænkte ændringer i disse statistikker samt erfaringer i brugen heraf. Blandt deltagerne kan nævnes DA, SALA, FA, Finansministeriet, STAR, KL, RLTN, CFU, KTO, m.fl.

Et af de tilbagevendende emner har været konsekvenserne af den påtænkte EU-initierede indarbejdelse af værdien af tjenestemandspensioner i lønstatistikkerne. På alle tre offentlige områder har parterne fulgt udviklingen af hensyn til mulige konsekvenser for reguleringsordningen. DST har i juni 2014 oplyst, at man nu er tættere på at kunne indsamle oplysninger for samtlige ordninger på det offentlige område.

Indarbejdelsen af værdien af B-skattepligtige personalegoder i lønstatistikken er et andet fælles interesseområde for parterne. Her har DST sat midler af til at udvikle et system, der muliggør udtræk fra eIndkomst af personalegoder på jobniveau, hvilket forventes at kunne lette implementering af disse goder i lønstatistikken. Gennemførelsen heraf udestår fortsat.

#### *Kønsopdelt lønstatistik - lovrevision*

I maj 2014 blev en revideret lov om kønsopdelt lønstatistik vedtaget. Et af hovedpunkterne i loven er, at det nu bliver pligtigt at udarbejde en ligelønsstatistik for virksomheder med flere end 10 fuldtidsansatte mod tidligere 35 ansatte – med virkning fra 2016. En række yderligere punkter blev ændret, hvorfor der på KTO-området i maj 2014 blev nedsat en arbejdsgruppe, hvor Akademikerne også indgik. Arbejdsgruppen skulle vurdere, om lovkravene er opfyldt i lønstatistikaftalerne på hhv. KL- og RLTN-området. En del ændringer giver rettigheder, som ikke kan opfanges af statistikaftalerne, og Forhandlingsfællesskabet har på baggrund af arbejdet besluttet, at loven (delvist) bør implementeres ved OK15.

På det statslige område har der endnu ikke været taget initiativ til at drøfte implementeringen.

#### *Afvikling af pensionskarens – KL/RLTN*

Efter aftale mellem KTO og KL blev der i marts 2014 nedsat en teknisk arbejdsgruppe, som primært skulle belyse udgifterne ved at afvikle pensionskarens i forhold til beskæftigelsesanciennitet. Arbejdsgruppen har afgivet en rapport i november 2014, der viser, at fuld afvikling vil koste i

størrelsesordenen godt 380 mio. kr. – heraf 290 mio. kr. på FOA's område. Eneste betydende udgift på AC-området er DMpF's, der udgør godt 3 mio. kr.

I rapporten er der på KL's initiativ udarbejdet forslag til en udgiftsmodel for fuld afvikling over tre overenskomstrunder - finansieret af Forhandlingsfællesskabet. Akademikerne har fået tilføjet en model med organisationsfinansiering. Drøftelser af såvel model som finansiering ventes at blive et af de større temaer ved OK15.

En lignende rapport ventes på RLTN-området – her har Akademikerne ikke nogen med beskæftigelseskaresens.

### **3.1.12. Forhandlinger på Forsvarets område**

*Ophør med ansættelse af tjenestemænd i Forsvaret, særligt forhandlinger af overenskomst for officerer*

Forsvarsministeriet meddelte i september måned 2013, at Forsvaret i henhold til forsvarsforliget i videst muligt omfang vil afskaffe tjenestemandsansættelser med virkning fra 1. september 2014 (datoen var oprindeligt 1. januar 2014). Efter en længere forberedelse hos Forsvaret blev der taget initiativ til opstart af forhandlinger i 2014, hvor HOD og Akademikernes sekretariat indgik i et længere forhandlingsløb, FAS gennemførte selvstændige forhandlinger. Forhandlingerne resulterede i et protokollat om officerer til akademikeroverenskomsten på statens område og en tilslutning til rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten.

Hovedknasterne i forhandlingerne af officersgruppen var – forventeligt – økonomi, tilrettelæggelse og honorering af arbejdstid, afgivelse af konfliktret og sikring af de særlige risikoforhold på Forsvarets område.

Sekretariatet har på vegne af en række medlemsorganisationer bedt om forhandling af vilkår for en række mindre grupper af medarbejdere i Forsvaret. Disse forhandlinger udestår fortsat, idet Moderniseringsstyrelsen endnu ikke er vendt tilbage herom.

### **3.1.13. Kønsmainstreaming - kommuner**

Ved OK13 aftalte KTO og Sundhedskartellet med KL at udarbejde en undersøgelse, der skal tilvejebringe fælles viden, om der på grund af "blinde vinkler" forekommer utilsigtede kønsskæve konsekvenser på baggrund af aftaler, parterne har indgået. Er der sådanne vinkler, vil parterne drøfte evt. initiativer, der kan fremme ligestillingen. Aftalerne, der skal analyseres, er:

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse
- Aftale om kompetenceudvikling inkl. indgåede overenskomstprotokollater herom

- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Arbejdet er først påbegyndt efteråret 2014, og ventes tilendebragt medio 2015. SFI og Team Arbejdsliv er udvalgt til at forestå såvel en statistisk som en kvalitativ analyse af emnerne. Forskningsfeltet er nyt, og AC-sekretariatet følger arbejdet, da det også trækker tråde til arbejdsmiljøfeltet. Djøf og DM har bidraget med kønsmæssig kortlægning af kønssammensætningen af TR-korpset.

### 3.1.14. Fra KTO til Forhandlingsfællesskabet

I april måned påbegyndtes drøftelser mellem KTO og Sundhedskartellet om etableringen af en fælles forhandlingsorganisation. Arbejdet munde- de ud i, at man i oktober 2014 formelt stiftede "Forhandlingsfællesska- bet" med ca. 575.000 ansatte i kommuner og regioner. Grundlaget for beslutningen blev i april måned fastlagt i form af en principaftale, som blev fulgt op af et længere arbejde med henblik på vedtægtsgrundlag for Forhandlingsfællesskabet, herunder en drøftelse af en model af de forhandlingsaftaler, der skulle ligge til grund for overenskomst- og afta- leforhandlingerne i 2015.

Det var for Akademikerne afgørende, at man fortsat opretholdt valg- gruppevetoet i Forhandlingsfællesskabet, og at de hidtil fleksible regler i forhandlingsaftalerne for overenskomst- og aftaleforhandlingerne mht. adgangen til at træde ud af en forhandlingsaftale, såfremt situationen skulle gøre det nødvendigt, samt adgangen til at indgå et forhandlings- resultat på trods af et valggruppeveto fortsat var til stede.

Der var endvidere enighed om, at der i forbindelse med forhandlingerne skulle nedsættes to forhandlingsdelegationer for hhv. det kommunale og det regionale område. Akademikerne fik en repræsentant i forhandlings- delegationen på KL-området, idet der dog bliver etableret en over- gangsordning, hvor Akademikerne har to repræsentanter, og i forhand- lingsdelegationen på RLTN-området fik Akademikerne to repræsentan- ter.

### 3.1.15. Andet

#### *Lønstatistik*

#### *Staten*

Parternes fælles udviklede løndatabase "Lønoverblik" blev aftalt ved OK08 i den hensigt at have et lettilgængeligt, fælles redskab til brug for de lokale lønforhandlinger. En række grupper – primært forsvar og gymnasier – er stadig ikke lagt ind i systemet. På forsvarsområdet førte det seneste forsvarsforlig til et forstærket behov fra B-siden for at få et mere retvisende billede af lønudviklingen lokalt. Efter drøftelser i CFU- kredsen af militære lønteknikere i foråret 2014, bragte CFU forslag om adgang til statistik på forsvarsområdet op overfor Moderniseringsstyre- sen. Ønsket blev henvist til løsning i Forsvarsministeriet og er nu bag- grunden for et fælles CFU OK15 krav om mere retvisende statistik.

Et udspil fra Moderniseringsstyrelsen om at ensrette begreber og opgørelser i "Lønoverblik" med det, der er indarbejdet i arbejdsgivernes egen platform ISOLA, blev efter fælles drøftelser i foråret 2014 taget af bordet. Et forslag om ændret indregning af genebetalinger ville føre til for mange lønbegreber og skabe usikkerhed lokalt om opgørelsernes indhold pga. manglende mulighed for lokalt at se hvilke løndelev, der indgår som genebetaling.

#### *Kommuner/Regioner*

Akademikerne har sammen med de øvrige centralorganisationer en plads som observatør i bestyrelsen for kommunernes og regionernes løndatakontor (KRL). Ud over drøftelser af indholdet i de offentligt tilgængelige statistikker besluttede bestyrelsen i 2014 at ændre sin politik for udlevering af grunddata til organisationerne. Beslutningen indebar, at bl.a. DJØF og IDA ikke længere ville kunne modtage data som hidtil til brug for udarbejdelsen af deres lønstatistikker for medlemmerne på det offentlige område. Det lykkedes at udskyde implementeringen heraf til 2015 – og at udvirke, at analyser, hvor medlemsdata på CPR-niveau kobles med oplysningerne i KRL's oplysninger om samtlige ansatte, fortsat vil kunne bestilles.

#### *Ændring af barselsaftalen*

Ved en ændring af barselsloven har en medmor fået samme ret til fravær og dagpenge i forbindelse med barsel som en far. Et barns medmor kan være moderens partner, registrerede partner eller ægtefælle af samme køn.

Akademikerne har sammen med de øvrige centralorganisationer og Finansministeriet som opfølgning på lovændringen ændret i den statslige barselsaftale, således at medmødre sidestilles med fædre i relation til orlov med løn og pensionsindbetaling i forbindelse med barsel. Medmødre har samtidig fået ret til omsorgsdage. Ændringerne har virkning fra 1. november 2014. Tilsvarende ændringer er tidligere blevet gennemført i barselsaftalerne i kommuner og regioner.

#### *Efterbetaling af feriegodtgørelse til tjenestemænd efter ophævelse af § 17 i statens ferieaftale*

Akademikerne har gennem CFU stævnet Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen samt en række andre statslige styrelser, mv. med påstand om, at det skal anerkendes, at tjenestemænd, som er fratrukket 5 år, subsidiært 3 år, før dom afsagt af EF-Domstolen den 20. januar 2009 (C-350/06 og C-520/06) og senere, har krav på efterbetaling af feriegodtgørelse. Baggrunden for sagen er, at § 17 Ferieaftalen afskar tjenestemænd, der havde (længere) sygefravær forud for en afskedigelse, fra at få udbetalt feriepenge. Dette var i strid med EU-retten, og derfor blev § 17 ophævet. Søgsmålet handler derfor om efterbetaling af feriepenge til de tjenestemænd, der i strid med EU-retten har mistet deres feriepenge.

Foreløbigt har sagsanlægget ført til, at Moderniseringsstyrelsen har anerkendt, at krav der udspringer af ansættelsesforholdet for tjenestemænd, også er omfattet af den 5-årige forældelsesfrist i forældelsesloven.

Der har været afholdt retsmøde i landsretten den 17. september 2014.

Sagen er herefter blevet berammet til hovedforhandling i Østre Landsret den 24. og 27. november 2015 samt den 1. og 3. december 2015.

#### *Kompetenceudvikling – Kompetencesekretariatet*

Udover det løbende arbejde i styregruppen, hvor Akademikernes formand sidder, og i Kompetenceudvalget hvor, Akademikerne ligeledes er repræsenteret, er der i indværende periode igangsat et udviklingsprojekt om innovationsuddannelse for erfarne akademikere i samarbejde med CBS og Københavns Universitet. Det har i dialog med repræsentanter fra de statslige arbejdspladser vist sig, at der er et stigende behov for kompetenceudvikling rettet mod denne gruppe. Udviklingen har fokus på øget employability for erfarne akademikere, som kompetenceudvikles til at se innovationspotentialet i deres jobfunktion.

Innovationsuddannelsen er endvidere tilrettelagt således, at den kan indgå som et modul i den fleksible master, som oprindeligt blev udviklet af trepartsmidler tilbage fra 2007, og som i dag er en ganske søgt efteruddannelse.

#### *Overenskomstens dækningsområde*

Ved OK13 blev der på hele det offentlige område aftalt, at fremadrettet dækker Akademikerne alle nye kandidatuddannelser, når de er grænseområdet mellem Akademikerorganisationerne. I 2014 er det vedtaget i FHO, at nye uddannelser grænsedrages ved halvårlige møder mellem interesserede medlemsorganisationer, faciliteret af Akademikernes sekretariat.

## **3.2. Det private forhandlingsområde**

### **3.2.1. Overenskomstforhandlingerne 2014**

Indgåelsen af Industriforliget satte på mange måder rammerne for de øvrige overenskomstfornyelser, der skulle forhandles i foråret 2014. Dette var også tilfældet for de efterfølgende forhandlinger af fornyelserne af akademikeroverenskomsterne.

Hovedoverskrifterne i Industriforliget kan sammenfattes til et treårigt forlig med reallønssikring, kompetenceudvikling og ret til uddannelse i opsigelsesperioden, barselsforbedringer, ATP-forbedring, forbedring af fritvalgskontoen – som giver medarbejderen større valgfrihed mellem løn, feriedage eller pension. Desuden blev der aftalt instrumenter til bekæmpelse af misbrug af vikaransatte.

Fornyelserne af Akademikeroverenskomsterne er sket ad tre omgange. Først var det 1. marts overenskomsterne – hvor bl.a. TDC, Københavns Lufthavn og CSC-overenskomsterne blev forhandlet i Forligsinstitutionen, og i sidste ende blev omfattet af Mæglingforslaget sammen med DA-LO-området. På grund af sammenkædningsreglerne i forbindelse med afstemningen af et mæglingforslag fremsat af forligsmanden, var akademikerforhandlingerne i realiteten noget låste i deres indhold i forhold til Industriforliget, og forhandlingerne gik derfor i høj grad ud på at omsætte Industriforliget til en akademikerkontekst. I den forbindelse skal det dog særligt fremhæves, at det denne gang i Forligsinstitutionen lykkedes, at få overbevist forligsmanden om, at akademikerområdet skulle reguleres med en procentuel stigning og ikke en kronesats, som resten af arbejdsmarkedet i Mæglingforslaget. Dette kan med tiden gå hen og vise sig at blive et vigtigere resultat, end selve de aftalte procenter.

Anden runde var overenskomsterne pr. 1. april som bl.a. omfattede Post Danmark og Boligorganisationernes Landsorganisation. Her har der været lidt mere bevægelighed i overenskomstresultatet i forhold til rammerne i Industriforliget. I forbindelse med forhandlingerne om fornyelsen af overenskomsten med BUPL-Sydjylland, kunne der dog ikke opnås enighed. Uenigheden handlede bl.a. om betalingen for at gå fra 35 timer til 37 timers arbejdsuge for nyansatte. Forhandlingerne fortsatte i Forligsinstitutionen uden resultat. Derfor trådte den varslede strejke og sympatistrejke i kraft den 12. maj. Konflikten fortsatte frem til den 20. juni, hvor der kunne opnås enighed om vilkårene for fornyelsen af overenskomsten.

Tredje runde var DR-overenskomsterne som blev fornyet pr. 1. juni. Her varslede DR lockout, og organisationerne varslede derfor strejke som modtræk. Det stridende punkt var ledelsens stålsatte krav om en meget lav ramme på omkring 0,75 pct. årligt over de næste tre år. Forligsmanden indkaldte til forhandling i regi af Forligsinstitutionen, hvilket førte til, at der kunne fremsættes et mæglingforslag den 11. juni, som senere blev vedtaget ved urafstemning/afstemning i den kompetente forsamling.

Forud for forhandlingerne i 2014, havde Akademikernes bestyrelse – i temaer og tendenser for OK14 - prioriteret løn, psykisk arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, tryghed samt øremærket barsel til fædre. Det skulle vise dog sig, at et konstant fokus på løntemaet, som var det højest prioriterede krav – og kampen for at afværge arbejdsgivernes krav om massive forringelser, nok gjorde, at det ikke rigtig lykkedes at komme igennem med krav inden for de andre prioriterede temaer. Men det lykkedes dog flere steder at komme igennem med krav inden for enkelte af temaerne.

Eksempelvis blev der i resultatet med Boligorganisationernes Landsforening (BL) aftalt en hensigtserklæring om, at parterne skal drøfte de udfordringer af arbejdsmiljømæssig karakter, som i særlig grad knytter sig til at være ansat i en boligorganisation.

I forhold til kompetenceudvikling er det eksempelvis hos Post Danmark aftalt, at der sættes fokus på kompetenceudvikling fremover. Det skal bl.a. drøftes i samarbejdsorganet hos Post Danmark en gang årligt.

Tryghedstemaet har ført til, at man hos Boligorganisationernes Landsforening har givet mulighed for, at der kan tilkendes en godtgørelse for urimelig afskedigelse allerede efter 6 måneders ansættelse (i stedet for 12 måneder jf. funktionærloven).

Fædrebarselstemaet har ført til, at den særlige fædreorlov hos Post Danmark er blevet udvidet fra 2 til 3 uger med løn.

Men der er ikke nogen tvivl om, at det er løntemaet, der har været den klare første prioritet denne gang. Og der er også flere steder aftalt solide procentuelle lønstigninger samt forhøjelser af mindstelønninger. For de mange overenskomster, hvor løndannelsen alene sker ved individuel forhandling, er der aftalt procentuelle lønsumsreguleringer, så de samlede midler til de individuelle forhandlinger er blevet pænt større. Samlet set, er det vurderingen, at OK14 giver reallønssikring i akademikeroverenskomsterne. Og så er forhandlingerne ellers blevet brugt til at afværge arbejdsgivernes stålsatte krav om forringelser – fx afskaffelse af den betalte frokost, længere normperioder, eller krav om, at overenskomstfornyelsen skulle være omkostningsneutral – så man selv skulle betale for lønstigningerne ved at sælge ud af eksisterende rettigheder.

Det forhold, at man på DA-LO-området har aftalt hensigtserklæringer inden for psykisk arbejdsmiljø, må også betegnes som tilfredsstillende for akademikerområdet. Man kan vælge at se dette som et resultat af akademikerorganisationernes vedvarende fokus på psykisk arbejdsmiljø igennem en årrække, der nu har ført til, at også den del af arbejdsmarkedet, som ellers tidligere kun har interesseret sig for det fysiske arbejdsmiljø, nu også prioriterer det psykiske arbejdsmiljø.

I forbindelse med at redegørelsen for OK14 i den private sektor blev behandlet i Privatsektorudvalget, blev der bl.a. bemærket følgende:

Til OK14

- Reallønssikringen i aftaleresultaterne kommer især i hus på grund af den lave inflation, så det er noget sårbart.
- Det er positivt, at der også er opnået resultater inden for temaerne psykisk arbejdsmiljø og fædrebarsel.
- Den bedste vej til jobsikkerhed er kompetenceudvikling.
- Vi bør forholde os til, at vi hver gang bliver bundet op af Industriforliget. Derfor kan det til OK17 fx overvejes, at foretage fælles sonderinger med LO i god tid forinden. Også andre tiltag for at slippe ud af bindingerne i Industriforliget bør overvejes.



*Her lykkedes det at sætte en akademikerdagsorden ved OK14 i den private sektor*

De akademikeroverenskomster, der var direkte omfattet af Mæglingforslaget (TDC, CSC, Københavns Lufthavn, Dansk Firmaidrætsforbund), har været underlagt så snævre begrænsninger, at det generelt set ikke var muligt at opnå andet end det, som var medtaget i Mæglingforslaget. Øvelsen her har derfor i sidste ende været at overføre Mæglingforslaget til en akademikerkontekst med procentuelle lønstigninger.

I forhold til udvidelsen af forældreorloven er der i de berørte akademikeroverenskomster i forvejen aftalt bedre ordninger end den 5-5-3 ordning, som er indeholdt i Mæglingforslaget.

Det forhold, at Mæglingforslaget indeholder hensigtserklæringer inden for psykisk arbejdsmiljø må dog til dels være et resultat, som kan tilskrives akademikerorganisationerne. Det kan med nogen ret hævdes, at det massive fokus på psykisk arbejdsmiljø fra akademikerorganisationernes side igennem en årrække, bl.a. ved OK13 på det offentlige område, nu også er ved at give genlyd i den øvrige del af organisationsverdenen. Så her er der sat et klart akademikeraftryk gennem vedvarende påvirkninger.

Tilsvarende kan siges om kompetenceudvikling og employability samt tryghed, dog med den afgørende forskel, at LO-området er ret fokuserede på at afsætte midler til indbetaling i diverse uddannelsesfonde i den private sektor. De strukturerede uddannelsesforløb på LO-området vil forhåbentligt også få en positiv effekt på akademikerområdet, om end det som udgangspunkt vil være op til arbejdsgiveren at finde midlerne i de konkrete situationer.

Forhøjelsen af ATP A-satsen vil også få betydning på akademikerområdet, også selv om det ikke var et prioriteret område for akademikerorganisationerne.

Det største akademikeraftryk ved OK14 må dog tilskrives, at det under forhandlingerne i Forligsinstitutionen lykkedes at få overbevist forligsmanden om, at akademikerområdet skal reguleres med procenter og ikke kroner. Forståelsen for procentreguleringer er helt afgørende for akademikerområdet. Forhåbentligt er der hermed skabt præcedens for fremtidige omgange i Forligsinstitutionen, men også for forhandlinger udenfor Forligsinstitutionen. Dette bliver en af udfordringerne ved kommende forhandlinger. Ved tidligere tilfælde er det kun lykkedes at få procentuelle reguleringer, når der var enighed med arbejdsgiverparten om det, dvs. uden forligsmandens medvirken.

I forhandlingerne udenfor Forligsinstitutionen er det flere steder lykkedes at komme igennem med forbedringer inden for de på forhånd prioriterede temaer. Eksempelvis er der skabt fokus på bedre psykisk arbejdsmiljø i BL. Hos BL er der også aftalt forbedringer inden for tryghedstemaet. Hos Post Danmark er der sat fokus på kompetenceudvik-

ling/employability. Hos Post Danmark er der desuden aftalt forbedringer i den øremærkede fædreorlov.

En anden overvejelse går på, hvornår samfundsøkonomien igen bliver så gunstig, at man med rette kan skabe forventninger om reelle forbedringer både i forhold til løn, men også vilkår, så overenskomstforhandlingerne ikke kun skal gå ud på at afværge arbejdsgiverens stålsatte krav om forringelser eller omkostningsneutrale fornyelser. Forhåbentligt vil der igen komme en tid, hvor virksomhedernes overskud i højere grad vil blive brugt til lønforbedringer samt bedre vilkår for de ansatte.

### 3.2.2. Tema og tendenser for OK15

Forud for det kommende års forhandlinger i den private sektor udarbejdes et oplæg af FHP-S omkring temaer og tendenser for det kommende års forhandlinger. Oplægges drøftes herefter i Privatsektorudvalget, inden det forelægges Akademikernes bestyrelse til godkendelse.

I oplægget til temaer og tendenser for OK15 tages der afsæt i de anbefalinger som PSU hhv. bestyrelsen fremkom med under behandlingen af redegørelsen for OK14 i den private sektor i juni 2014. Disse var bl.a.

Mod OK15

- Der er forhåbninger om, at smalhalsperioden snart er forbi, så der igen kan opnås reallønsudvikling samt andre forbedringer. Desværre opleves der dog en vis træghed i overenskomstsyste- met, når opsvinget kommer i gang. Først efter en vis periode, vil virksomhedernes positive økonomi smitte af på overenskomstsyste- met.
- Åbne lønmodeller giver større fleksibilitet. Det giver mere, når det går godt, og vil hurtigt kunne tilpasse sig et ansvarligt niveau i krisetider.
- Akademikerne bør læne sig op ad prioriteringerne på det offentlige område ved OK15, da de private overenskomster, der skal fornyes i 2015, traditionelt følger det offentlige område.
- Løn vil fortsat være højeste prioritet, men Akademikerne bør også fortsætte i sporene, som blev lagt ud ved OK14, dvs. psykisk arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, tryghed samt mere øremærket barsel til fædre.

Der bliver således anbefalet i temaer og tendenser for OK15 for den private sektor, at akademikerorganisationerne i vid udstrækning følger de temaer, der forventes at komme i spil ved de offentlige forhandlinger ved OK15, navnlig på de overenskomster, hvor der er tradition for at følge de offentlige aftaleresultater. Udfordringen bliver dog at få de offentlige aftaleresultater omsat til den rette kontekst på det enkelte overenskomstområde. De mange forskelligartede løsninger inden for lokal løndannelse viser, at der kan opnås løsninger, der giver mening på

den enkelte overenskomst/virksomhed. Til illustration af dette, indeholder oplægget en gennemgang af de forskellige måder at håndtere lokal løndannelse på i en række af de overenskomster, der skal forhandles i 2015. Det er hensigten, at dette kan inspirere til, at der i endnu højere grad forhandles løsninger inden for lokal løndannelse, der modsvarer de konkrete udfordringer, der er på den enkelte virksomhed/overenskomst.

I forhold til de overenskomster, som bliver forhandlet i regi af Dansk Erhverv, anbefales det generelt, at koordinere tæt med de berørte LO- og FTF-organisationer for på den måde at få sat en akademikerdagsorden.

Det anbefales desuden at arbejde videre i sporene fra OK14 i den private sektor og prioritere krav indenfor psykisk arbejdsmiljø, kompetenceudvikling, tryghed samt øremærket barsel, foruden løntemaet, som er den klare førsteprioritet.

Som noget nyt har FHP-S lavet et oplæg til Inspirationspjece 2015. Inspirationspjece er tænkt som et inspirationskatalog over temaer og krav, som Akademikernes bestyrelse anbefaler, man drøfter i de enkelte AC-klubber forud for de kommende forhandlinger i den private sektor.

Inspirationspjece behandler temaer og foreslår krav indenfor

- løn
- beskæftigelsesfremme
- psykisk arbejdsmiljø/stressforebyggelse
- kompetenceudvikling/employability
- tryghed
- ligestilling/løn under barsel til fædre
- dialog på arbejdspladsen
- globalisering og udstationering

Det er dog op til den enkelte AC-klub i samarbejde med de berørte akademikerorganisationer at udtage de endelige krav, som skal fremsættes på den enkelte overenskomst.

Ved bestyrelsens behandling af temaer og tendenser for OK15 i den private sektor, blev der samtidigt givet forhåndsgodkendelse til indgåelse af forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater i forbindelse med OK15 i den private sektor under forudsætning af, at de holder sig inden for de rammer, som anbefalingerne i temaer og tendenser angiver. Godkendelser af forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater kan herefter ske efter koordinering i FHP-S og efter reglerne i de enkelte berørte organisationer.

### 3.2.3. Masseafskedigelser

Igennem 2014 måtte adskillige virksomheder reducere markant i medarbejderstaben. Også akademikergrupper oplevede at blive afskediget i forlængelse af den økonomiske krise. I flere tilfælde indgik afskedigelserne som et led i en større afskedigelsesrunde, som var omfattet af reglerne i lov om varsling, mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Derfor har "masseafskedigelser" også i 2014 været et fast punkt på dagsordenen under møderne i FHP-s, hvor den servicerende organisation for den pågældende virksomhed havde mulighed for at koordinere med de øvrige akademikerorganisationer i forbindelse med medlemsorientering samt forhandling af afbødeforanstaltninger. Ikke sjældent er forhandlingerne mundet ud i forbedrede fratrædelsesvilkår i form af eksempelvis elementer af forlænget opsigelsesvarsel, fritstilling, fratrædelsesgodtgørelse, outplacementforløb, mv.

### 3.2.4. Forhandlingsager

Ud over koordineringen i forbindelse med verserende overenskomstforhandlinger samt opfølgningen herpå, er der igennem året blevet behandlet en række andre aktuelle spørgsmål under de faste møder i FHP-S. Af disse kan bl.a. nævnes:

- Drøftelse af startlønninger
- Sundhedsforsikringer
- Ansættelse uden højeste arbejdstid
- Masseafskedigelser
- Konventionalbod i ansættelseskontrakter
- Frasigelse af overenskomstgrundlaget i forbindelse med virksomhedsoverdragelse
- Indgåelse af fællesoverenskomst med andre faggrupper
- Stresssygemeldinger/psykisk arbejdsmiljø hos konkrete arbejdspladser/virksomheder
- Funktionærloven
- Ansættelsesklausuler
- Erhvervsstyrelsens vejledning til nystartede virksomheder – vedr. fortrolighedsaftaler
- Uddannelse af medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer
- Økonomiske pejlemærker
- Forhandlerseminar vedr. den private sektor

- Temadag for NGO-ansatte
- Fusioner i energi- og forsyningssektoren
- Praksis for meda nmeldelse af TR
- Godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven
- Fælles spørgsmål til lønstatistikker
- Medarbejderinvesteringsselskaber

### 3.2.5. Økonomiske pejlemærker

For at få et overblik over de økonomiske skøn, som udarbejdes af fx De økonomiske Vismænd, af regeringen, banker, m.fl. opdaterer sekretariatet løbende de beskrevne forventninger til hhv. lønudvikling, ledighed og priser, mv. i et oversigtsnotat til brug for medlemsorganisationerne. Notatet ligger i KOKS samt på den lukkede del af Akademikernes hjemmeside. Notatet har indgået i såvel FHP-s' som FHO's drøftelser af temaer og tendenser i overenskomstforhandlingerne.

Udviklingen i offentlige og private lønninger samt beskæftigelse kan ligeledes findes i en aktuel version på hjemmesiden. Løn- og reallønsopgørelserne er baseret på data fra Danmarks Statistik, hvor løndata er dem, som indgår i udmøntningen af reguleringsordningen.

### 3.2.6. Lønstatistik

#### *Statistik for det akademiske arbejdsmarked*

Som et led i ønskerne om en bedre kortlægning af akademikernes/dimittendernes beskæftigelse og lønvilkår tog sekretariatet i foråret en række initiativer til at komme nærmere på at kunne belyse dette – bl.a. i en præsentation af akademikernes beskæftigelse fordelt på brancher. Mulighederne for i højere grad at trække på statistik i Danmarks Statistik blev undersøgt, og i august 2014 deltog medlemsorganisationernes lønteknikere i et præsentationsmøde, hvor Danmarks Statistik holdt oplæg om indholdet af uddannelses-, beskæftigelses-, løn-, indkomst- og erhvervsstatistikkerne. Forventninger til fremtidig udvikling af statistikkerne blev gennemgået, ligesom mulighederne for enten at bestille udtræk eller få direkte adgang via forskeradgang blev belyst.

Til brug for det videre arbejde i såvel organisationerne som sekretariatet er udviklet en DST-uddannelsesnøgle, som kan bruges af alle til udtræk, der favner samtlige medlemsorganisationer.

#### *Fælles spørgsmål – lønstatistik*

Som i tidligere år var der i foråret 2014 fælles drøftelser af hvilke spørgsmål, der med fordel kunne stilles af alle ved indsamlingen af den årlige lønstatistik på det private område – og fokus blev her fortsat at indhente detaljerede oplysninger om personalegoder. Tallene for 2013 viste, at der ikke længere spores nogen tendens til et fald på dette om-

råde – og informationerne anvendes i rådgivningen af medlemmerne. Endelig blev nytten af fortsat at indsamle oplysninger om kunde- og konkurrenceklausuler tydeliggjort af, at data i 2014 blev anvendt i tilknytning til lovarbejdet om klausuler.

For at øge overblikket over hvilke lønbegreber, de enkelte organisationer gør brug af, og derved lette sammenligninger af lønudviklingen på tværs af organisationerne, blev der i foråret 2014 udarbejdet en fælles oversigt over lønbegreberne.

Akademikernes sekretariat har ligeledes været tovholder for indsamlingen af lønstatistik for seks af de mindre medlemsorganisationer, samt taget initiativ til en fælles drøftelse for alle medlemsorganisationerne af svarprocenter - herunder udfordringerne med de unges brug af mange it-platforme.

### **3.2.7. Funktionærloven**

For tusindvis af akademikere og andre faggrupper sætter funktionærloven i dag rammerne for ansættelsesvilkårene i det enkelte ansættelsesforhold. Det gælder bl.a. i forhold til prøvetid, opsigelsesvarsler, fratrædelsesgodtgørelser, ret til løn under sygdom, 120-dages regel, lønretigheder under barsel, efterløn til efterladte, kunde- og konkurrenceklausuler, dækning af rejseudgifter på tjenesterejser, m.m. Det er også i funktionærloven, at der er hjemmel til, at domstolene kan udmåle en godtgørelse, når en funktionær er blevet afskediget eller bortvist på et urimeligt grundlag.

På trods af, at funktionærloven er fundamentet i ansættelsesvilkårene for tusindvis af danske lønmodtagere, så er den på flere områder desværre både utidssvarende, på kant med EU-regler, og problematisk i forhold til samfundets innovationsevne og dermed også for virksomhedernes økonomi og samfundsøkonomien.

Akademikerne/akademikerorganisationerne har igennem en årrække arbejdet for at få ændret funktionærloven på en række punkter, så den modsvarer de udfordringer, der i dag er på arbejdsmarkedet.

Igennem 2014 har der særligt været fokus på funktionærlovens §§ 18-18a vedr. konkurrence- og kundeklausuler samt udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse efter § 2a. Dette har medvirket til, at vækstpakken fra juni 2014 indeholder en aftale om bl.a. at ændre reglerne for konkurrence- og kundeklausuler i funktionærloven.

I forhold til funktionærlovens § 2a, er der i oktober 2014 fremsat et lovforslag om ændring af funktionærlovens § 2a, så den bliver bragt i overensstemmelse med EU-retten. Lovforslaget giver desuden en mere klar retsstilling, idet fratrædelsesgodtgørelsen fremadrettet udbetales i en afskedigelsessituation, uanset om funktionæren forfølger sin erhvervs-mæssige karriere efter fratrædelsen. Ved samme lejlighed er optjeningsbetingelsen blevet ændret, så fratrædelsesgodtgørelsen kommer til

udbetaling som 1 måneds godtgørelse efter 12 års ansættelse og 3 måneders godtgørelse efter 17 års ansættelse.

### 3.2.8. NGO-temadag

Ca. hvert andet år afholder Djøf, DM og Akademikerne en temadag for medlemmer ansat i en NGO. Temaerne for NGO-dagen i 2014 var det internationale overblik (hvad sker der lige nu i de forskellige verdensdele – hvor går det godt, og hvor går det skidt?), ledelse i en NGO, hvor resultater og græsrødder skal gå op i en højere enhed, og den kommende generation som fødekilde til fremtidens NGO'er. Deltagerantallet ved temadagen var desværre markant færre end ved de tidligere års temadage.

### 3.2.9. Klausuler

Akademikerne/akademikerorganisationerne har længe ønsket at få ændret funktionærlovens bestemmelser om kunde- og konkurrenceklausuler, så de enten helt bliver afskaffet, alternativt, at den ansatte får en mere rimelig kompensation for at være underlagt klausulerne, end tilfældet er i dag. En række amerikanske økonomistudier har imidlertid påvist, at det ikke alene er et problem for den ansatte, men også et problem for virksomhederne og samfundet, når ansatte pålægges begrænsninger i form af klausuler, der begrænser den ansatte i at kunne bruge sine kundskaber, når man har forladt en virksomhed.

Derfor fik Akademikerne sammen med LO, FTF og Lederne i foråret 2013 udarbejdet en oversigtsartikel over de økonomiske effekter af konkurrenceklausuler, bl.a. baseret på de amerikanske studier og anden tilgængelig litteratur. Artiklen blev skrevet af professor Michael S. Dahl og lektor Jørgen Stamhus fra Institut for økonomi og ledelse på Aalborg Universitet.

Rapporten siger bl.a.:

- Det har betydning for samfundsøkonomien, at mobiliteten på arbejdsmarkedet er høj. Erhvervsbegrænsende klausuler bremser mobiliteten og mindsker mængden af nye virksomheder samt forhindrer fremvæksten af højteknologiske geografiske vækstområder. Går ud over innovationen.
- Human kapital går tabt til stor skade for samfundsøkonomien.
- Virksomheders legitime interesse i at beskytte erhvervshemmeligheder kan tilgodeses gennem attraktive belønningsformer (høj løn, aktieløn og aktieoptioner) frem for konkurrencebegrænsende klausuler.
- Meget taler for en positiv gevinst ved en ændring af lovgivningen om konkurrenceklausuler.

Rapporten blev sammen med supplerede oplysninger fremsendt til Produktivitetskommissionen, som her fandt god inspiration til deres delrapport fra maj måned 2013 om Konkurrence, Internationalisering og Regulering, hvori problemstillingen fik en betydelig omtale og anbefaling af, at lovgivningen skærpes, så danske virksomheders muligheder for brug af arbejdsmarkedsklausuler begrænses væsentligt.

Som opfølgning på rapporten havde Akademikerne sammen med LO og FTF foretræde for Folketingets Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalg i december 2013, hvor synspunkterne blev foldet yderligere ud.

Sideløbende er der bl.a. i foråret 2014 afgivet hørings svar overfor Varemærke- og Patentstyrelsens høring over EU-Kommissionens forslag til direktiv om beskyttelse af forretningshemmeligheder. Her argumenteres for, at en EU-harmonisering af reglerne for beskyttelse af forretningshemmeligheder vil overflødiggøre forskellige nationale bestemmelser om ansættelsesklausuler, da virksomhederne i stedet kan beskytte deres forretningshemmeligheder på anden vis, end gennem omfattende brug af ansættelsesklausuler.

Akademikerne har desuden sammen med LO og FTF kontaktet EU-Kommissionen med henblik på at drøfte Kommissionens forslag til direktiv om beskyttelse af forretningshemmeligheder, og forholdet til ansættelsesklausulernes konsekvenser for innovationen og væksten i Europa. Akademikerne mødtes derfor med repræsentanter for EU-Kommissionen i oktober 2014, for at drøfte dette spørgsmål nærmere. Tilsvarende møder er blevet holdt med forskellige grupperinger i Europaparlamentet.

På den hjemlige bane, har der været holdt møder med arbejdsmarkedsordførere, m.fl. Regeringen havde i sit vækststudspil fra maj 2014 medtaget et afsnit om, at klausullovgivningen skulle ændres med henblik på at begrænse brugen mest muligt.

Op til de politiske forhandlinger om vækstpakken, arrangerede Akademikerne sammen med LO og FTF en konference den 18. juni 2014 i Fællessalen på Christiansborg, hvor der blev sat fokus på ansættelsesklausulernes konsekvenser for innovationen og væksten for samfundet. Konferencen blev åbnet af erhvervsminister Henrik Sass Larsen, som her tilkendegav, at regeringen var fast besluttet på at ændre klausullovgivningen. På konferencen var der bl.a. et overbevisende oplæg om erfaringerne fra USA fra en af de førende forskere inden for feltet.

Vækststudspillet blev omsat til en politisk aftale om en vækstpakke fra juni 2014, som blev offentliggjort den 2. juli 2014.

Pkt. 57 i Vækstpakkeaftalen juni 2014:

- Jobklausuler forbydes, dog fortsat muligt ifm. VOL samt ifm. vikarer.
- Ens regler om brugen af kunde- og konkurrenceklausuler, som gælder for alle medarbejdergrupper på arbejdsmarkedet.



- Maksimal varighed 12 måneder. Lønmodtagere kompenseres mere jo længere klausul, de er bundet af.
- Fortsat mulighed for at aftale fravigelser ved kollektiv aftale, så der kan tages hensyn til helt særlige forhold i den enkelte branche.
- Ændringer gælder alene fremadrettet og griber ikke ind i eksisterende aftaler.
- Evaluering samt analyse af udenlandske erfaringer, bl.a. fra Californien.

I regeringens lovprogram for indeværende folketingsår er nu program-sat, at der vil blive fremsat et lovforslag, der gennemfører elementerne fra vækstpakken vedr. ansættelsesklausuler. Akademikerne arbejder derfor pt. på at få indflydelse på udformningen af lovforslaget.

### 3.2.10. Seminar for akademikerklubber

Efter forslag udsprunget af drøftelserne i Privatsektorudvalget, er der nedsat en arbejdsgruppe under FHP-s, der planlægger gennemførelse af en temadag for akademikerklubber, mv. i den private sektor. Temadagen planlægges afholdt i maj 2015. Formålet med dagen er bl.a.

- at give nye, fælles input til de aktive lokale repræsentanter
- skabe rammer for sparring og erfaringsudveksling på tværs af akademikerklubberne i den private sektor
- få skabt en fællesskabsfølelse på tværs af akademikerklubber i den private sektor
- synliggørelse af indsatsen overfor privatansatte medlemmer

Målgruppen er TR/TR-suppleanter samt bestyrelsesmedlemmer i akademikerklubber og organisationsklubber samt talspersoner og repræsentanter fra virksomhedsgrupper, mv.

Der planlægges tre temaer på dagen: AC-klubber, interessevaretagelse, globalisering og fremtidens akademikerarbejdsmarked.

### 3.2.11. Andet

#### *KOKS*

Til brug for koordineringen af forhandlingerne af akademikeroverenskomster i den private sektor, har akademikerorganisationerne oprettet den digitale platform KOKS – Klub og Overenskomst Samarbejde, hvor der sker en løbende koordinering og mandatafklaring organisationerne imellem. På KOKS findes også en række paradigmer og vejledninger til brug for forhandlingerne. KOKS bliver hostet hos GroupCare.

Pr. 1. januar 2014 gik KOKS i luften med en ny platform og med en helt ny og forbedret brugerflade. Forud havde en arbejdsgruppe under FHP-S analyseret dels behovet for at fortsætte med det eksisterende KOKS – som havde kørt uændret siden 2006, og dels om mulighederne for at få koordineringsbehovet dækket ved brug af medlemsorganisationernes samt Akademikernes egne tjenester eller ved brug af gratisløsninger eller andre betalingsløsninger. Analyserne pegede dog entydigt på at fortsætte med det hidtidige system efter en opgradering, hvilket således gik i luften i januar 2014.

I efteråret 2014 blev der truffet beslutning om at opgradere den digitale platform til et nyudviklet responsivt design, som bl.a. giver brugerne bedre muligheder for at tilgå KOKS på mobile enheder (smartphones og tablets).

#### *Konkursrådet*

Konkursrådet forventer at komme med en ny betænkning i starten af 2015, som på en række områder foreslår konkursloven ændret markant – særligt i forhold til lønmodtagernes retsstilling ved opgørelsen af lønkrav samt fratrædelsesgodtgørelse.

Akademikerne har derfor i november 2014 afholdt et møde med Konkursrådets formand omkring Konkursrådets foreløbige overvejelser. På mødet deltog desuden sekretariatsansatte fra akademikerorganisationerne med kendskab til konkurslovgivningen og særligt de udfordringer akademikere oplever i konkurssituationer.

#### *Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg*

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg behandler bl.a. klager over afgørelser efter ferieloven og spørgsmål om arbejdsgiverens overholdelse af oplysningspligten efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Akademikerne indgår i henhold til retssikkerhedsloven i udvalget i de klagesager, hvor lønmodtageren er medlem af en organisation tilknyttet Akademikerne. I det forgangne år har der været en enkelt sag, hvor sagen omhandlede spørgsmålet om modregning i og tilbageholdelse af feriepenge.

#### *Vikarudvalget*

I 2013 nedsatte beskæftigelsesministeren et udvalg, Udvalget om fagretlig behandling af sager om overholdelse af vikarloven, der skulle se nærmere på mulighederne for at lade sager om overholdelse af vikarloven blive behandlet og afgjort i det fagretlige system. Akademikerne indgik i udvalgsarbejdet sammen med de øvrige parter på arbejdsmarkedet.

Baggrunden for udvalgsarbejdet var, at der i forbindelse med implementeringen af vikardirektivet opstod et ønske hos arbejdsmarkedets parter om, at visse tvister om overholdelse af vikarloven – dvs. også tvister, hvor der ikke er en overenskomst i vikarbureauet – kunne behandles ved Arbejdsretten eller i det fagretlige system med henblik på en ensartet håndhævelse af vikarers rettigheder mht. løn- og arbejdsvilkår.

Udvalget afgav sin betænkning i januar 2014 med anbefaling om, at Arbejdsretten skal være kompetent til at afgøre visse sager på vikarlovens område. Betænkningen har efterfølgende ført til en ændring af vikarloven samt lov om arbejdsretten.

Lovændringerne indebærer bl.a., at Arbejdsretten er blevet kompetent til at afgøre, om et vikarbureau opfylder betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5, og om der således kan ske fravigelse af vikarlovens ligebehandlingsprincip. Desuden er Arbejdsretten med lovændringen blevet kompetent til at afgøre, om der er sket en krænkelse af ligebehandlingsprincippet for vikarer, udsendt af et vikarbureau, der ikke har tiltrådt en kollektiv overenskomst, indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark. Hvis vikaren ikke er medlem af en faglig organisation, skal sagen dog afgøres ved de civile domstole.

### **3.3. Pension, mv.**

#### **3.3.1. Pensionskommissionen**

Regeringen nedsatte i maj 2014 en Kommission, der skal belyse og analysere det danske pensionssystem med fokus på pensionisters indkomstforhold i de kommende årtier frem til, at pensionssystemet er fuldt modnet. Skatteministeriet er sekretariat for Kommissionen.

I fokus er bl.a. de langsigtede konsekvenser af tilbagetrækningsreformerne på arbejdsudbud, opsparing og fordeling af opsparingen på pension og andre formuetyper.

Akademikerne deltog i et uformelt dialogmøde med Kommissionen i oktober 2014 og fremhævede her behovet for ro om pensionsopsparingen som et hovedtema, nu da Danmark igen var blevet udråbt som "verdensmester" i pension. Behovet for at se nærmere på indkomstdækningen for "rand"-grupperne – særligt selvstændige, free-lancere, m.fl. med en mere atypisk tilknytning til arbejdsmarkedet - blev også fremsat. Endelig blev Kommissionen opfordret til at overveje rammerne for pensionsindbetalinger for aldersgruppen 65-75-årige, særligt for de grupper, der allerede som 65-årige har opsparet en tilstrækkelig pension.

#### **3.3.2. Pensionsbidrag for statsansatte på Færøerne**

##### *Indbetaling af pensionsbidrag for statsansatte på Færøerne*

Det færøske lagting har gennemført en pensionsreform, som bl.a. indebærer, at ansatte på Færøerne skal indbetale pension til et pensionsselskab hjemmehørende på Færøerne. Pensionsreformen indeholder desuden et princip om, at pensionen bliver beskattet på indbetalingstidspunktet, i stedet for på udbetalingstidspunktet.

Som følge af den færøske pensionslov, har de danske organisationer via CFU været nødsaget til at indgå en pensionsaftale med et pensionselskab hjemmehørende på Færøerne - dette er nu sket med LIV. LIV vil herefter modtage pensionsbidrag fra alle de personer på Færøerne, som er omfattet af en dansk overenskomst, og som i henhold til den færøske pensionslov er forpligtede til at indbetale pension til et selskab hjemmehørende på Færøerne (alle nyansatte efter 1. januar 2014)

LIV vil også håndtere pensionsindbetalingerne for de allerede ansatte før 1. januar 2014, omfattet af danske overenskomster på Færøerne, som ikke kan fortsætte med at indbetale til de danske pensionselskaber, når fx det danske pensionselskab ikke kan eller vil modtage allerede beskattede pensionsindbetalinger.

Ansatte omfattet af overgangsordningen i den færøske pensionslovgivning, dvs. ansat før 1. januar 2014, eller midlertidigt ansatte op til 60 måneder vil fortsat kunne indbetale til pensionselskaber i Danmark, og skal således fortsætte med dette – med mindre det danske pensionselskab nægter at modtage beskattede pensionsindbetalinger – i så fald vil disse grupper kunne indbetale til LIV.

Akademikerne har sammen med de andre centralorganisationer indgået en aftale med Moderniseringsstyrelsen omkring pensionsforhold på Færøerne. I aftalen dispenseres generelt fra overenskomsternes bestemmelser om pensionskassetilhørsforhold, således at der er hjemmel til, at ansatte på Færøerne kan indbetale pensionsbidrag til LIV. I aftalen skabes desuden hjemmel til, at danske tjenestemænd på Færøerne fremover får udbetalt deres pensionsbidrag til supplerende pension som løn. Tilsvarende gælder for ansatte, der opnår den færøske folkepensionsalder.

### **3.3.3. Gruppeliv – kommuner og regioner**

#### *Gruppeliv – anvendelsen af bonusmidler – KL/RLTN*

Som en af de få aftaler er den Fælleskommunale gruppelivsordning en ordning, der dækker såvel KL- som RLTN-området. Stadig færre tjenestemænd betyder, at ordningen ophober formue, som uden tilpasninger af ordningen omkring 2020 vil udgøre knapt 1 mia. kr. Ved OK13 blev der nedsat en partsarbejdsgruppe, som skulle komme med forslag til anvendelse af denne formue – bonusmidlerne. Arbejdsgruppen begyndte arbejdet sommeren 2013. Der arbejdes fortsat på at opnå enighed om, hvor mange der er dækket af ordningen, og hvilke ændringer der er mulige, og det vurderes, at præmiebetalingen vil blive væsentligt nedsat. Akademikerne har fortsat enkelte tjenestemandsgreupper omfattet, overlæger, chefer, bibliotekarer, m.fl. – men arbejder for at kapitalisere mest muligt, inden alle akademikere pensioneres ud af ordningen. Provenuet fra ordningen ventes bragt i spil ved OK15 forhandlingerne.

### 3.3.4. Aftale om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd

Aftalen om pensionsbidrag af tillæg til tjenestemænd i staten er blevet revideret. Foruden sproglige og redaktionelle ændringer er der skabt hjemmel til, at der i den enkelte pensionsordning kan bestemmes, at tjenestemænd kan afkøbe supplerende pensionsopsparinger, efter samme betingelser og beløbsgrænser som i forvejen gælder for overenskomstansatte. Desuden er der skabt hjemmel til, at tjenestemænd kan flytte den supplerende pensionsordning til en anden pensionsordning, hvis det sker som et led i et jobskifte, dvs. efter samme principper som i "jobskifteaftalen".

## 3.4. Øvrige spørgsmål vedr. forhandlingsområdet

### 3.4.1. TR-uddannelsen

Syv akademikerorganisationer (Forbundet Arkitekter og Designere, Dansk Psykolog Forening, De Offentlige Tandlæger, DDD, JA, Pharmad Danmark og Tandlægeforeningen) samarbejder om at afholde en basisuddannelse for tillidsrepræsentanter. Organisationerne har indgået en aftale med Akademikerne om administration, ajourføring af kursusmateriale, mv. mod betaling. Der har i 2014 været afholdt følgende antal kurser med følgende antal tilmeldte:

	Antal kurser	Antal tilmeldte
Modul 1 (grunduddannelsen)	2	48
Modul 2 (TR's rolle i lønsystemet)	2	30
Modul 3 (medindflydelse og personalepolitik)	1	14
Modul 4 (forhandlingsteknik)	2	27
<b>I alt</b>	<b>7</b>	<b>119</b>

Niveauet for antal tilmeldte er lidt færre end i 2013.

I et samarbejde med underviserne er der iværksat et projekt om modernisering af de materialer, som underviserne anvender, og som kursusdeltagerne får udleveret. Planen er, at de nye materialer skal anvendes fra januar 2015.

Akademikerne tilbyder endvidere såkaldte overbygningskurser for tillidsrepræsentanter. Overbygningskurserne tilrettelægges og afvikles efter drøftelse i en planlægningsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra de interesserede organisationer, pt. 13 organisationer.

Nedenfor fremgår emnerne for kurserne samt antal tilmeldte i 2014:

	Antal tilmeldte
Personlig power	22
Offentlig ansættelsesret	21

Praktisk konflikthåndtering	28
Praktisk konflikthåndtering II	15
Psykisk arbejdsmiljø	32
Retorik for tillidsrepræsentanter	35
<b>I alt</b>	<b>153</b>

Niveauet for antal tilmeldte er ca. 20 pct. lavere i 2014 end i 2013.

### 3.4.2. Grønland

Der har i 2014 fortsat været ført drøftelser mellem Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG) og de danske organisationer, tilsluttet ASG, om gensidige forventninger til samarbejdet i regi af AS-Grønland med henblik på afklaring af økonomiske forhold og spørgsmål om opgave- og arbejdsdeling mellem organisationerne og ASG og af organisationernes forventninger til ASG.

Aftalerne om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd under Grønlands Selvstyre og kommunerne i Grønland er senest fornyet for perioden 2012-15. Efter aftale med organisationerne, der er tilknyttet ASG, yder Akademikerne teknisk forhandlingsbistand til ASG i forbindelse med forhandlingerne, og Akademikerne har derfor forberedt kravsudtagelsen, herunder koordineret mellem ASG og ASG-organisationerne.

### 3.4.3. Implementeringsudvalget

Implementeringsudvalget er et fast udvalg under Beskæftigelsesministeriet, hvor arbejdsmarkedets parter, herunder Akademikerne, drøfter konsekvenser af EU-retsakter i forhold til det danske arbejdsmarked – og særligt om direktiver skal implementeres via kollektive overenskomster eller via lovgivningen. Udvalget indkaldes, når der er forhold, der nødvendiggør et møde. Igennem 2014 har Implementeringsudvalget drøftet rapporten fra Vikarudvalget vedr. ændring af vikarloven samt lov om arbejdsretten. Desuden har Implementeringsudvalget drøftet opfølgningen på Højesterets afgørelse af 17. januar 2014 vedr. funktionærlovens § 2a. Drøftelserne i Implementeringsudvalget har mundet ud i en anbefaling til beskæftigelsesministeren om at ændre lovgivningen.

### 3.4.4. Udbudslovudvalget

Regeringen nedsatte i juni 2013 udvalg om dansk udbudslovgivning, der fik til opgave at udarbejde et udkast til et samlet og overskueligt regelsæt, der implementerer det nye reviderede udbudsdirektiv i dansk ret. Akademikerne har deltaget i udvalgsarbejdet.

Udvalget har i overensstemmelse med udvalgets kommissorium i december 2014 udarbejdet et forslag til, hvordan det nye udbudsdirektiv kan implementeres i et samlet, enkelt og overskueligt dansk regelsæt. Udbudsdirektivet omhandler alene processuelle regler. Der er således

tale om et regelsæt for, hvordan det offentlige skal købe ind og ikke hvad, der skal købes ind.

Alene omfanget af de offentlige indkøb indebærer, at det har stor betydning, hvordan der købes ind. Det er afgørende, at der købes effektivt ind, så den offentlige sektor får mest muligt ud af sine indkøb, og så de omkostninger, der er forbundet med udbud for både offentlige myndigheder og private økonomiske aktører minimeres. Der er samtidig et stort potentiale i at anvende den offentlige efterspørgsel, så den fremmer kvalitetsudvikling, innovation og bæredygtighed i både den offentlige sektor og det private erhvervsliv. De offentlige indkøb kan også have væsentlig betydning for konkurrencepresset på de berørte markeder og dermed fremme vækst og forbrugervelfærd i dansk økonomi. Den offentlige sektor køber varer og tjenesteydelser for omkring 300 mia. kr. årligt. Der er tale om mange forskellige typer af indkøb fra kontorartikler og fødevarer til drift af plejehjem og rengøring af skoler.

Af vigtige elementer i lovudkastet kan bl.a. fremhæves følgende:

*Fleksible udbudsprocedurer for konkurrencepræget dialog og udbud med forhandling*

*Innovationspartnerskaber:* Herudover giver lovudkastet mulighed for at benytte en ny udbudsprocedure til innovative indkøb kaldet innovationspartnerskaber. Andre elementer af lovudkastet vurderes også at kunne understøtte innovation, fx tildeling på baggrund af livscyklusomkostninger.

*Dialog:* Udkastet til udbudsloven understøtter dialog i de udbud, der gennemføres efter procedurerne for offentligt og begrænset udbud. Dialogen understøttes ved, at det i loven gøres klarere, at offentlige ordregivere kan gennemføre indledende markedsundersøgelser og ved at gøre det klarere, hvordan ordregivere kan rådføre sig med økonomiske aktører, der er potentielle tilbudsgivere, uden at disse udelukkes fra det efterfølgende udbud.

*Gennemsigtilighed:* Udvalgets udkast til udbudsloven indebærer, at offentlige ordregivere skal lægge den metode, de vil bruge til at evaluere de indkomne tilbud, frem sammen med udbudsmaterialet.

*Kortere tidsfrister:* Udkastet til udbudsloven giver mulighed for at gøre brug af kortere minimumstidsfrister, end der anvendes i dag.

*Tidlig offentliggørelse:* Lovudkastet indebærer på linje med direktivet, at ordregiver fremover skal offentliggøre udbudsmaterialet samtidig med udbudsbekendtgørelsen.

*Ændringer af kontrakter:* Udkastet til udbudsloven indeholder bestemmelser, der udtrykkeligt regulerer forholdene vedrørende kontraktændringer. Denne regulering er en kodificering og en præcisering af EU-Domstolens praksis, men der er også enkelte nyskabelser. Lovudkastet

giver således en større fleksibilitet til at foretage ændringer af en indgået kontrakt. Samtidig skaber lovudkastet klarhed om mulighederne for at foretage ændringer.

*Små og mellemstore virksomheder:* Lovudkastet indebærer, at offentlige ordregivere i forbindelse med udbud skal overveje, om opgaven med fordel kan opdeles i mindre dele.

*Underentrepriser:* Udkastet til udbudsloven indebærer, at ordregiver kan bede om at få oplyst, hvorvidt en hovedleverandør forventer at få en underleverandør til at udføre dele af opgaven. Lovudkastet understøtter også tilsyn med, om underleverandører overholder sociale, miljømæssige og arbejdsmæssige regler, idet ordregivere kan vælge at udelukke en underleverandør, der ikke har overholdt gældende forpligtelser inden for det miljømæssige-, sociale- og arbejdsretlige område i henhold til EU-retten, national lovgivning eller kollektive aftaler.

*Enklere dokumentation:* Tilvejebringelse af dokumentation for fx en økonomisk aktørs kompetencer i forbindelse med udbud indebærer væsentlige omkostninger for tilbudsgivere. Det indgår i udkastet til udbudsloven, at tilbudsgivere fremover skal kunne benytte en form for egenerklæring kaldet et fælles europæisk udbudsdokument (ESPD) som dokumentation.

*Enklere regler for indkøb under tærskelværdien:* For at forenkle reglerne for mindre indkøb og reducere transaktionsomkostningerne for både ordregiver og tilbudsgiver, foreslår udvalget som en del af lovudkastet nye regler for indkøb af varer og tjenesteydelser under EU's tærskelværdi uden grænseoverskridende interesse. Forslaget indebærer bl.a., at annonceringspligten afskaffes, og at ordregiver i forbindelse med indkøb af varer og tjenesteydelser under tærskelværdien og uden grænseoverskridende interesse skal sikre sig, at købet foregår på markedsmæssige vilkår.

*E-udbud:* Det nye udbudsdirektiv indebærer, at alle udbud fra 2018 skal gennemføres elektronisk som e-udbud.

*Bæredygtige indkøb:* Lovudkastet præciserer, at ordregivere kan benytte livscyklusomkostninger, som kriterium for tildeling af kontrakten. Det vil sige omkostninger, der er knyttet til alle stadier af produktionen af den vare, ydelse eller det bygge- og anlægsarbejde, der indkøbes, fra anskaffelsen af råvarer og indtil bortskaffelse eller rydning. Omkostningen skal være knyttet til kontraktens genstand.

Lovudkastet giver også mulighed for, at ordregiver kan henvise til bestemte mærkningsordninger, når de stiller krav til varer, ydelser eller bygge- og anlægsarbejder. Det understøtter samfundsansvarlige indkøb. Mærkningsordningerne kan fx certificere miljømæssige, sociale eller andre egenskaber ved produktet. Det anføres i bemærkningerne til udvalgets lovudkast, at ordregivere kan anvende arbejdsklausuler fx om løn,



arbejdstid o.lign. overenskomstregulerede forhold, når det er i overensstemmelse med dansk ret og EU-retten.

### **3.4.5. Offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowere**

Justitsministeren nedsatte ultimo 2013 et udvalg om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowere. Akademikerne er i udvalget repræsenteret af Akademikernes næstformand Ingrid Stage. Udvalget indledte sit arbejde i marts 2014, og udvalgsbetænkningen tænkes offentliggjort i februar 2015.

Udvalget har bl.a. drøftet gældende regler for ytringsfrihed og meddeleret og for whistleblowerordninger, herunder hvordan offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger fungerer i praksis. Udvalget har drøftet fordele og ulemper ved whistleblowerordninger samt mulige retningslinier for udformning af ordninger. Udvalget har endvidere drøftet behovet for lovregulering af whistleblowerordninger, for lovfæstelse af reglerne om ytringsfrihed og meddeleret og for andre initiativer.

### **3.4.6. Bistandsordningen**

De af Akademikernes medlemsorganisationer, der organiserer tjenestemænd, har haft mulighed for at tilslutte sig AC's Bistandsordning, som havde til formål, at yde hel eller delvis dækning af udgifter til bisidder eller andre sagsomkostninger i sager vedrørende tjenstlige forhold.

På Bistandsordningens ordinære repræsentantskabsmøde i 2013 blev der fremsat forslag om, at repræsentantskabet inden længe skulle træffe beslutning om, at bistandsordningen skulle opløses, og at bistandsordningens formue herefter skulle fordeles forholdsmæssigt til bistandsordningens medlemsorganisationer baseret på antal tilmeldte medlemmer. På et ekstraordinært repræsentantskabsmøde i bistandsordningen den 3. december 2013, blev det besluttet at opløse bistandsordningen.

Bistandsordningen blev herefter opløst pr. 30. april 2014, hvorefter der er sket udlodning fra likvidationskontoen til de berørte organisationer.

### **3.4.7. Digital post**

Den 1. november 2014 var fristen for borgernes tilmelding til en digital postkasse, idet offentlige myndigheder, herunder myndighederne som arbejdsgiver, herefter kan vælge at kommunikere med medarbejderne via den digitale postkasse. En arbejdsgruppe, bestående af repræsentanter fra medlemsorganisationerne og Akademikernes sekretariat, udarbejdede et notat om konsekvenserne af digitaliseringen, herunder

- konsekvenser for overenskomsternes opsigelsesbestemmelser
- konsekvenser i forhold til andre henvendelser fra offentlige arbejdsgivere til medarbejderne, fx om tjenstlige samtaler

- eventuelle gode råd til medlemmerne
- eventuelle foranstaltninger, som organisationerne bør foretage sig.

Akademikerne har deltaget i møder med KL og RLTN, hvor konsekvensen i forhold til overenskomsternes opsigelsesbestemmelser er blevet drøftet.

### 3.4.8. Indlæg i sager ved EU-domstolen

I henhold til EU-Domstolens statut kan medlemslandene afgive skriftlige indlæg i verserende sager ved EU-Domstolen. Efter fast praksis kan arbejdsmarkedets parter anmode den danske regering om at afgive indlæg i verserende sager, som kan få betydning for det danske arbejdsmarked. Den danske regerings indlæg vil i den forbindelse blive udarbejdet i dialog med parterne på arbejdsmarkedet.

Akademikerne har således indgået i "procesdelegationen" i forhold til den danske regerings indlæg i følgende sager:

- C-118/13 Bollacke
- C-354/13 Kaltoft
- C-515/13 IDA
- C-115/14 RegioPost
- C-56/14 De Beuckeleer

De afgivne indlæg har så vidt muligt haft som omdrejningspunkt at værne om parternes autonomi på arbejdsmarkedet, således at fortolkningen af de europæiske direktiver i videst muligt omfang sker i respekt for de aftaler, der er indgået af parterne på arbejdsmarkedet. Indgåelse i procesdelegationen skal dog ikke tages som udtryk for, at Akademikerne altid er enige med den linje regeringen vælger, eller hvordan de danske interesser bedst præsenteres.

### 3.4.9. Vejledning om socialt kapital

Ved OK13 blev parterne på det statslige område enige om i overenskomstperioden at foretage en revision af den fælles vejledning om socialt kapital fra 2004. Formålet er at foretage en opdatering i lyset af de regelændringer, der er gennemført i den mellemliggende periode, og at uddybe teksten på de områder, hvor der efter parternes opfattelse kan være behov herfor, især i forhold til administrationen af lovgivningens merbeskæftigelseskrav samt rimelighedskravet i relation til balancen mellem ordinært og ekstraordinært ansatte. Vejledningen er i skrivende stund næsten færdig, men indholdet udfordres af den beskæftigelsesreform, der efter planen træder i kraft den 1. januar 2015, hvorfor parterne efter OK15 vil revurdere indholdet på ny inden offentliggørelse.

### 3.4.10. Etablering af juridisk netværk

Akademikerne oprettede ultimo 2013 et juridisk netværk med deltagere fra Akademikernes medlemsorganisationer. Formålet er, at deltagerne i et uformelt netværk på frivillig basis kan:

- Orienterer om overvejelser om arbejdsretlige skridt i konkrete sager.
- Orienterer om verserede og afgjorte sager inden for det arbejdsretlige felt – både på det offentlige og på det private arbejdsmarked.
- Kvalificerer sagsbehandlingen af konkrete sager i de enkelte medlemsorganisationer.
- "Trykprøve" sager mhp. organisationens overvejelse, om hvorvidt sagen skal videreføres.

Netværket er ikke en del af Akademikernes politiske og sekretariatsmæssige struktur.

Netværket afholdt sit første møde ultimo 2013 og har holdt to møder i 2014. Netværket har eksempelvis drøftet konkrete spørgsmål om fortolkning af ferieloven, beskatning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven, job- og kundeklausuler og afbrydelse af forældelse. Netværket har i et vist omfang brugt hinanden mellem møderne via mailudveksling af spørgsmål og overvejelser.

### 3.4.11. Akademikernes øvrige repræsentationer

#### *Staten*

- SU-udvalget på det statslige område

#### *Kommuner/regioner*

- Juridisk gruppe i regi Forhandlingsfællesskabet
- MBS-gruppen om TR- og MED-regler i regi af Forhandlingsfællesskabet
- Parternes UddannelsesFællesskab (PUF)
- Styregruppe for hjemmesiden Personaleweb
- Fremfærd

## 4. Politisk-økonomisk afdeling

### 4.1. Arbejdsmarkedsområdet

#### Udvikling i akademikerledigheden

Akademikerledigheden er steget lidt i løbet af det seneste år fra 12.050 i september 2013 til 12.299 i september 2014 svarende til, at 4,5 pct. af den akademiske arbejdsstyrke er ledig.

Det er især dimittenderne, som bærer den stigende ledighed, idet antal ledige dimittender er steget fra 4.095 i september 2013 til 4.250 i september 2014 svarende til en dimittendledighed på 30,4 pct. i efteråret 2014.

Ser man på hvilke grupper, der har haft ændringer i ledigheden i løbet af det seneste år, står ingeniørerne for den positive udvikling, idet de har haft et fald i ledigheden, mens djøf'erne og magistrene har haft stigninger i ledigheden.

Stigningen i akademikerledigheden er dog større, end det fremgår af den registrerede ledighed, idet der i løbet af de første 3 kvartaler af 2014 er ca. 2.500 ledige akademikere, som har mistet dagpengereetten og derfor ikke tæller med i statistikken.

Ledighedsproblematikken for akademikerne er primært koncentreret om dimittenderne, som har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Udfordringerne med at skabe beskæftigelse til dimittenderne bliver ikke mindre i de kommende år, da tilgangen af nye kandidater forventes at stige på grund af det stigende antal, som optages eller allerede er optaget på de videregående uddannelser.

#### Udviklingen i den akademiske arbejdsstyrke

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har i samarbejde med Akademikerne gennemført en undersøgelse af udviklingen på det akademiske arbejdsmarked, som bl.a. indeholder en fremskrivning af den akademiske arbejdsstyrke frem til 2040.

Fremskrivningen viser, at andelen af akademikere i arbejdsstyrken øges støt frem mod 2040, hvor de ventes at udgøre op mod godt 35 pct. af de 35-40-årige og mere end 25 pct. af dem under 60 år.

Hovedkonklusionerne fra rapporten er:

- Ved uændrede tilgangsfrekvenser til de akademiske uddannelser vil det samlede antal af akademikere øges fra ca. ½ mio. til ca. 1 mio. personer i årene frem mod 2040, når en række uddannelser, der traditionelt henregnes til akademikerfællesskabet, medtages.

- Opgøres alene udviklingen blandt personer med en lang videregående uddannelse (inkl. ph.d.), øges antallet fra ca. 325.000 til ca. 670.000 personer.
- Antallet af akademikere i arbejdsstyrken ventes tilsvarende at vokse betydeligt. Med den brede afgrænsning af akademikere, ventes antallet i arbejdsstyrken at stige fra ca. 386.000 til ca. 736.000 personer.
- Ses der alene på personer med en lang videregående uddannelse (inkl. ph.d.), øges antallet i arbejdsstyrken fra ca. 279.000 til ca. 582.000.

Udviklingen i akademikerudbuddet i perioden 2014-2020 viser, at der allerede nu er behov for at sætte fokus på jobskabende initiativer. Ifølge undersøgelsesprognosen bliver der behov for jobinitiativer, der kan imødekomme behovet for nye job til godt 10.000 flere akademikere hvert år frem til år 2020.

## Reform af beskæftigelsesindsatsen

Foråret var præget af de afsluttende politiske forhandlinger op til indgåelse af et bredt forlig om reform af beskæftigelsessystemet, en reform som Akademikerne intensivt arbejdede på at præge allerede tilbage i 2013. Akademikerne hilste tonen i Carsten Koch-udvalgets 1. rapport i foråret velkommen. Udvalgets store analyse af den aktive beskæftigelsespolitik i Danmark og heraf følgende anbefalinger, der kom i februar under stor mediebevågenhed, satte en vigtig dagsorden om behov for en mere individuel og målrettet indsats for den enkelte ledige og med en virksomhedsrettet tilgang i fokus for jobcentrenes arbejde. Uddannelse og virksomhedsnære værktøjer blev evalueret og det store komplekse lovgrundlag fremlagt og kritiseret for knopskyderi, mv. Akademikerne deltog i debatten i såvel presse, Beskæftigelsesrådet, på konferencer og ved møder med beskæftigelsesministeren og de politiske ordførere.

Forliget blev indgået midt i juni 2014, og som følge af anbefalingerne fra Koch-udvalget indeholdt forliget da også, at offentligt løntilskud bliver beskåret med 2 mdr., mens privat løntilskud bibeholdes, ligesom virksomhedspraktik på 8 uger bliver en del af det nye systems få aktiviteter, der også er tilgængelige for højtuddannede ledige. Akademikerne har arbejdet ihærdigt for udvidelse af paletten med aktiviteter, der bringer de ledige ind i særligt de private virksomheder og er enige i disse aktiviteter, om end aktivitetsunderstøttelsen af det jobrettede er noget pauvert, set med de højtuddannedes øjne. På positivsiden skal fremhæves, at Akademikerkampagnen igen kom på finansloven i 2015 og 2016.

6 ugers selvvalgt er fremover kun en mulighed for de ledige, der har mindst uddannelse. Denne målretning giver bestemt god mening, når antallet af ufaglærte stillinger svinder med den hast, de gør. Akademikerne bakkede op om denne disponering og gav også åbent udtryk for enighed i Koch-udvalgets konklusion om, at mere uddannelse i sig selv ikke nødvendigvis er gavnligt for alle akademikere, navnlig ikke dimit-

tenderne, som har bedre brug for at bringe egne allerede erhvervede kompetencer i spil over for virksomhederne.

Men den indrømmelse gav desværre ikke plads til nye, jobskabende kompetencer og aktiviteter for jobcentrene, som sammen med a-kasserne i det nye system skal levere op til ni samtaler det første halve år. Desværre fortoner tilliden til den enkelte ledige og sagsbehandler - og dermed muligheden for en reel, individuel og målrettet indsats - sig i rådighedsforpligtelser og detaljerede regler om, hvornår ledighedsforløbet indeholder det ene og det andet.

De kommende måneder vil vise, om det er lykkedes at skabe et bedre grundlag for en egentlig jobskabende adfærd blandt operatørerne i det nye system. Akademikerne har gentagne gange italesat og konkretiseret behovet for en jobskabende indsats og en nødvendighed af se på sammenhængen mellem erhvervsbetingelser, vækstpolitik og beskæftigelsesindsatser under forårets afsluttende forhandlinger. Direkte overfor de relevante politiske ordførere, via Beskæftigelsesrådet (BER) og ministermøder samt i relaterede sammenhænge, heriblandt DØR. Mens der blev nikket fra mange sider til dette, afvistes beskæftigelsessystemets jobskabende muligheder dog direkte af den siddende beskæftigelsesminister, og da det endelige forlig blev landet, var det da også til absolut mest gavn for LO-grupperne - samt større virksomheder, primært i anlægs- og offshorebranchen.

Udkastet til den midlertidige positivliste for den regionale pulje er primært fokuseret på, hvilke korte målrettede erhvervs kurser ledige fra januar 2015 kan tage for at bringe sig i betragtning til åbne stillinger med erkendt arbejdskraftmangel. Den midlertidige liste gælder til den 31. marts 2015. Herefter bliver det de regionale arbejdsmarkedsråds opgave at godkende en regional positivliste. Det er desværre slående at se, hvordan det 'nye' beskæftigelsessystem ikke er gearret til et moderne arbejdsmarked, men hænger fast i en industriel forestilling om arbejdsmarkedet i Danmark 2014 - og bl.a. slet ikke favner jobskabelse via nye job i SMV-segmentet, iværksætteri eller behov for national videndeling om udbud/efterspørgsel.

#### *Regionale Arbejdsmarkeds Råd*

Et af reformens flagskibe er de nye regionale arbejdsmarkedsråd (RAR), et andet direkte resultat af Koch-udvalgets (Koch 1) anbefalinger, og som afløser de regionale beskæftigelsesråd (RBR). RAR er skabt med henblik på bedre regional forståelse af arbejdsmarkedet via styrket partsinddragelse. Umiddelbart efter forligets indgåelse, slut juni, påbegyndtes implementeringsarbejdet, herunder geografi og rammer for de nye regionale arbejdsmarkedsråd. Akademikerne endte efter forgæves forhandlinger med LO og DA om antallet af pladser til tilforordnede fra uddannelsesinstitutionerne med ikke at medunderskrive parternes oplæg til overordnede rammer. Det er Akademikerne magtpåliggende, at universiteterne knyttes tættere til arbejdsmarkedet, og en tilforordnet plads til alle tre niveauer ville have sikret kobling mellem uddannelses- og arbejdsmarked langt tydeligere. RAR får to uddannelsesplad-

ser, som de selv udpeger. Ligeså arbejder Akademikerne på at gøre koblingen mellem RAR og Vækstfora stærkere, og især på analyseområdet er hensigten, at vækstfora og den analysekraft, der findes her, kan anvendes til at skærpe vurderingen af det regionale arbejdsmarked og dermed også gøre de regionale positivlister mere relevante og brugbare for højtuddannede og specialister fremadrettet.

Akademikerne er i gang med at skrive en intro-pjece til brug for de nye medlemmer i RAR sammen med de andre parter, mens arbejdstagersiden afholder en fælles uddannelsesdag i januar 2015.

## Dagpengekommissionen

Regeringen nedsatte i sommeren 2014 en Dagpengekommission, som fik til opgave at analysere det nuværende dagpengesystems fortrin og mangler og komme med forslag indenfor den nuværende økonomiske ramme til et nyt dagpengesystem, som passer til det nuværende arbejdsmarked med de mange forskellige beskæftigelsesformer.

Akademikerne havde allerede i efteråret 2013 lavet et indspil med ønsker til et nyt og bæredygtigt dagpengesystem. Indspillet blev sendt til Carsten Koch-udvalget, som fik til opgave at udarbejde kommissoriet for Dagpengekommissionen. Da kommissoriet blev offentliggjort, kunne AC med tilfredshed konstatere, at alle forslag i Akademikernes indspil kunne rummes indenfor kommissoriets relativt brede rammer.

Dagpengekommissionen består af ni medlemmer (fem eksperter og fire partsrepræsentanter) med professor Nina Smith som formand. LO og FTF sidder på de to partsrepræsentationer på lønmodtagersiden og Bente Sorgenfrey har påtaget sig den særlige rolle at inddrage og fremføre Akademikernes synspunkter i Kommissionen. Sideløbende hermed har Akademikerne i løbet af efteråret 2014 udarbejdet et indspil med konkrete forslag til ændringer i dagpengesystemet til Dagpengekommissionen.

Hovedtemaerne i Akademikernes indspil er:

- Et nyt regelforenklet dagpengesystem baseret på indkomst i stedet for timer
- Bevarelse af dimittendrettighederne
- Højere dagpengesats for ledige med lang beskæftigelsesanciennitet i starten af ledighedsperioden
- Forbedringer af selvstændige og freelancers muligheder i forhold til dagpengesystemet
- Forbedringer af vilkårene for ledige med supplerende dagpenge
- Forslag om etableringsordningen for nyuddannede iværksættere
- Lempelse af genoptjeningskravet

## **Det Økonomiske Råd (DØR) – Særligt tema om dagpengesystemet**

Formålet med vismændenes tema om dagpengesystemet er med udgangspunkt i incitamentseffekterne at belyse alternative måder at indrette dagpengesystemet. Vismændene ser på incitament til jobsøgning, beskæftigelse og indkomstfordeling. Vismændene har bl.a. set nærmere på højere dagpengesats i starten af ledighedsperioden og permanent arbejdsmarkedsydelse.

Vedrørende højere dagpengesats i starten af ledighedsperioden dokumenterer vismændene, at der er en række positive effekter ved hæve dagpengesatsen i starten af forløbet.

For det første giver det en mere aktuarmæssig fairness, hvilket bidrager til at styrke dagpengesystemets forsikringsfunktion.

For det andet vil det skabe en markant forbedring for arbejdsmarkedets kernetropper, der i dag er nettobidragydere til dagpengesystemet, og det vil medvirke til at fastholde nettobidragydernes medlemskab af dagpengesystemet, hvilket er en af forudsætningerne for, at det solidariske dagpengesystem kan overleve.

For det tredje vil omkostningerne for statskassen være begrænsede samtidig med, at det ikke påvirker den strukturelle beskæftigelse i nævneværdigt omfang.

For det fjerde vil en bedre forsikringsdækning for de mange, som relativt sjældent er arbejdsløse, alt andet lige sikre accept fra arbejdstager-side af korte opsigelsesvarsler og dermed styrke den fleksible danske arbejdsmarkedsmodel.

Vedr. en permanent arbejdsmarkedsydelse i et år efter en 2-årig dagpengeperiode, men på en lavere ydelse påpeger vismændene, at den har en positiv fordelings effekt i forhold til husstande med lav indkomst, men reducerer incitamentet til at søge beskæftigelse og trækker i retning af højere strukturel ledighed.

Vismændene peger i den sammenhæng på, at ledige der opbruger dagpengeretten uden at være berettiget til kontanthjælp, hverken har ret eller pligt til at deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik og foreslår, at disse ledige i et vist omfang skal kunne deltage i den aktive arbejdsmarkedspolitik på linje med andre ledige.

Akademikernes formand udtrykte på mødet i DØR stor sympati for forslaget om, at man skal udvide det til alle, som har mistet dagpengeretten. Formanden præsenterede ved denne lejlighed AC's forslag til en beskæftigelsespilot (se tab af dagpengeret).



## Jobskabelse

Som følge af det nye beskæftigelsessystems manglende blik for jobeffekt for ledige højtuddannede, den fortsat høje dimittendledighed, stilstanden i en stor del af det etablerede danske SMV-segment samt udviklingen i det akademiske arbejdsmarked, har Akademikerne skruet yderligere op for fokus på jobskabelsen. Dermed bliver også det kommunale og regionale niveau bragt endnu tættere på, og der arbejdes konkret på at opskalere den opsøgende virksomhedsindsats hos de relevante aktører i erhvervsfremmesystemet til en ordentlig volumen, koordinering og systematisering af de kendte, håndholdte mindre indsatser. Formålet er jobeffekt for de ledige akademikere, udvikling af landets mindre virksomheder samt ny læring i det ordinære system. Konkret prioriterer Akademikerne arbejdet i vækstfora, de regionale vækst- og udviklingsstrategier samt de store universitetskommuners egne indsatser overfor udvikling af de mindre virksomheder højt og vil gøre det endnu mere fremadrettet, da det er i disse niveauer, at incitamenterne til at mindske gap'et mellem viden og virksomhed vurderes at være størst.

## Vækst- og beskæftigelsespolitisk konference november 2014

Jobskabelse var også temaet for Akademikernes beskæftigelseskonference, som efteråret 2014 blev udvidet til også at handle om vækst samt Dagpengekommissionen. Der var på konferencen bred enighed om det vækstløft, akademikere giver, i såvel allerede etablerede mindre virksomheder, som når de skaber en ny virksomhed - alene eller med andre.

Den første dag, torsdag fra kl. 12-18, indeholdt både en klassisk politisk plenumsal og 3 praktiske inspirationsrum for at trække virkeligheden tættere ind i den politiske debat, ligesom konferencen var live på twitter. Der var både flere bolde i luften med 140 deltagere flere, end der plejer at være, til trods for, at KL og andre større aktører også afholdt konferencer i de dage med samme eller relaterede emner.

Fredagen, som var yderst velbesøgt, bød bl.a. på et møde med Dagpengekommissionens formand Nina Smith, der lagde op til en meget åben dialog om indholdet af det fremtidige dagpengesystem, som også var gearret til at omfatte de voksende grupper på arbejdsmarkedet, der ikke længere arbejder i et traditionelt 37-timers lønmodtagerjob. Det vil bl.a. omfatte en betydelig del af akademikerne.

## Tab af dagpengeretten

I de første 3 kvartaler af 2014 har ca. 2.500 akademikere mistet dagpengeretten – heraf ca. 500 dimittender. Langt de fleste bliver forsørgelsesmæssigt fanget op af den særlige arbejdsmarkedsydelse – ganske vist på et lavere niveau, men de har ikke ret til virksomhedsnær opkvalificering med aktiv støtte fra beskæftigelsessystemet. Akademikerne

har derfor stillet forslag om at indføre en ny ordning - en beskæftigelsespilot, som er målrettet de, der har mistet dagpengereetten.

Beskæftigelsespiloten er en rettighed for de ledige, som har mistet dagpengereetten, til at tilbyde en konkret virksomhed et tilskud til egen løn i 6 mdr. svarende til arbejdsmarkedsydelsen (14.127 kr. pr. måned). Virksomheden skal lægge et beløb oveni svarende til en månedsløn på min. 20.000 kr. om måneden. Det vil give mange ledige blod på tanden til selv at opsøge virksomheder og dermed øge deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

*Fordelen for virksomheden er, at den for en overkommelig pris får mulighed for at prøve nye kompetencer af i en længere periode for at finde ud af, om ansættelsen bør fortsætte på ordinære vilkår. Derudover viser virksomheden samfundssind ved at tage en langtidsledig ind i et reelt forløb og derved øge vedkommendes kompetenceniveau og dermed også chance for at få et ordinært job.*

*Fordelen for den ledige er, at vedkommende ved at vise sin værdi som medarbejder i en konkret virksomhed højner sine muligheder for at fortsætte i samme virksomhed på ordinære vilkår. Derudover får vedkommende aktuel erhvervs erfaring og en virksomhedsfunderet kompetenceudvikling, som kan kompensere for en tyngende ledighedshistorik, når vedkommende søger ordinære job på arbejdsmarkedet.*

*Fordelen for samfundet er at få langt flere udfaldsramte ledige i job end de 20 pct., vi ser i dag. Over længere tid reduceres udstødningen fra arbejdsmarkedet, og dermed øges arbejdsstyrken. Derudover er der intet ressourcestræk på selve beskæftigelsessystemet, idet aktiviteter, mv. varetages af den ledige og af virksomheden selv.*

Akademikerne har i løbet af efteråret 2014 markedsført forslaget overfor alle relevante politikere på Christiansborg og spiller det endvidere ind til Dagpengekommissionen.

## **Beskæftigelsesrådet**

Møderne i Beskæftigelsesrådet (BER) har været præget af de mange reformer, der enten skulle følges op på eller drøftes rammer omkring. Endvidere ikke mindst Koch-udvalgets arbejde, hvor Akademikerne som del af BER har været inviteret til partsmøder med ministeren i foråret op til indgåelse af forlig om reform af beskæftigelsessystemet. Carsten Koch blev på det konstituerende møde i juni genvalgt som formand, og der har herudover været udskiftning blandt KL's medlemmer som følge af kommunalvalgets konstitueringer, mv.

Der har især været debat og uenighed i BER om den af BER bestilte SFI-rapport om dagpengereformen, men også om hvorvidt beskæftigelsesreformen lykkedes at bringe anbefalingerne om en individuel og målrettet indsats med delegering af ansvar til den ledige har været drøftet en del, bl.a. af Akademikerne. Akademikerne har også efterspurgt bedre analy-

ser af arbejdskraftmangel og paradoksproblematikkerne, ligesom der i efteråret er brugt en del energi på at udarbejde de første positivlister til brug for jobcentrene ved anvisning af kursustilbud til ledige akademikere.

## 4.2. Akademikerkampagnen

### Evaluering af Akademikerkampagnen 2012-13

Både Rambøll og Akademikerkampagnen har evalueret traineeindsatsen i 2012-13. Slutevalueringerne viser, at kampagnen til fulde har nået de fastlagte måltal for trainee-forløb – og dertil fået skabt ordinære jobåbninger til akademikere i landets små og mellemstore virksomheder. Resultatet er nået med et godt og værdiskabende samarbejde fra kampagnens mange samarbejdspartnere landet over. Måltallet lød på 1.000 trainee-stillinger, som kunne være virksomhedspraktikker, ansættelse med løntilskud eller kurser i forretningsforståelse for dimittender. Kampagnen fik skabt 1.315 registrerede trainee-forløb. Akademikerkampagnen Trainee har fra 2012-2013 været i dialog med ca. 38.000 virksomheder, hvoraf ca. 7.900 virksomheder sagde ja til et møde med en virksomhedskonsulent. Akademikerkampagnen har dermed formået at have en dybdegående dialog med mange og en bred kommunikation med endnu flere. Kampagnen har sammenlagt genereret ca. 2.500 jobåbninger, hvilket er et tydeligt tegn på, at den dybdegående dialog har haft en jobskabende effekt.

Den eksterne evaluering er derudover meget positiv overfor Akademikerkampagnens organisering af tværgående netværk med deltagere fra en bred vifte af aktører fra beskæftigelsessystemet, hvor især jobcentrene har været aktivt inddraget i den virksomhedsopsøgende indsats. Rambøll vurderer, at samarbejdet mellem de mange aktører har været velfungerende, og at indsatsen har skabt øget samarbejde mellem aktører, der ikke er vant til at arbejde sammen. Således er det indtrykket, at de mange parter i højere grad "trækker i samme retning", end det tidligere har været tilfældet.

### Overgangsordning – 1. april – 31. december 2014

Som en konsekvens af, at Akademikerkampagnen ikke kom på finansloven i 2014 og dermed ikke havde mulighed for at fortsætte arbejdet med at skabe jobåbninger for akademikere særligt i de private virksomheder, besluttede 11 medlemsorganisationer at tilføre midler til kampagnen, så den kunne fortsætte fra april 2014 og frem til sommeren 2015, eller til der blev fremskaffet en alternativ finansiering. I forbindelse med forliget om beskæftigelsesreformen blev der fundet midler til en videreførelse af Akademikerkampagnen i 2015 og 2016.

Akademikerkampagnens sekretariat har i 2014 fortsat arbejdet med at skabe jobåbninger og ikke mindst følge op på de ca. 850 leads, som

kampagnen 2012-13 havde skabt. I opfølgningen har Djøf's beskæftigelsessekretariat også haft en aktiv rolle.

Generelt var virksomhederne meget imødekommende og kender efterhånden Akademikerkampagnen som et brand. Overordnet set, har det været relevant at lave en intensiv opfølgning, som bl.a. har givet kampagnen et aktuelt fingerpeg om virksomhedernes status samt eventuelle rekrutteringsbehov i nær fremtid. Gennem opfølgningsperioden har vi således rekrutteret, udbudt praktikforløb, afholdt virksomhedsbesøg med rådgivning, pustet liv i konsulentnetværket fra 2012-13, så de er parate til lave virksomhedsbesøg for Akademikerkampagnen fra januar 2015, samt inviteret virksomheder og ledige akademikere til Live Match på Akademikernes Vækst- og beskæftigelseskonference.

I overgangsperioden blev det også synligt, at Akademikerbasen, led under frafald på basen af jobsøgende akademikere. Derfor har sekretariatet udarbejdet og udsendt materiale, der skal markedsføre Akademikerbasen overfor jobsøgende akademikere.

### **Hotline for match-service**

Sekretariatet har i 2014 fortsat som hotline for virksomheder, der har brug for hjælp til rekruttering af en akademiker. Vi har modtaget direkte henvendelser fra 29 virksomheder og har udført succesfulde match gennem Akademikerbasen og konsulentnetværket.

### **Fastholdelse af samarbejdet med beskæftigelsessystemet**

Sekretariatet har fastholdt dialogen med Akademikerkampagnens samarbejdspartnere i 2014 og også indgået nye samarbejder. Vi har deltaget som oplægsholdere på diverse arrangementer, hvor fokus primært har været akademiske kompetencer i forhold til SMV-segmentet, deltaget i diverse faglige netværk samt været informerende i forhold til InnoBooster og introduktionsstillinger som to nye ordninger. Gennem denne løbende dialog, deling af jobordre og deltagelse i arrangementer har kampagnesekretariatet fastholdt det gode samarbejde blandt aktørerne i beskæftigelsessystemet med sigte på at videreføre det i Akademikerkampagnen 2015-16. Endelig har vi afprøvet Twitter som et socialt medie, hvor vi kan synliggøre indsatsen overfor et relevant netværk.

### **Flere, nye job i den private sektor: Fra politik til praksis**

Akademikerkampagnen var en aktiv del af Akademikernes Vækst- og beskæftigelsespolitiske konference i november, hvor kampagnens virksomhedsnetværk blev en aktiv del af konferencen både i forhold til paneldebatter og vækstcases samt konkrete virksomheder, der havde et aktuelt rekrutteringsbehov. Endvidere tilbød kampagnen konsulenttræning til konferencedeltagerne i anvendelse af ét af de væsentligste værktøjer akademikerbasen. Den primære indsats på konferencen var

den værkstedsbaserede event i form af et live-match-arrangement, hvor vi havde fem virksomheder i spil, som konkret havde rekrutteringsbehov, og 22 jobsøgende akademikere, som kunne byde ind på virksomhedernes aktuelle udfordring. Det lykkedes os at skabe synlig fokus på udfordringen og værdien af det direkte møde mellem SMV og akademiker – og allerede næste dag var tre af de deltagende jobsøgende akademikere indkaldt til samtale i den første virksomhed.

Det direkte møde mellem SMV og akademiker vil også være en del af strategien i den kommende kampagneperiode.

### **Planlægning af Akademikerkampagnen 2015-16**

Efteråret 2014 har sekretariatet udarbejdet strategien og projektbeskrivelse for den kommende kampagneperiode og indsendt projektplan til opdragsgiver Styrelsen for Arbejdsmarked & Rekruttering.

## **4.3. Vækst- og erhvervs politik**

### **Den overordnede vækstpolitik**

Selv om mange havde håbet, at dansk økonomi ville være i tydelig bedring og opsvinget godt på vej ved indgangen til 2014, så var det desværre ikke tilfældet. Statsministeren bebudede derfor omkring årsskiftet, at regeringen ville komme med endnu en vækstpakke midt på foråret. I lyset heraf var det oplagt for Akademikerne at søge indflydelse både på regeringens udspil og på resultatet af de efterfølgende forhandlinger ved at fremsende egne vækstforslag til regeringen.

Akademikerne lancerede således i marts 2014 vækstudspillet: "Virksomheder i vækst. 27 forslag der skaber vækst og produktivitet i virksomhederne." Udspillet tog udgangspunkt i målsætningen fra regeringens innovationsstrategi om, at vi skal øge andelen af højtuddannede i den private sektor, så Danmark frem mod 2020 kommer blandt de fem europæiske OECD-lande med den højeste andel. Dermed sættes der også fokus på, at der politisk slet ikke gøres nok for at udnytte akademikerne potentiale til at skabe vækst og innovation i virksomhederne. Det kunne bl.a. gøres ved at sætte flere ressourcer ind på at skabe de ekstra 10.000 arbejdspladser årligt i den private sektor, som det ekstra store optag på universitetsuddannelserne i disse år lægger op til.

Helt konkret var de centrale forslag i udspillet to forslag om en vækstpilottordning og om en målrettet virksomhedsopsøgende vækstindsats på landsplan. Der blev således peget på behovet for en ny og bredt tilgængelig vækststøtteordning, der vil give de private virksomheder økonomisk incitament til at ansætte højtuddannede medarbejdere. Dette skal kombineres med en "salgskampagne" i form af en opsøgende virksomhedsindsats med fokus på realisering af vækst- og udviklingspotentialer i de private virksomheder. Derudover rummede udspillet både en række

kendte forslag, der tidligere har indgået i andre udspil fra Akademikerne og en række nye forslag, som blev udviklet særligt til dette udspil. Som noget nyt, var der forslag om bedre erhvervsservice i kommunerne, og derudover var der forslag om flere højtuddannede iværksættere, styrket innovation i virksomhederne, bedre overgang fra uddannelse til arbejdsmarked og et globalt arbejdsmarked for højtuddannede.

Vækstudspillet blev formidlet til de relevante ministre og folketingsudvalg og til en lang række andre interessenter. Udspillet blev også drøftet med et bredt udvalg af ordførere, idet det blev præsenteret i en besøgsrunde, der omfattede både beskæftigelsesordførere, erhvervsordførere og forskningsordførere.

Regeringens vækstudspil, som kom i starten af maj 2014, pegede i den rigtige retning, selv om det burde have været mere konsekvent i forhold til at skabe mere vækst ved at sikre en sammenhæng mellem regeringens uddannelsessatsning og behovet for flere højtuddannede i de private virksomheder. Akademikerne påpegede også i denne sammenhæng, at der er brug for tiltag, som kan sikre, at de mange ledige højtuddannede skaber værdi i SMV'erne, og at det bør være en del af regeringens officielle vækstpolitik. Derudover var der dog også en række forslag, som kan bidrage til en positiv udvikling bl.a. om bedre kommunal erhvervsfremme, finansiering til mindre virksomheder og færre ansættelsesklausuler. Disse positive forslag var også at finde i den endelige aftale om vækstplanen, som blev indgået i juni 2014.

Akademikerne præsenterede på et møde med vækst- og erhvervsministeren i september 2014 en række af forslagene fra "Virksomheder i Vækst". Mødet havde særlig fokus på vækstpilotordningen, fortsættelse af Akademikerkampagnen, opstartskapital til nye virksomheder og en fortsat indsats for begrænsning af ansættelsesklausuler. Særligt forslaget om en vækstpilotordning faldt i god jord hos ministeren, som gerne så den realiseret i en udgave med fokus på digitalisering i detailhandlen.

## **Danmarks Vækstråd og de regionale vækstfora**

Med den seneste ændring af Lov om Erhvervsfremme blev lønmodtagerens repræsentation i Danmarks Vækstråd (DVR) udvidet fra to til tre medlemmer og fra et til to medlemmer i de Regionale Vækstfora. Det indebærer, at FTF og Akademikerne nu deler de syv nye pladser i hhv. DVR og de seks regionale vækstfora, og Akademikernes formand er således blevet suppleant til DVR. Dermed blev Akademikernes indflydelse på både den nationale og den regionale erhvervsfremmeindsats forøget betydeligt – også fordi der ofte er et sammenfald mellem FTF's og Akademikernes fokuspunkter og interesser.

Som start på arbejdet i den nye udgave af DVR afholdt lønmodtagernes repræsentanter et opstartsmøde med formanden for DVR, og Akademikerne afholdt efterfølgende et særskilt møde med formanden for at drøfte akademikernes særlige vinkler på arbejdet. Her blev især drøftet mulighederne for at bringe de højtuddannedes kompetencer i spil i forhold

til at skabe vækst i virksomhederne og særligt i SMV'erne, bl.a. via regionale vækstprogrammer. Derudover var der fokus på at få flere akademikere ansat i servicesektoren og andre brancher, som ikke har så mange akademikere ansat.

Akademikerne har opprioriteret arbejdet i de regionale vækstfora betydeligt og sidder nu som ordinære medlemmer på vegne af Akademikerne og FTF i Region Nord, Syd og Hovedstaden, mens vi holder suppleantpladsen på Bornholm, Sjælland og Midt Jylland. Vi deltager også de fleste steder på arbejdsgruppe-niveau. I øjeblikket er arbejdet med de regionale vækst- og udviklingsstrategier (REVUS) i gang - samt enkelte steder også handleplanerne - som skal danne grundlag for regionernes vækst- og erhvervsindsats de næste 3-4 år. Akademikerne arbejder målrettet på at få behovet for at øge SMV'ernes efterspørgsel på viden, innovation og nye kompetencer ind i de regionale strategier landet over i håb om, at arbejdet hermed opprioriteres i hele landet. De store universitetsbyer er aktive medspillere i dette arbejde, og i samarbejde med dem og andre relevante aktører er ambitionen for Akademikerne at etablere den nødvendige volumen i indsatserne til at sætte gang i væksten i SMV'erne strukturelt - bl.a. via øget brug af højtuddannedes kompetencer.

Akademikerne har sammen med LO og FTF skrevet et pejlemærkepapir til inspiration for arbejdstagersidens medlemmer af vækstfora, og der er blevet afholdt først et kick-off seminar i marts og dernæst et opfølgende seminar i oktober. Det er besluttet at fortsætte med årlige/halvårlige fællesseminarer for arbejdstagersidens medlemmer af vækstfora og DVR for at sikre bedst mulig jobeffekt og videndeling på det regionale niveau.

Akademikerne arbejder også – sammen med de andre arbejdstagerorganisationer – for at sikre en bedre sammenhæng mellem vækstfora og de kommende regionale arbejdsmarkedsråd - bl.a. arbejdes der for fælles brug af analyser af det regionale arbejdsmarked samt fælles drøftelser af relevante regionale udfordringer og potentialer.

## **Virksomhedsforum**

Virksomhedsforum er rådgivende organ for regeringens arbejde med erhvervsrettet afbureaukratisering og skal medvirke til at gøre det enkelt at drive virksomhed i Danmark. Akademikerne er repræsenteret ved formanden, og sekretariatet har også i løbet af 2014 deltaget i forberedende arbejdsgrupper i det omfang, temaerne, som rådet vælger at drøfte, har været særligt relevante for akademikerne. I 2014 havde rådet bl.a. fokus på Danmark som produktionsland, arbejdsmiljø, forenkling af EU-regulering samt regnskab, bogføring, skatter og afgifter.

## **Danmarks Innovationsfond**

I løbet af 2014 kom InnovationsFonden for alvor i gang med at organisere arbejdet, og det var en væsentlig del af opgaven at sikre, at arbej-

det med projekter og bevillinger så gnidningsfrit som muligt kunne fortsætte, hvor de tidligere bevilgende enheder slap. Der blev nedsat en ny bestyrelse, og medarbejderne blev samlet i nye tværgående enheder.

Akademikerne havde i InnovationsFondens første tid størst fokus på dens arbejde med at samle flere af ordningerne rettet mod SMV'erne til én ordning, herunder bl.a. videnkuponordningen og videnpilotordningen. Den nye ordning, InnoBooster, skulle give virksomhederne én indgang til flere typer af bevillinger, så de med udgangspunkt i en innovationsplan bl.a. kunne opnå tilskud til en højtuddannet. Akademikerne afholdt henover året en række møder med Innovationsfonden for at koordinere indsatsen, rettet mod det fælles mål at skabe innovation i virksomhederne ved at ansætte en højtuddannet via en ordning med tilskud.

Akademikerne var som udgangspunkt ærgerlige over, at den meget vel-fungerende videnpilotordning dermed forsvandt som selvstændigt brand. Videnpilotordningen var gennem en årrække netop et meget vigtigt redskab – også for Akademikerkampagnen - til at få ansat unge akademikere i SMV'erne. Akademikerne valgte dog at være en positiv medspiller i forhold til lanceringen og driften af InnoBooster og bakker fuldt op om ordningen, som bl.a. markedsføres via Akademikerkampagnen. Samtidig lancerede Akademikerne et forslag om en vækstpilotordning, der er rettet mod alle typer af virksomheder, også dem, som ikke har et decideret innovationsprojekt. I lyset heraf skete der en vis koordinering med InnovationsFonden, så Akademikernes forslag om en vækstpilotordning lanceres i forhold til andre målgrupper end InnoBoosterordningen.

### **Arbejdet med en erhvervsstrategi for Akademikerne**

Akademikernes Privatsektorudvalg arbejdede gennem hele 2014 på at udvikle og formulere en erhvervsstrategi for Akademikerne med arbejdstitlen "Akademikernes Erhvervsstrategi 2025". Der blev taget en første statusdrøftelse af strategiarbejdet i bestyrelsen ultimo 2014, og strategien vil også blive drøftet på Udviklingskonferencen 2015. Strategien forventes dog først endelig færdig i løbet af foråret 2015.

Arbejdet med strategien foregik i løbet af 2014 på flere forskellige niveauer, og udvalget havde ved årets udgang endnu ikke lagt sig fast på, hvilken form den endelige udgave af erhvervsstrategien skal have. Udvalget drøftede for det første de overordnede rammer for en erhvervsstrategi i form af globale megatrends og generelle udfordringer for dansk erhvervsliv. For det andet diskuterede udvalget konkrete forslag til formuleringer omkring mission, vision og strategiske målsætninger for erhvervsstrategien. Endelig drøftede udvalget også de erhvervspolitiske rammebetingelser inden for en række sektorer, som er centrale for akademikerne. Beslutningen om, hvordan disse elementer bedst samles til en helhed, afventer drøftelserne af strategien i bestyrelsen og på udviklingskonferencen.



## **Iværksætter**

### ***Første ansøgningsrunde til iværksætterpilotordning for dimittender***

Akademikerne har siden 2011 arbejdet for, at der etableres en statslig finansieringsordning for dimittender, der ønsker at starte virksomhed. Forslaget om en iværksætterpilotordning kom med i statens innovationsstrategi i december 2012. Herefter gik der tid med at finde den fornødne finansiering. Endvidere kom etableringen af InnovationsFonden til at betyde, at opgaven overgik fra Innovationsstyrelsen til Innovationsfonden. Det kom til at betyde, at det først var i juni 2014, at Innovationsfonden sendte sagen i udbud. Der var mange, som bød på opgaven, bl.a. et samarbejde mellem samtlige universiteter i Danmark, men det blev Væksthusene og konsulentvirksomheden Pluss, der vandt udbuddet og nu er operatør på ordningen.

De, som udvælges til at komme i betragtning, tilbydes foruden en månedlig ydelse på 14.473 kr. i op til et år, personlig rådgivning og sparring på iværksætterideen, et engangstilskud på op til 35.000 kr. til brug for særlige udgifter såsom leje af udstyr, ekstern rådgivning, test af prototype og sidst, men ikke mindst adgang til fysiske faciliteter.

Den 20. november 2014 var der frist for den første ansøgningsrunde. Der er kommet 362 ansøgere til de 40 iværksætterpilotforløb, der vil blive sat i gang i 2014 – et imponerende stort ansøgerfelt, taget i betragtning den korte ansøgningsfrist på knap to måneder.

### ***Etableringsordning for Vækst- og Videniværksættere***

Etableringsordningen for vækst- og videniværksættere er etableret som forsøgsordning i region Nordjylland bl.a. med bistand fra Akademikerne, som også sidder med i projektets styregruppe.

Etableringsordningen giver ledige med de rette kvalifikationer og fremragende ideer, mulighed for at arbejde med deres forretningsidé i op til 40 uger på dagpenge. I samme periode deltager man i et intensivt læringsprogram og modtager forretningsmæssig sparring og administrativ støtte. Endvidere er der mulighed for fritagelse for rådighedsforpligtelse under hele forløbet, som foregår som en struktureret proces med en milepælsplan med løbende evaluering.

Den foreløbige evaluering viser, at halvdelen af de 75 ledige, som har deltaget i forløbet, har startet egen virksomhed – enten under forløbet eller ved slutningen af de 40 uger. Hertil kommer at en del af de øvrige er gået i job under forløbet.

Akademikerne har markedsført ordningen i mange sammenhænge over for det politiske system med henblik på at gøre den landsdækkende – ind til videre uden resultat.

## 4.4. Uddannelses- og forskningspolitik

### Uddannelses-, forsknings- og innovationsmidlerne på finansloven

Traditionen tro udarbejdede Akademikerne et selvstændigt forslag til finansloven for 2015 vedr. forskning, uddannelse og innovation, men uden afgørende ændringer i forhold til sidste år. På forskningsområdet pegede Akademikerne på behovet for at øge ambitionsniveauet for de offentlige forskningsbevillinger med et konkret forslag om, at de øges til 1,2 pct. af BNP i 2015 på vej mod 1,5 pct. af BNP i 2020. Der var også krav om flere midler til den strategiske forskning, særligt den tekniske forskning. Endelig var der forslag om, at også professionshøjskolerne skulle have en treårig budgetsikkerhed ligesom universiteterne, og om at de universiteter, som ønsker det, skal have mulighed for selveje.

På uddannelsesområdet var der krav om midler til at finansiere både meroptag og STÅ, men også om øgede basisbevillinger i takt med den øgede studieaktivitet. Derudover var der krav om at gøre taxameterforhøjelsen på 5.000 kr. på takst 1 permanent, samt at alle tre taxametre burde have et generelt løft. Endelig burde de årlige uddannelsesbesparelser på 2 pct. afskaffes. På innovationsområdet var der forslag om flere midler til InnovationsFonden, InnoBooster og Proof of Concept.

Hovedlinjerne i Akademikernes finanslovsforslag blev præsenteret allerede ved en ordførerrunde i forsommeren med både uddannelses-, erhvervs- og beskæftigelsesordførerne. Der blev en tæt kobling til udmøntningen af vækstpakken og præsentationen af Akademikernes to hovedforslag til finanslovsforhandlingerne vedr. beskæftigelse og vækst, nemlig 10 mio. kr. til Akademikerkampagnen og 110 mio. kr. til en vækstpilotordning.

Regeringens finanslovsforslag på området var meget forudsigeligt og havde vægt på kvantiteten: Et nyt rekordoptag på de videregående uddannelser og derfor også nye investeringer på 1,2 mia. kr. Men uden nye basismidler var der igen risiko for udhulning af universiteternes forskningsmidler. Akademikerne påpegede, at det var på høje tid at få sat mere fokus på kvaliteten i uddannelserne og på at sikre de unge job efter endt uddannelse. På forskningsområdet var der i regeringens retorik tale om at fastholde et højt ambitionsniveau, men man kunne også se 2015 som endnu et år med status quo: Investeringer på 1,09 af BNP.

Der var ingen overraskelser i fordelingen af årets forskningsreserve, og der var positiv opbakning til både InnovationsFonden og Det Frie Forskningsråd. Igen var der bred konsensus og en aftale med samtlige Folketingets partier. Den endelige fordeling afveg ikke meget fra regeringens oprindelige forslag, og aftalerne om fordeling af forskningsreserven virker efterhånden næsten som en rutine, hvor politikerne fylder penge op de steder, hvor der mangler noget til råd og fonde i regeringens forslag.

## **Samarbejdet med Dansk Industri og Danske Universiteter**

Dansk Industri, Danske Universiteter og Akademikerne har et løbende og meget frugtbart samarbejde på forskningsområdet med det fælles formål at arbejde for øgede investeringer i forskning, uddannelse og innovation. De tre organisationer har i årets løb, bl.a. op til finanslovsforhandlingerne, udadtil enslydende peget på, at der er behov for et øget ambitionsniveau med henblik på at nå et mål om, at de offentlige forskningsinvesteringer i 2020 udgør 1,5 pct. af BNP.

Af en sådan målsætning følger logisk spørgsmålet fra bl.a. de politikere, som skal bevilge pengene: Hvad skal de nye investeringer anvendes til, så de giver øget værdi for det danske samfund? Derfor udarbejdede de tre organisationer i løbet af 2014 et fælles udkast til et udspil med en række forslag, der kan inspirere til, hvordan en sådan samlet satsning på nye offentlige forskningsmidler frem mod 2020 kan anvendes.

Med forslagene blev der lagt op til, at nye midler i en samlet forsknings-satsning i øget omfang skal prioriteres til erhvervsrettet og problemløsende forskning og til forskningsbaseret uddannelse, der retter sig mod fremtidens arbejdsmarked. De nye midler foreslås anvendt til at skabe mest mulig vækst og beskæftigelse og til initiativer, der kan bidrage til at skabe ny dynamik i virksomhederne, bredt set.

Det første samlede udkast med arbejdstitlen "Forskningsinvesteringer for Fremtiden" blev præsenteret og drøftet parallelt i politiske fora i Danske Universiteter, Dansk Industri og Akademikerne. Med bemærkningerne fra de tre organisationers politikere blev der foretaget en revision af materialet og udarbejdet et nyt udkast, som er klar til forelægelse i de relevante fora først i 2015. Tanken er, at forslagene i løbet af foråret 2015 vil blive offentliggjort i en fælles publikation fra de tre organisationer, således at forslagene kan være til inspiration for politikere, Danmarks Innovationsfond, m.fl.

## **Andre initiativer på forskningsområdet**

I forbindelse med Aftalen om Danmarks Innovationsfond aftalte politikerne også en evaluering af Det Frie Forskningsråd (DFF). Det var bl.a. formålet at undersøge, om der var grundlag for en sammenlægning mellem Grundforskningsfonden og DFF. I den forbindelse deltog Akademikerne i et møde mellem rådet og et mindre antal centrale interessenter om rådets generelle virke og om evalueringen. Evalueringen viste sig efterfølgende at give en meget positiv vurdering af rådets arbejde og anbefalingen var, at man skulle undlade en sammenlægning. I forbindelse hermed deltog formanden i et debatpanel på Altinget med to indlæg om Akademikernes holdning til DFF's aktiviteter og fremtid.

## Produktivitetskommissionen om uddannelse

Produktivitetskommissionens delrapport om uddannelse kom i slutningen af 2013, mens den endelige sammenfattende rapport blev offentliggjort i april 2014. Kommissionens arbejde fyldte således en del i starten af året, idet flere af anbefalingerne fra kommissionen var kontroversielle, set fra Akademikernes synspunkt. Kommissionen har naturligt haft hensynet til øget produktivitet som bærende præmis, men hvor Akademikerne hertil påpegede, at uddannelser nødvendigvis også må vurderes ud fra andre kvaliteter og værdier end produktivitetshensyn.

Særlig problematisk var kommissionens forslag om brugerbetaling på uddannelse, differentieret SU samt indførelse af et beskæftigelsestaxameter. Akademikerne var meget klar i sin kritik af netop disse forslag og har med tilfredshed kunnet konstatere, at Kvalitetsudvalget i sin første delrapport har lagt afstand til forslaget om et beskæftigelsestaxameter, ligesom SU og brugerbetaling ikke er del af Kvalitetsudvalgets genstandsfelt.

Derimod er Akademikerne på linje med kommissionen i, at studieintensiteten på visse uddannelser er alt for lav i forhold til, hvad man med rimelighed bør kunne forvente som studerende. Men Akademikerne har samtidig benyttet lejligheden til også at argumentere for, at forskningsdækningen af undervisningen bør vægtes højere. Som konkret indspark til kommissionens analyse af, at der er for få højtuddannede i den private sektor generelt, og i privat service i særdeleshed, udgav Akademikerne i slutningen af året, sammen med Danske Universiteter, en pjece med konkrete forslag til, hvorledes flere dimittender kan finde vej til den private sektor.

## Kvalitetsudvalget (delrapport I)

Det af regeringen nedsatte Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser, i daglig tale omtalt Kvalitetsudvalget, fremlagde sin første delrapport i starten af april. Akademikerne hilste det velkomment, at der med udvalgets rapport blev skabt et godt grundlag til at få adresseret og diskuteret de udfordringer, som de senere års stigende optag på universitetsuddannelserne har medført. Ikke mindst i forhold til dimittendledighed og uddannelsernes kvalitet.

Akademikernes vurdering af Kvalitetsudvalgets konkrete forslag om en ny uddannelsesstruktur med 4-årige bacheloruddannelser og 1-årige kandidatuddannelser, var dog noget mere forbeholdent. Primært fordi 4+1-forslaget blev lanceret som en one-size-fits-all-løsningsmodel. Akademikerne anlagde som forbehold, at en strukturreform i givet fald må tage udgangspunkt i uddannelsernes forskellighed, og at en meningsfuld fremtidig struktur nødvendigvis må kunne favne denne forskellighed. På plussiden kunne Akademikerne hæfte sig ved, at Kvalitetsudvalget tog afstand fra Produktivitetskommissionens forslag om et beskæftigelsestaxameter samt en kritik fra udvalget af regeringens studiefremdriftsreform for at være unødigt detailregulerende.

## **Fælles strukturforslag fra DI og Akademikerne**

I sensommeren skrev formanden for Kvalitetsudvalget, Jørgen Søndergaard et uddybende notat om netop 4+1-forslaget. Notatet åbnede op for, at 4+1 ikke nødvendigvis skal opfattes som et one-size-fits-all-forslag, men at kandidatuddannelser også godt kan være af 2-års varighed. Til forskel fra udvalgets første rapport, var notatet meget klart i sin anbefaling af en "retskravsreform", der reelt betyder en afskaffelse af det nuværende retskrav for bachelorer på optag på den naturlige kandidatuddannelse.

Akademikerne offentliggjorde ved denne lejlighed, sammen med DI, et fælles strukturudspil som alternativ til Kvalitetsudvalgets strukturforslag. En væsentlig pointe i det fælles forslag er, at en strukturreform må tage hensyn til uddannelsernes forskellighed, hvorfor DI og Akademikernes forslag da også peger på en flerhed af strukturmodeller, som universiteterne selv skal kunne botanisere i. Det fælles forslag tager afstand fra 1-årige kandidatuddannelser og forsvarer universitetsbachelors retskrav med den tilføjelse, at retskravet skal have virkning i op til fem år efter bacheloreksamen.

## **Bachelorarbejdsmarked og retskravselastik**

I det hele taget har bachelors retskrav fyldt meget i Akademikernes interessevaretagelse i det forgangne år. På udviklingskonferencen i januar var dekan Martin Bendsøe fra DTU inviteret til at fortælle om den særlige DTU-model med to forskellige bacheloruddannelser – diplomingeniøren og civilingeniør-bacheloruddannelsen. Argumentet for modellen er, at de to typer bacheloruddannelser tiltrækker forskellige typer studerende. En workshop på konferencen diskuterede endvidere bachelorproblematikken.

Sekretariatet udarbejdede et forslag til alternative strukturmodeller som blev drøftet i FUU og behandlet i bestyrelsen. Heri indgik bl.a. DTU-modellen samt forslag om en retskravselastik for bachelorer, der ønsker at prøve kræfter med arbejdsmarkedet, inden de evt. vælger at fortsætte på kandidatoverbygningen.

Bachelortemaet var ligeledes genstand for debat på et af debatmøderne, arrangeret af Akademikerne på årets Folkemøde på Bornholm. Endelig har Akademikernes formand bidraget til debatten med indlæg i pressen, hvor budskabet har været en advarsel om at ophæve retskravet, før der er et bachelorarbejdsmarked.

## **Gennemsigtighed i uddannelsesvalget**

Det er et gammelkendt ønske fra Akademikerne, at uddannelsessøgende skal have nem adgang til informationer om uddannelsernes kvalitet og

arbejdsmarkedsrelevans med henblik på at kunne træffe velbegrunnet studievalg. I forbindelse med Kvalitetsudvalgets nedsættelse, fandt Akademikerne det betimeligt at spille forslaget ind igen – denne gang sammen med Danske Universiteter. Kvalitetsudvalget gjorde forslaget til sit eget, og det kom således til at indgå i udvalgets første delrapport. Regeringen fulgte trop og medtog forslaget i sin Vækstpakke 2014.

Hensigten er, at det digitale værktøj skal bibringe uddannelsessøgende information om såvel uddannelsernes studieintensitet (undervisnings- og vejledningstimer, mv.) og arbejdsmarkedsrelevans (ledighed og erhvervsindkomst) for de uddannelser, den uddannelsessøgende ønsker at sammenligne.

## Dimensionering

Også Kvalitetsudvalgets forslag om uddannelsesdimensionering fandt vej til den indgåede aftale mellem regering og flere af Folketingets partier om Vækstpakke 2014. I slutningen af september offentliggjorde uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen regeringens model for dimensionering. Herefter startede en veritabel talkrig mellem ministerium og universiteterne om dimensioneringsmodellens konsekvenser for optaget på bachelor- og kandidatuddannelserne. Den 4. november nåede parterne til enighed om en ny dimensioneringsmodel.

Akademikerne har under hele forløbet udtrykt forståelse for nødvendigheden af dimensionering på uddannelser med systematisk overlighed, idet vi dog gerne havde set, at modellen var blevet til i et delt ansvar med universiteterne. Endvidere viste den efterfølgende debat om modellens udformning, at ministeriets første model betød en meget højere opbremsning på bacheloroptaget end først udmeldt, ligesom modellen havde en række utilsigtede konsekvenser og u hensigtsmæssigheder. Akademikerne kritiserede endvidere modellen for i høj grad at være baseret på historiske ledighedstal og derved være for bagudskuende og endimensionel.

På møde med uddannelsesminister Sofie Carsten Nielsen blev Akademikernes kritik og bekymring over modellens udformning luftet over for ministeren. Til mødet havde sekretariatet endvidere forberedt tre konkrete eksempler på "sunde" uddannelser, der ville komme i klemme som en utilsigtet konsekvens af modellens udformning.

I starten af november lykkedes det så uddannelsesminister og Danske Universiteter at lande en fælles dimensioneringsmodel. Den nye model betyder en række forbedringer, som Akademikerne sammen med andre gode kræfter har efterlyst: Reduktionsmålene "oversættes" til bachelorniveauet, universiteterne får bedre tid til at indfase dimensioneringskravene, der gives en højere grad af fleksibilitet i universiteternes mulighed for at fordele reduktionskravene på tværs og inden for identificerede uddannelsesgrupper, og der gives en fleksibilitetsgaranti, der muliggør optag af ikke-retskravs-bachelor, herunder EU-bachelor, mv.

## Samling af små uddannelsesudbud

Som det tredje af Kvalitetsudvalgets forslag, fandt forslaget om samling af små uddannelsesudbud også vej til regeringens Vækstpakke 2014. Akademikerne har støttet en tættere koordinering af uddannelsesuddet på tværs af institutioner, særligt de små fag, med det formål at sikre, at uddannelserne er baseret på forskning og undervisning fra solide faglige miljøer.

## Overgangsordning for suppleringskurser

Akademikerne har været meget kritisk over for afskaffelsen af suppleringskurser, som indgik som en del af Fremdriftsreformen i 2013. Det har efterfølgende vist sig, at en række studerende er kommet i klemme med den meget hurtige udrulning af afskaffelsen, hvorfor regeringen sammen med forligspartierne i efteråret 2014 er blevet enige om en overgangsordning.

Supplering bidrager til at skabe bedre sammenhæng mellem uddannelsesniveauerne, der hvor faglige hensyn taler for, at professionsbacheloren eller universitetsbacheloren, der ønsker et sporskifte, har behov for at forbedre de faglige forudsætninger for at gennemføre den givne kandidatuddannelse. For universitetsbacheloren er det typisk fremtidige beskæftigelsesmuligheder, der har motiveret til sporskiftet på kandidatoverbygningen. Akademikerne vil fortsat arbejde for, at suppleringskurser bliver mulig, når overgangsperioden slutter den 31. august 2016.

## Kvalitetsudvalget (delrapport II)

I slutningen af november offentliggjorde Kvalitetsudvalget sin anden delrapport. Helt grundlæggende finder Akademikerne det positivt, at der med Kvalitetsudvalgets rapport nu er skabt et godt og velfunderet analytisk grundlag for en saglig kvalitetsdebat. Akademikerne har vedholdende adresseret behovet for at få dagsordenssat universitetsuddannelsens kvalitet og relevans politisk og ser Kvalitetsudvalgets anden delrapport som et vigtigt bidrag i denne bestræbelse.

Akademikerne finder, at udvalget adresserer væsentlige udfordringer, rettet mod såvel centralt som decentralt niveau, der understreger pointen om, at kvalitet er et fælles ansvar for politikere, universitetsledelser, undervisere og studerende.

Kvalitetsudvalget har otte overordnede anbefalinger, herunder anbefaling om en reform af optagelsessystemet og en taxameterreform, og med en række delanbefalinger for, hvorledes studerendes læringsudbytte kan styrkes. Akademikerne vil i den kommende tid grundigt forholde sig til de konkrete anbefalinger med henblik på at påvirke den videre politiske proces samt arbejde for, at kvalitetsdagsordenen opretholder momentum også efter det kommende folketingsvalg.

## **DØR – særligt tema om ungdomsuddannelserne**

Forårets DØR-rapport havde ungdomsuddannelserne som særligt tema. Akademikerne noterede med tilfredshed, at Det Økonomiske Råds analyse bekræfter, at uddannelse bidrager til høj velstand. Akademikerne benyttede endvidere anledningen til at udtrykke enighed med vismændenes vurdering af, at offentlig subsidiering af uddannelse er en god samfundsinvestering.

Akademikerne var ligeledes enig i vismændenes vurdering af, at der ikke er grundlag for en generel begrænsning af optaget på de gymnasiale uddannelser. Rapporten viser, at selv de studenter, der ikke tager en videre uddannelse klarer sig godt. Efter gennemsnitligt 10 år opnår de højere løn end tilsvarende unge med en erhvervsuddannelse.

Samtidig fandt Akademikerne det positivt, at vismændene kom med anbefalinger, der kan dæmme op for praktikpladsproblematikken på erhvervsuddannelserne. Endelig var Akademikerne på linje med vismændenes vurderinger af, at et generelt karakterkrav på ungdomsuddannelserne vil udelukke en del motiverede unge fra at tage en ungdomsuddannelse, som de ellers ville have gennemført.

## **Regeringens talentstrategi for universiteterne**

Udmøntningen af regeringens talentstrategi for universiteterne viste sig desværre at blive en pauver affære. Akademikerne havde støttet regeringen i behovet for at løfte uddannelseskvaliteten ved (bl.a.) at give universiteterne bedre mulighed for i højere grad at motivere, udfordre og udvikle særligt dygtige studerende til deres fulde potentiale.

Men det blev samtidig understreget, at Akademikernes støtte til en talentpolitik for de videregående uddannelser er betinget af, at der fører særlige midler med til en sådan satsning. For en større bevågenhed på de dygtigste og mest talentfulde studerende må ikke fjerne fokus, ej heller midler fra den generelle uddannelsesindsats. Netop derfor fandt Akademikerne det kritisabelt, at der ikke fulgte hverken midler med for de ekstra (talent-)aktiviteter, som lovændringen giver mulighed for.

## **Uddannelsestema på Akademikernes udviklingskonference 2014**

Akademikerne inviterede formanden for Produktivitetskommissionen Peter Birch Sørensen til at fremlægge kommissionens anbefalinger og analyser i forhold til de videregående uddannelser. Ligeledes havde Akademikerne inviteret uddannelsesdekan fra DTU Martin Bendsøe til at fortælle om den særlige DTU-uddannelsesmodel med to bacheloruddannelser – en professionsbachelor og en universitetsbachelor – samt en kandidatuddannelse.



## **Uddannelsesdebat i Akademikernes hus på Folkemødet i Allinge**

Kvalitetsudvalgets strukturforslag og retskravsproblematikken blev udvalgt til Akademikernes uddannelsesdebat på Folkemødet under overskriften: "Bachelorer til arbejdsmarkedet – eller skraldespanden?". Til at debattere havde vi inviteret rektor Per Holten-Andersen fra CBS, uddannelsespolitisk chef Mette Fjord Sørensen fra Dansk Erhverv, formand for Djøf Studerende, Tue A. Johansson samt uddannelsesordfører Esben Lunde Larsen, Venstre. Der var en god debatlyst og fint fremmøde trods stor konkurrence fra andre uddannelsesdebatter på årets folkemøde.

## **Forsknings- og Uddannelsesudvalget (FUU)**

Efter planen blev FUU evalueret i efteråret 2013. Evalueringen pegede på behovet for en større bredde i sammensætningen, især flere yngre medlemmer og flere i tidsbegrænsede stillinger, herunder studenterrepræsentanter. Evalueringen medførte, at FUU pr. 1. januar 2014 som noget nyt har fået studenterrepræsentanter ind i sin kreds. Efter planen skal FUU næste gang evalueres i efteråret 2015.

## **Uddannelsesmødet 2014**

Uddannelsesmødet 2014 i Kolding havde arbejdet i det nedsatte Kvalitetsudvalg som omdrejningspunkt. Udvalgets formand Jørgen Søndergaard præsenterede således udvalgets første delrapport vedr. de strukturelle rammer for det videregående uddannelsessystem, og de øvrige debattemaer lagde op til udvalgets videre arbejde om kvaliteten i de videregående uddannelser.

Sammenlignet med Uddannelsesmødet 2013, var emnerne i 2014 langt mere relevante for universitetsuddannelserne, men det var fortsat vurderingen, at det er vanskeligt at finde emner, der er lige relevante for de tre grupper af uddannelsesinstitutioner, der deltager: Universiteterne, professionshøjskolerne og erhvervsakademierne.

I forlængelse heraf har Akademikerne sammen med DI og Danske Universiteter taget initiativ til, at det tidligere dialogforum genoplives. Ansvar for den praktiske tilrettelæggelse af det nye dialogforum, der startes op i 2015 er placeret hos Danske Universiteter.

## **Forskningsmødet 2014**

I november inviterede Uddannelses- og Forskningsministeriet til "Forskningsmødet 2014 – Nye forskningshorisonter". Forskningsmødet er et nyt årligt tilbagevendende arrangement a la det årlige uddannelsesmøde, hvor aktuelle og vigtige forskningspolitiske emner sættes til debat blandt forskningsverdenens væsentligste aktører.

Forskningsmødet tog udgangspunkt i, at Danmark som forskningsland har udviklet sig fra det gennemsnitlige til det fremragende samtidig med, at der er kommet større fokus på forskningens betydning for samfundsudviklingen både økonomisk, kulturelt og socialt. Centrale temaer på mødet var bl.a. samspillet mellem forskningens forskellige finansieringskilder, forskningens relevans for innovation i virksomhederne og udvikling af den offentlige service, tiltrækning af forskningstalenter samt forskerne og samfundsdebatten.

Akademikerne finder det meget positivt, at ministeriet i en tid, hvor der ellers er stor fokus på uddannelse, også har taget initiativ til et årligt arrangement med en overordnet og tværgående forskningspolitisk drøftelse blandt områdets centrale aktører.

### **Opfølgning på universitetslovsændringerne i 2011**

Uddannelses- og Forskningsministeriet gennemførte i første halvår 2014 en opfølgning på universitetslovsændringerne fra 2011 med henblik på at give en status til Folketinget for medbestemmelse og medinddragelse på universiteterne. Uddannelses- og Forskningsministeriet inviterede Akademikerne til, sammen med Danske Universiteter og Danske Studerendes Fællesråd, at deltage i teknikergruppen for opfølgningen. I dette arbejde deltog endvidere Dansk Magisterforening, ligesom IDA og Djøf blev inddraget i processen.

Opfølgningen var en del af den politiske aftale om universitetslovsændringerne, som igen var en udløber af den internationale universitets-evaluering i 2009, der kritiserede universiteterne for ikke i tilstrækkelig grad at have sikret medarbejdernes medbestemmelse i beslutningerne. Som en del af opfølgningen gennemførtes en spørgeskemaundersøgelse blandt VIP og TAP, ledelser samt studerende. Undersøgelsen skulle afdekke, hvorledes medbestemmelse og medinddragelse opleves på universiteterne efter lovændringerne i 2011.

Endvidere arrangerede ministeriet, i tæt samarbejde med Akademikerne og de andre involverede organisationer, en konference om medbestemmelse og medinddrages på universiteterne. Konferencen fandt sted den 15. maj. Sammen med spørgeskemaundersøgelsen tegnede konferencen - i Akademikernes optik - et overordnet billede af, at medarbejdernes medbestemmelse fortsat ikke er sikret i tilstrækkelig grad, trods de politiske intentioner i 2011.

Som del af ministeriets status til Folketinget udarbejdede Akademikerne en såkaldt refleksion med seks konkrete anbefalinger til, hvorledes medarbejdernes medbestemmelse på universiteterne kan styrkes. Blandt anbefalingerne er, at medbestemmelse gøres til et tema for ministeriets tilsyn med universiteterne, og at medarbejdernes handlemuligheder ved dårlig ledelse skal indskrives i vedtægterne. Ligeledes, at Akademisk Råd skal tildeles en central rolle i den faglige ledelse, og at formanden for Akademisk Råd skal findes blandt de videnskabelige

medarbejdere. Institutrådene skal tillægges reelt indhold, og der skal etableres klare forretningsordninger for, hvordan institutrådene skal agere.

## **Efter- og videreuddannelse**

I de seneste år har der været relativt stille om akademikernes efter- og videreuddannelse, men der er desværre grund til at antage, at den økonomiske krise har gjort det sværere for akademikerne at deltage i efteruddannelse, fordi virksomheder og organisationer er mere pressede.

Det udgør i sig selv en trussel, men samtidig er der også en generel holdning til akademikernes efter- og videreuddannelse, som giver anledning til gentagne besparelser. Eksempelvis skal højtuddannede betale en meget høj deltagerbetaling, hvis de ønsker at tage kurser og tilegne sig sidekompetencer, fx sprog eller IT, på et lavere uddannelsesniveau end deres grunduddannelse. Tilsvarende kan personer med en professionsbachelor-, bachelor- eller kandidatuddannelse ikke længere modtage Statens Voksen Uddannelsesstøtte (SVU) til videregående uddannelser.

Logikken synes at være, at når man først én gang har taget en lang videregående uddannelse, så er man så privilegeret, at der er rigeligt med private ressourcer til at sikre den fortsatte kompetenceudvikling hos den enkelte eller hos arbejdsgiveren. AC har protesteret mod denne antagelse og mod lovændringerne, men desværre uden held.

## **4.5. Arbejdsmiljø**

### **Arbejdsmiljøundersøgelsen**

Akademikerne har iværksat en stor undersøgelse om psykisk arbejdsmiljø på tværs af medlemsorganisationerne. Over 27.000 medlemmer har svaret på undersøgelsen, og det er første gang, der er lavet så stor en undersøgelse af danske akademikeres psykiske arbejdsmiljø.

AMPU og arbejdsmiljøsekretariatsgruppen har været inddraget i udviklingen af spørgeskemaet, og der har gennem hele processen været fokus på at indtænke forskellene mellem de forskellige akademiske jobtyper. Medlemsorganisationerne fik mulighed for at sende Akademikerne en oversigt med et bud på de tre temaer, som de vurderede var mest afgørende for deres organisation at få med i arbejdsmiljøundersøgelsen.

De mindre organisationer, der ikke har været repræsenteret i hverken AMPU eller arbejdsmiljøsekretariatsgruppen, har ligeledes modtaget information om undersøgelsen og haft mulighed for at komme med bemærkninger og ønsker. Det er blevet tilstræbt så vidt muligt at tilpasse spørgeskemaet til medlemsorganisationernes behov og ønsker, og medlemsorganisationerne har i flere omgange fået spørgeskemaet i høring. Dog har det af pladsmæssige hensyn været nødvendigt at foretage en prioritering mht. spørgsmålene i undersøgelsen. Udover inddragelse af

medlemsorganisationerne, har der undervejs i processen været drøftelser med relevante forskere.

Der er blevet lagt stor vægt på at sørge for god information til de medlemmer, som undersøgelsen er blevet sendt ud til og besvaret af. Akademikerne har lagt vægt på at sikre god datasikkerhed i forløbet og har inden påbegyndelse af undersøgelsen indhentet den nødvendige godkendelse fra datatilsynet. Derudover har Akademikerne sikret mulighed for at lave en opfølgingsundersøgelse og sammenkørsel med registerdata, hvis det ønskes på et senere tidspunkt.

Medlemsorganisationerne har haft mulighed for at bestille en tilkøbsrapport med analyser af deres medlemmers psykiske arbejdsmiljø, og i alt ni medlemsorganisationer har ønsket dette. Medlemsorganisationerne har ligeledes haft mulighed for at bestille tilkøbsspørgsmål, hvilket to organisationer har valgt.

Undervejs i processen har der været en række tekniske udfordringer. Datarensningen af de 27.000 besvarelser, har været mere omfattende end forventet. Derudover har der været et teknisk nedbrud, der gjorde, at data ikke var tilgængelige i en periode.

### **Temaer i undersøgelsen**

Undersøgelsen omfatter en lang række forskellige temaer inden for det psykiske arbejdsmiljø, herunder: Akademikernes overordnede psykiske arbejdsmiljø, stress, faglighed, produktivitet, work-life-balance, ledelse, selvledelse, sygefravær, social kapital, mening i arbejdet, forandringer, mobning og konflikter, arbejdsmængde, kvantitative og følelsesmæssige krav samt det formelle arbejde omkring psykisk arbejdsmiljø (APV, AMO og TR's rolle).

Undersøgelsen er således meget omfangsrig, hvilket giver Akademikerne en særdeles god mulighed for at sætte psykisk arbejdsmiljø på dagsordenen i de kommende år. Det gælder både fra et medarbejder- og et ledelsesperspektiv. For at sikre mest mulig opmærksomhed omkring undersøgelsens resultater, og Akademikernes politiske holdninger til det psykiske arbejdsmiljø, offentliggøres og udarbejdes undersøgelsens resultater i en hovedrapport og en række delrapporter. Resultater fra hovedrapporten præsenteres i forbindelse med Akademikernes Udviklingskonference i starten af 2015. Flere journalister har allerede udtrykt interesse for at få resultater fra Akademikernes arbejdsmiljøundersøgelse som solohistorier til deres medier.

### **Arbejdsmiljørådet - fælles politisk udspil om arbejdsmiljøreform**

Akademikerne opnåede i 2014 at få en fast plads i Arbejdsmiljørådets forretningsudvalg, hvilket har været med til at styrke Akademikernes indflydelse i rådet.

I marts 2014 kom Akademikerne og de øvrige parter i Arbejdsmiljørådet med et fælles politisk udspil "Forslag til en målretning af Arbejdstilsynets og parternes arbejdsmiljøindsats". Udspillet indeholdt forslag om belønning af et godt arbejdsmiljø, at dårligt arbejdsmiljø ikke må være et konkurrenceparamenter, en styrkelse af Branchearbejdsmiljørådernes (BAR'enes) rolle samt forslag om et risikobaseret tilsyn på to ben.

Det første ben indebærer, at Arbejdstilsynets (AT's) indsats i højere grad bliver risikobaseret, og det andet ben indebærer, at AT får mulighed for at gennemføre særlige tilsynsindsatser, som hovedregel inden for de tre prioriterede områder - psykisk arbejdsmiljø, muskel- og skeletbesvær samt ulykker. I drøftelserne omkring dette udspil, var det afgørende for Akademikerne, at der ikke blev tale om et rent risikobaseret tilsyn, men at muligheden for stikprøvebaserede tilsyn forsat skulle forefindes, således at ingen arbejdspladser på forhånd ville kunne vide sig sikre på at undgå tilsyn. For det andet, at forslaget om de særlige tilsynsindsatser skulle indgå, da Akademikerne finder det vigtigt, at Arbejdstilsynet har mulighed for at lave særlige tilsynsindsatser målrettet det psykiske arbejdsmiljø.

Det var endvidere vigtigt for Akademikerne, at de særlige tilsynsindsatser ikke kun bliver brancherettede, men også kan målrettes særlige jobgrupper, hvilket også blev en del af forslaget. Akademikerne har givet udtryk for, at det er afgørende, at arbejdsmarkedets parter inddrages i det kommende arbejde med at videreudvikle den indeksmodel, der ligger til grund for de risikobaserede tilsyn. Akademikerne ønsker at sikre, at de parametre i indeksmodellen, der skal måle risikoen for et dårligt psykisk arbejdsmiljø, reelt også afspejler problemerne med dette.

Udover dette fælles politiske udspil har Akademikerne spillet en aktiv rolle i en lang række af de øvrige aktiviteter og drøftelser, der har været på dagsordenen i Arbejdsmiljørådet. Det beskrives herunder:

### ***Temadrøftelser om psykisk arbejdsmiljø***

Arbejdsmiljørådet har i 2014 påbegyndt en temadrøftelse om psykisk arbejdsmiljø, der skal forløbe over tre på hinanden følgende rådsmøder med to indledende faglige drøftelser og en efterfølgende handlingsorienteret drøftelse. De indledende faglige drøftelser har fokus på hhv. et virksomhedsperspektiv og et samarbejdsperspektiv. Formålet med temadrøftelsen er, at der skabes grundlag for, at der fra efteråret 2015 kan iværksættes aktiviteter i Arbejdsmiljørådet, der understøtter rådets strategiske målsætninger. AMPU er blevet bedt om at komme med input til, hvilke synspunkter Akademikerne skal påpege i forbindelse med drøftelserne. Første temadrøftelse har været gennemført, og det viser behovet for, at arbejdspladserne bliver bedre til at forebygge og håndtere problemer med psykisk arbejdsmiljø.

### ***Folkemødet på Bornholm***

Arbejdsmiljørådet havde i samarbejde med Branchearbejdsmiljørådene (BAR'ene) og Videncenter for Arbejdsmiljø et arbejdsmiljøtelt på årets

Folkemøde, hvor der blev afholdt en række forskellige events og debatter. Akademikerne deltog i en paneldebat om forandringer, psykisk arbejdsmiljø og produktivitet, sammen med repræsentanter fra DI, Socialpædagogernes Landsforbund (SL) og KL, forsker Kasper Edwards samt politikerne Bjarne Laustsen og Tine Roos Nørgaard. Derudover deltog Akademikerne med synspunkter om psykisk arbejdsmiljø i en paneldebat arrangeret af bl.a. Den Danske Dyrlegeforening.

### ***Unge og nyansatte***

Arbejdsmiljørådet nedsatte på baggrund af prioriteringen af "unge og nyansatte" i den nationale 2020-arbejdsmiljøstrategi en Task Force for området. Akademikerne har deltaget i Task Forcen sammen med øvrige parter fra Arbejdsmiljørådet, BAR'ene, Arbejdstilsynet, repræsentanter fra undervisningssystemet, Videncenter for Arbejdsmiljø samt Arbejdsmedicinsk Klinik Herning.

Taskforcen afleverede i foråret 2014 en rapport til Arbejdsmiljørådet med en række anbefalinger om unge og nyansatte. Afrapporteringen kan findes på Arbejdsmiljørådets hjemmeside.

Udover deltagelse i Task Forcen om unge og nyansatte har Akademikerne i Arbejdsmiljørådet påpeget, at det er problematisk, at børn og unge i Arbejdsmiljørådet, herunder i Rådets årlige statusredøgørelse er afgrænset til at omhandle 18-24-årige. Akademikerne mener, at målgruppen skal udvides således, at 25-30-årige inkluderes i definitionen af unge, da det ofte er i denne aldersgruppe, at unge akademikere kommer ud på arbejdsmarkedet, får deres første job, og oplever de arbejdsmiljøudfordringer, dette kan medføre. Det er besluttet, at definitionen af målgruppen drøftes i det kommende år.

### ***Vold***

Akademikerne har deltaget i en arbejdsgruppe omkring vold på arbejdspladsen, hvor en række af de øvrige parter fra Arbejdsmiljørådet samt Arbejdstilsynet også var repræsenteret. Arbejdsgruppen udgav i starten af 2014 pjecen "Et godt psykisk arbejdsmiljø – undgå vold på arbejdspladsen", der indeholder ti gode råd til, hvordan det er muligt at forebygge vold på arbejdspladsen. Pjecen kan downloades fra Arbejdsmiljørådets hjemmeside.

### ***EU-arbejdsmiljøuge***

Hvert år i uge 43 er det europæisk arbejdsmiljøuge over hele Europa, og temaet i 2014 var "Et godt psykisk arbejdsmiljø – gode arbejdspladser tager hånd om stress". I dansk kontekst er der tradition for, at denne uge tilegnes en målrettet indsats for at skabe synlighed om godt arbejdsmiljø blandt unge. Baggrunden herfor er, at jo tidligere den enkelte får viden om vigtigheden af et godt arbejdsmiljø, og hvordan dette kan sikres, des bedre er vedkommende rustet til et langt og sundt arbejdsliv.

Tidligere år har det udelukkende været LO-målgrupperne, dvs. unge på erhvervsskolerne, der har været afsat midler til. Akademikerne påpege-

de i år, at Akademikernes målgrupper, dvs. unge på de gymnasiale ungdomsuddannelser, også er centrale målgrupper. Ikke mindst i lyset af årets tema "psykisk arbejdsmiljø og stress". Det lykkedes Akademikerne at få afsat midler også til denne målgruppe, hvilket mundede ud i et særdeles vellykket arrangement i samarbejde med Tønder Gymnasium, Videncenter for Arbejdsmiljø, Arbejdstilsynet og Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur.

### **Arbejdsmiljøprisen**

Akademikerne var igen i 2014 en del af dommerkomiteen, da Arbejdsmiljørådet skulle uddele årets arbejdsmiljøpris. Prisen uddeles til arbejdspladser, der gør en særlig arbejdsmiljøindsats, og som kan være til inspiration for andre. Arbejdsmiljøprisen uddeles inden for de tre nationalt prioriterede områder - psykisk arbejdsmiljø, muskel- og skeletbesvær og arbejdsulykker, samt indenfor kategorien arbejdsmiljø som strategisk element. Arbejdsmiljøprisen er med til at skabe synlighed omkring gevinsterne ved et godt arbejdsmiljø.

### **Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse**

I starten af 2014 drøftede Akademikerne sammen med den øvrige bestyrelse i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse, hvordan Fondens uforbrugte midler mest hensigtsmæssigt kunne anvendes, og på baggrund heraf blev der sendt et brev til ministeren med forslag. Akademikerne biddrog i denne proces med to konkrete forslag om stressforebyggelses- og fastholdelsespakker samt pegede på, at der burde prioriteres indsatser til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø på hospitals- og undervisningsområdet. I juni blev der indgået en politisk aftale, der udmøntede nogle af Fondens udisponerede midler, men desværre var Akademikernes forslag om stressforebyggelses- og fastholdelsespakker ikke en del af aftalen. Aftalen indeholdt derimod sporskiftepakker målrettet fysisk nedslidning, en teknologiordning, yderligere midler til fleksjobordning i 2014 samt en voldspakke til hospitalsansatte. Voldspakken på hospitalsområdet er yderst relevant for nogle af Akademikernes medlemsgrupper. Men Akademikerne har påpeget, at Fondens indsats for at begrænse nedslidning grundet dårligt psykisk arbejdsmiljø, er for uambitiøs og bør styrkes.

I forbindelse med finanslovsaftalen for 2015 blev Fonden forlænget til 2018, og det blev aftalt at afsætte 31 mio. kr. årligt i 2015-2016 og 30 mio. kr. årligt i 2017-2018. Aftaleparterne vil udmønte midlerne primo 2015. Akademikerne arbejder for, at der i denne proces afsættes midler til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

### **Forskning i akademikerens psykiske arbejdsmiljø**

Mere forskningsbaseret viden om Akademikernes psykiske arbejdsmiljø vil øge sandsynligheden for, at Akademikerne fremover kan opnå en

øget politisk prioritering af området. Hidtil har forskningen indenfor feltet været begrænset, da primært andre grupper har været begunstiget med forskningsmidler. Akademikerne har derfor arbejdet målrettet for at initiere mere forskning på området. Både gennem repræsentation i Det strategiske Udvalg i Arbejdsmiljøforskningsfonden, hvor der arbejdes for prioritering af midler til akademikerrelevant forskning i psykisk arbejdsmiljø. Fonden råder årligt over 50 mio. kr. Derudover gennem deltagelse i følgegrupper til relevante forskningsprojekter, og gennem netværk og kontakt med forskere, der har vist stor interesse for feltet.

Akademikerne er herudover repræsenteret i bestyrelsen for Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), og har i 2014 bl.a. haft indflydelse på den kommende nye strategi for NFA. Derudover har Akademikerne deltaget i drøftelserne om udarbejdelsen af NFA's nye spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø og har benyttet muligheden for at komme med forslag og indspil. Målet har været at sikre, at spørgsmålene var relevante for akademikergrupperne. Akademikerne og lønmodtager-siden har generelt været positive over for udkastet til spørgeskemaet, mens arbejdsgiversiden har været utilfreds. Det har medført, at spørgeskemaet er blevet udsat, men der er dog nu ved at være enighed, og Akademikerne forventer, at spørgeskemaet fremover vil være et godt redskab til at belyse akademikerens psykiske arbejdsmiljø.

## **Den nationale 2020-arbejdsmiljøstrategi**

I den nationale 2020-arbejdsmiljøhandlingsplan er det besluttet, at den nationale indsats i forhold til dårligt psykisk arbejdsmiljø skal styrkes. Målet er, at andelen af beskæftigede, der er psykisk overbelastede skal reduceres med 20 pct. inden udgangen af 2020. Fokusområderne for indsatsen i 2013-2015 er forandringer samt inklusion. Arbejdsmiljørådet, AT og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø udarbejdede derfor i 2013 to arbejdspladsrettede pjecer med anbefalinger indenfor de to områder, og der blev afholdt en velbesøgt konference om psykisk arbejdsmiljø og forandringer. I 2014 er initiativet blevet videreført og pjecen om psykisk arbejdsmiljø og inklusion blev præstenteret på en konference med stor tilslutning fra offentlige og private arbejdspladser.

Arbejdsmiljørådet er i gang med en temadrøftelse om psykisk arbejdsmiljø, der bl.a. skal skabe grundlag for, at der fra efteråret 2015 kan iværksættes nye aktiviteter i forhold til psykisk arbejdsmiljø. Akademikerens medlemsorganisationer har givet udtryk for, at fælles anbefalinger fra både A- og B-side og formidling gennem fælles konferencer er til stor nytte og inspiration blandt medlemmer, der arbejder med psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Akademikerne vil derfor arbejde for, at der også fremover vil blive udarbejdet fælles anbefalinger og konferencer om psykisk arbejdsmiljø.

Generelt er der en tendens til, at de indsætter og initiativer, der fra politisk hold prioriteres i forhold til psykisk arbejdsmiljø, reduceres til at omhandle vold, mobning og chikane. Det er væsentlige områder, men Akademikerne har udtrykt bekymring for, at andre vigtige problematik-



ker glemmes, eksempelvis stress og det grænseløse arbejde. Hvis målet med 20 pct. reduktion skal nås, er det nødvendigt, at psykisk arbejdsmiljø tænkes bredere, og at der iværksættes initiativer og forebyggelse indenfor flere områder, end det er tilfældet i dag. Akademikerne vil forsat arbejde aktivt for, at dette sker.

Udover de beskrevne områder, har Akademikerne også varetaget en række andre opgaver og repræsentationer på arbejdsmiljøområdet, herunder:

- Bestyrelsen i AES (Arbejdsmarkedserhvervssygdomssikring)
- Følgegruppen til ekspertudvalget vedrørende Arbejdsskadereformen
- Arbejdsmiljøklagenævnet
- Branchearbejdsmiljørådene
- Overvågningsudvalget i Arbejdsmiljørådet
- Forhandlinger om AMO-reformen
- Forhandlingsfællesskabets permanente arbejdsmiljøudvalg
- Forhandlingsfællesskabets OK-arbejdsgruppe om psykisk arbejdsmiljø på det kommunale område
- Forhandlingsfællesskabets OK-arbejdsgruppe om psykisk arbejdsmiljø på det regionale område
- Akademikernes TR-overbygningskursus i psykisk arbejdsmiljø
- Virksomhedsforum – arbejdsgruppe om arbejdsmiljø

## 4.6. Tværgående politiske emner

### Produktivitetskommissionen

Produktivitetskommissionen afsluttede sit arbejde ved udgangen af 1. kvartal 2014 med sin endelige analyserapport "Det handler om velstand og velfærd", der samlede trådene fra de seks foregående analyserapporter. De tre seneste kom i perioden december 2013 til marts 2014: Analyserapport 4: Uddannelse og innovation, analyserapport 5: Infrastruktur og analyserapport 6: Offentlig-privat samarbejde.

Rapporten om uddannelse og innovation pegede i flere forskellige retninger. Det kunne konstateres, at kommissionens udgangspunkt var, at alt omkring uddannelsernes kvalitet kan måles og vejes og sættes op i kvantitative mål såsom dimittendernes fremtidige beskæftigelses- og lønudvikling. Akademikerne advarede mod en for simpel økonomisk rationel tænkning, der ikke levner plads til, eller forståelse for, at se forskelligheden i de uddannelsessøgendes forudsætninger og motivationer for valg af uddannelse. På innovationsområdet anbefalede kommissionen en forenkling af regelgrundlaget for videnoverførsel, større fokus

på det konkrete samarbejde mellem universiteter og virksomheder samt fokus på forenkling og effekt i innovationssystemet, hvilket var mere i tråd med Akademikernes politik.

I rapporten om offentlig-privat samarbejde talte kommissionen imod, at offentlige indkøb skal forholde sig til samfundsmæssige problemer, fx ved at gøre brug af sociale klausuler og muligheden for, at indkøb benyttes til at underbygge en erhvervspolitisk udvikling. Heroverfor markerede Akademikerne, at det er nødvendigt at anvende en del af de offentlige indkøb til at påvirke en ønsket samfundsudvikling, fordi de udgør en stor del af markedet. Det afgørende er at tænke i totaløkonomi.

Produktivitetskommissionens slutrapport konkluderede, at Danmarks velstand og velfærd afhænger af en stærkere privat sektor, mere innovation i den offentlige sektor samt styrket kvalitet af uddannelserne. Akademikerne fandt, at der var en del positive toner i rapporten og pegede især på anbefalinger om at hæve videnniveauet i den private sektor. Der var dog den begrænsning, at kommissionen kun interesserede sig for udbudssiden og ikke for efterspørgselssiden. Der var også en anbefaling om at begrænse ansættelsesklausuler, og den kom faktisk med i regeringens vækstpakke, mens det må konstateres, at der foreløbig ikke er så mange andre af kommissionens anbefalinger, som har ført til nye politiske initiativer.

## **Folkemødet på Bornholm 2014**

Igen i år flyttede det politiske fokus i Danmark til folkemødet på Bornholm i den anden uge af juni måned. Ligesom sidste år oplevede folkemødet, samlet set, en stigende interesse målt på deltager/publikumstal og antallet af afholdte politiske arrangementer. Det store opbud af politiske interessenter, medlemsorganisationer og samarbejdspartnere gør folkemødet til et naturligt sted for Akademikerne at være.

Akademikerne valgte også i år at være til stede på folkemødet med "Akademikernes Hus". Målsætningen for dette års deltagelse og indsats med driften af "Akademikernes Hus", var at skabe gode rammer for medlemsorganisationernes folkemødedeltagelse, at bidrage til at styrke sammenholdet i akademikerfællesskabet samt at skabe fokus på en række politiske mærkesager.

Som i 2013 blev der også i 2014 taget godt imod "Akademikernes Hus". Mange medlemsorganisationer brugte huset som base og netværkssted i den daglige folkemødeindsats. Akademikerne oplevede en stor fremgang i antallet af besøgende både fra medlemsorganisationerne og fra de øvrige folkemødedeltagere. En tilsvarende tendens gjorde sig gældende i efterspørgslen på leje af lokaler til debatarrangementer i huset. Hvor medlemsorganisationerne i 2013 afholdt seks arrangementer i huset, lå tallet i 2014 på 13.

Akademikerne valgte selv at bruge "Akademikernes Hus" til at sætte spot på en række aktuelle politiske spørgsmål. Det skete gennem afhol-

delsen af fem debatarrangementer og gennem en fælles kampagneindsats med KL, som havde til hensigt at skærpe interessen for beskæftigelsesordningen "Introstillinger til akademikere". Arrangementerne blev afholdt sammen med forskellige kerneinteressenter i det politiske arbejde og indbefattede: Dansk Industri, KL, Håndværksrådet, FTF og OAO. Overskrifterne for de enkelte arrangementer var: "KL og Akademikerne – Hvad skal akademikere i kommunerne?", "Bachelorer til arbejdsmarkedet – eller skraldespanden?", "Hvad vil arbejdsgiverne have ud af tillidsreformen?", "Skaber højtuddannede vækst i virksomhederne?" og "Kan man skabe et nyt job på én time?".

Offentlighedens interesse for folkemødet er år for år kun gået én vej: Opad. Folkemødet rider som politisk begivenhed på en bølge af succes, og forventningerne fra arrangørerne og alle andre tæt på arrangementet er, at 2015 igen bliver et år med vokseværk. Flere og flere af de akademiske organisationer deltager på folkemødet. For at imødekomme denne stadig voksende interesse vil Akademikerne også i 2015 prioritere at være til stede med "Akademikernes Hus".

Planlægningen af Akademikernes folkemødeindsats er i gang, og flere medlemsorganisationer har allerede meldt deres interesse for brug af "Akademikernes Hus". Derudover ligger det fast, at Akademikerne igen vil afholde et fælles spisearrangement for alle medlemsorganisationer på folkemødet. Frem til åbningen næste år vil der løbende blive kommunikeret ud til medlemsorganisationerne om arbejdet med "Akademikernes Hus" og de muligheder, som huset åbner for i deres folkemødeindsats.

## Akademikernes hjemmeside og sociale medier

De seneste år har der været særlig fokus på at styrke Akademikernes hjemmeside som en kommunikationskanal med omverdenen. I 2012 fik Akademikerne en ny hjemmeside. For at få et blik for resultatet af indsatsen, har Akademikerne kigget på udviklingen i antallet af besøg på hjemmesiden ved at kigge på antallet af besøgende det første år den nye hjemmeside kørte, og antallet af besøgende det seneste år:

Periode	Antal besøg
Lancering 12. marts 2012 – 12. marts 2013	26.828
26. november 2013 – 26. november 2014	43.119

Antallet af tilmeldte brugere til Akademikernes nyhedsbrev ACTuelt er desuden steget fra 446 til i dag 899 siden lanceringen af den nye hjemmeside.

## Twitter

De sociale medier trækker større og større opmærksomhed i den politiske og offentlige debat. Især Twitter er de seneste år blevet et sted,

hvor politiske aktører, journalister og organisationsverdenen løbende formidler budskaber og deler viden om aktuelle dagsordner. Derfor gik Akademikerne i efteråret på Twitter med profiler for formanden og medarbejdere i politisk/økonomisk afdeling.

Akademikernes formål med Twitter-indsatsen er at bruge den til politisk lobbyisme/medieopmærksomhed. Akademikerne har oplevet at blive citeret i trykte medier på baggrund af et tweet. Akademikerne vil også bruge Twitter som backchannel til konferencer. Det skete fx til Akademikernes Vækst- og beskæftigelseskonference i november måned, hvor kommunikation via Twitter spillede en vigtig rolle i eksponeringen af Akademikernes budskaber. Twitter bidrog til at brede debatten og budskaberne ud til et bredere publikum.

I dag ligger det samlede antal personer, der følger en Akademikerne-profil på godt 500. Dermed er Twitter eksponeringsmæssigt allerede en af Akademikernes mest effektive kommunikationskanaler.

### Hvad laver akademikerne i kommunerne?

Som opfølgning på undersøgelsen "Attraktive akademikerarbejdspladser i den offentlige sektor" valgte KL og Akademikerne at udarbejde en publikation med en vifte af gode eksempler på de opgaver, akademikere varetager i kommunerne:

- **Arkitekten** der gennem byplanlægning er med til at forebygge kriminalitet.
- **Tandlægen** der finder løsninger, så flere udsatte kommer til tandlæge.
- **Skolechefen** der driver forandringer som skolereform og inklusion for tusindvis af medarbejdere.
- **Psykologerne** der gennem en tidlig indsats hjælper børn i vanskeligheder og forhindrer overfyldte ventelister til børnepsykiatrien.
- **Bibliotekarerne** der underviser dagplejere i den nyeste forskning om højtlesning for småbørn.
- **Energirådgiveren** der sparer kommunekassen for hundredtusindvis af kroner gennem energiforbedringer i børnehaver, skoler og haller.
- **Projektlederen** som tænker regnvandsbassinet om til en vandlegeplads midt i ghettoen.
- **Jobskaber** der hvert år matcher flere hundrede ledige og virksomheder på tværs af kommuner.
- **Juristen** der hjælper socialrådgivere, sosu-assistenten, pædagoger med komplekse problemstillinger – til gavn for borgerne.

- **Kommunikationsmedarbejderen** der sørger for, at borgerne sorterer deres affald korrekt til glæde for både miljøet og penge-kassen.

Publikationen viser, hvordan akademikere er vigtige aktører i udviklings- og omstillingsprocesser rundt om i landets kommuner. Det handler om at skabe vækst og velfærd i kommunerne, og det sker kun, hvis der leveres andet og mere end den efterspurgte service.

Publikationen er sendt til medlemsorganisationerne, kommunerne, karrierecentre på universiteter, jobcentre og de politiske partiers arbejdsmarkedsordførere. Der har været stor efterspørgsel på publikationen bl.a. som følge af de mange besøg i kommunerne omkring akademikere i introduktionsstillinger.

### **Ledelsesundersøgelse**

Akademikerne har netop indgået aftale med KL og Moderniseringsstyrelsen om en undersøgelse af myter og realiteter for akademikere omkring ledelse i kommuner og stat.

På samme måde som "Hvad laver akademikere i kommunerne?" udspringer ideen til en ledelsesundersøgelse af resultater fra undersøgelsen "Attraktive akademikerarbejdspladser i den offentlige sektor". Her viste det sig, at det store flertal af ledere finder lederstillingen meget attraktiv, mens en gruppe af de potentielle akademikerledere, nemlig gruppen af erfarne specialister ikke ønskede ledelse. Udgangspunktet for den ledelsesundersøgelse, der skal sættes i gang, er således at finde ud af, hvorfor denne gruppe af erfarne akademikere vælger ledelse fra, og ikke mindst hvad der skal til for, at de vælger ledelse til.

### **Arbejdsmarkedsportalen**

Bestyrelsen har besluttet, at der skal udvikles en uddannelsesportal om Den Danske Model, som er målrettet anvendelse i ungdomsuddannelserne. Akademikerne har i 2014 ydet et større tilskud til etablering af portalen, som gik i luften i efteråret 2014. Forlaget Columbus står for etablering og drift og er ansvarlig for indholdet af portalen. Portalen har fået gode anmeldelser af brugerne og findes på [www.detdanskearbejdsmarked.dk](http://www.detdanskearbejdsmarked.dk).

## **4.7. Det internationale område**

### **Centrale EU-sager i 2014**

Den politiske dagsorden i EU kom i 2014 til at bære præg af, at der skulle være valg af både en ny EU-Kommission og et nyt Europa Parlament. Det betød, at der ikke kom så mange udspil til nye initiativer i 2014. Af initiativer af særlig interesse for Akademikerne kan nævnes:

- Small Business Act 2015-2020 (skabe bedre vilkår for SMV'er i EU)
- Direktiv om enkeltmandsvirksomheder (forslag om at indføre en selskabsform med begrænset hæftelse for enekapitalejere)
- REFIT (Europa-Kommissionens program for målrettet og effektiv regulering)
- Direktiv om forretningshemmeligheder (ansættelsesklausuler)
- EU-patentdomstol
- Europa 2020-strategien (EU's vækststrategi)
- TTIP (forhandlinger om en transatlantisk frihandelsaftale mellem EU og USA)

Fællesnævneren for de initiativer, som så dagens lys, var, at de alle havde til formål at fremme vækst og beskæftigelse i Europa.

### **Bedre vækstvilkår for SMV'er i EU**

SMV'er spiller en central rolle i EU's økonomi. De 21 millioner SMV'er i EU beskæftiger 87 millioner og står for 85 pct. af alle nye arbejdspladser. Både initiativet vedr. "Small business Act", direktivet om enkeltmandsvirksomheder og REFIT-programmet skal ses som et forsøg på at lette vilkår for små og nye virksomheder i EU, som har haft det svært under krisen.

Akademikerne støtter Kommissionens bestræbelser for at sætte gang i den økonomiske udvikling ved at give SMV'er en håndsrækning. Det er dog vigtigt, at Akademikerne og de øvrige faglige organisationer tilkendegiver behovet for, at det ikke må ske på bekostning af eksisterende beskyttelsesniveauer for lønmodtagere i EU.

Som et led i Kommissionens REFIT-program, der vedrører forslag til forenkling og mindske af virksomheders administrative byrder, nedsatte Kommissionen Stoiberudvalget, opkaldt efter formanden Edmund Stoiber, der er tidligere ministerpræsident i Bayern. Udvalget har haft til opgave at komme med forslag til lettelse af administrative byrder for europæiske virksomheder.

Rapporten for udvalget blev offentliggjort den 14. oktober 2014, hvor et flertal af udvalgets medlemmer anbefaler at forhåndsundtage SMV'er dvs. virksomheder med under 250 ansatte fra en række EU-regler, herunder Arbejdspladsvurderinger (APV'er), regler for fødevarekontrol og visse kontrolforanstaltninger for kemi i forbrugerprodukter.

FTF har på vegne af den europæiske fagbevægelse (ETUC) deltaget i udvalgets arbejde og har sammen med miljø- og forbrugerorganisationerne valgt at tage afstand fra rapportens anbefalinger og har offentliggjort en mindretalsudtalelse. I mindretalsudtalelsen tilkendegiver de, at

de ikke kan stå bag rapportens forslag, da de vil bidrage til at underminere beskyttelse af borgernes sundhed og sikkerhed.

LO, FTF og Akademikerne har haft bilaterale møder med repræsentanter i Erhvervsministeriet om sagen. Vi har alle tilkendegivet bekymringen for en EU-vækstdagsorden, der vil reducere de samlede omkostninger for erhvervslivet på bekostning af sundhed, sikkerhed og miljøbeskyttelse og har anbefalet den danske regering at tage afstand fra forslaget.

### **Direktiv om forretningshemmeligheder – en vej til at adressere problemet med ansættelsesklausuler**

Kommissionen lancerede i 2013 et udkast til direktiv om beskyttelse af fortrolig knowhow og fortrolige forretningsoplysninger (forretningshemmeligheder). Formålet med direktivet er at harmonisere regler om beskyttelse af forretningshemmeligheder, og hermed sikre virksomheder i EU samme grundlag for beskyttelse af forretningshemmeligheder. Akademikerne har sammen med LO og FTF i en fælles skrivelse af 24. marts 2014 rettet henvendelse til kommissær for Indre marked Michel Barnier og fremført, at en harmonisering af regler vedr. forretningshemmeligheder giver virksomheder ret til at opnå fuld beskyttelse samt erstatning for krænkelse af forretningshemmelighederne, hvilket fjerner virksomheders grundlag for at benytte sig af ansættelsesklausuler. Endvidere lægger ansættelsesklausuler en voldsom dæmper på mulighederne for at skabe økonomisk vækst og beskæftigelse – nationalt såvel som europæisk.

Den fælles henvendelse blev godt modtaget af kommissær Michel Barnier, og et møde med generaldirektøren for Indre marked kom i stand, hvor vore synspunkter blev præsenteret og godt modtaget. Fra Kommissionen lød en opfordring til at gå videre med sagen og søge opbakning til vore synspunkter blandt medlemmer af Europa Parlamentet og andre generaldirektorater. En ændring af direktivet om forretningshemmeligheder til også at omfatte spørgsmålet om ansættelsesklausuler vil nemlig kræve en anden hjemmel, end den som fremgår af direktivet. Vi har haft møder med ordføreren på sagen i Europa Parlamentet samt repræsentanter fra De Grønne og den socialdemokratiske gruppe. Der er indgået aftale med den socialdemokratiske gruppe om, at vi udarbejder ændringsforslag til direktivet, som den socialdemokratiske gruppe bringer videre i debatten i Parlamentet. Endvidere får vi taleret og dermed mulighed for at præsentere vore synspunkter ifm. den offentlige høring om sagen i Europa Parlamentet den 20. januar 2015.

### **EU-patentdomstol**

I forbindelse med europaparlamentsvalget vedtog vi i Danmark at tilslutte os indførelse af et europæisk patent med enhedsvirkning i alle deltagende EU-medlemsstater samt et europæisk patentdomstolssystem. Det giver mulighed for, at der gennem én patentansøgning kan opnås ét europæisk patent i de 25 EU-lande, som har valgt at tilslutte

sig til et EU-patentdomstolssystem. Det vil være en fordel for større virksomheder, der ønsker at sikre deres opfindelser på hele det europæiske marked.

I høringssvar fra Akademikerne har vi lagt vægt på, at det er en fordel for en virksomhed, der søger patent, at det bliver muligt at søge patentet i 25 EU-lande på én gang, således at virksomheden kun skal søge patentet én gang og hermed undgå store udgifter til gebyrer i forskellige lande. Endvidere bakker Akademikerne op om formålet med etableringen af en EU-patentdomstol, nemlig at styrke den europæiske konkurrenceevne og dermed vækst og beskæftigelse i EU.

For så vidt angår forslag om en EU-domstol foreslog Akademikerne, at den danske regering skulle søge en afklaring af:

- Konsekvenserne af at indføre et domstolssystem med klare føderale træk, som adskiller sig væsentligt fra de internationale domstolsordninger, som Danmark i øvrigt har tilsluttet sig.
- Hvor mange og hvilke lokale og regionale afdelinger, der vil blive oprettet, og hvordan disse kommer til at fungere, samt hvor mange lokale og regionale afdelinger, der vil vælge deres lokale sprog som processprog.
- Hvis hvert EU-land vælger at have deres eget sprog som processprog vil det imidlertid betyde, at danske virksomheder fremover risikerer at skulle forsvare deres rettigheder i en retssag, som potentielt kan afgøre virksomhedens fremtid på hele det europæiske marked, på fx polsk, portugisisk eller lettisk – og i denne forbindelse skulle være afhængige af kyndige lokale patentrådgivere. Der er derfor behov for en afklaring af processprog ifm. etableringen af en EU-patentdomstol.
- De økonomiske udgifter forbundet med at føre retssager. Hvis det bliver væsentligt dyrere at føre patentsager, vil det kunne påvirke danske virksomheder negativt.

## **Kontaktudvalget for Europa 2020-strategien**

Akademikerne er med formanden repræsenteret i Udenrigsministeriets Kontaktudvalg for Europa 2020-strategien. Formanden for udvalget er udenrigsminister Martin Lidegaard. I udvalget deltager arbejdsmarkedets parter og organisationer på social-, erhvervs- og miljøområdet.

På udvalgets møder drøftes arbejdet med realiseringen af Europa 2020-strategien, hvor formålet er at sikre en bæredygtig, inkluderende og videnbaseret økonomi i EU, der kan skabe grobund for øget produktivitet.

Europa 2020-strategien indeholder konkrete mål for, hvad EU skal nå på en række nøgleområder inden 2020, herunder følgende fem nøgleområder:



**1. Beskæftigelse**

- 75 pct. af de 20-64-årige i beskæftigelse

**2. F&U**

- 3 pct. af EU's BNP skal investeres i F&U

**3. Klimaforandringer og energibæredygtighed**

- drivhusgasemissionerne skal være 20 pct. (eller hele 30 pct., hvis betingelserne er opfyldt) lavere end i 1990
- 20 pct. vedvarende energikilder
- 20 pct. stigning i energieffektiviteten

**4. Uddannelse**

- Antallet af unge, der forlader skolen før tiden, skal ned under 10 pct.
- mindst 40 pct. af de 30-34-årige skal have en videregående uddannelse

**5. Bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse**

- mindst 20 millioner færre mennesker skal være eller risikere at blive fattige eller socialt udstødte.

Der har været afholdt fem møder i udvalget. Mens tre møder har været koncentreret om drøftelsen af Kommissionens årlige vækstsurvey, midtvejsevalueringen af den europæiske 2020-strategi, de nationale reformprogrammer for Danmark og landeanbefalingerne, så valgte udenrigsministeren på det seneste møde i november at fokusere på punkt 3 i 2020-strategien – nemlig på klima- og energimålene. Den indgåede EU-aftale for Klima og miljø fra 24. oktober 2014 gav anledning til en konkret temadrøftelse af Danmarks muligheder for at spille ind med konkrete forslag til udvikling af bæredygtig vækst, baseret på konkrete erfaringer og praktiske eksempler.

**TTIP**

EU og USA står tilsammen for næsten 50 pct. af verdens BNP og 30 pct. af Verdenshandelen. Det er baggrunden for, at EU og USA har indledt drøftelser om, hvordan handlen mellem de to store økonomier kan fremmes. Målet med forhandlingerne er ikke at skabe et indre transatlantisk marked, men derimod at fjerne handelshindringer i en række erhvervssektorer, så det bliver lettere at købe og sælge varer og tjenesteydelser mellem EU og USA.

LO, FTF og Akademikerne har både ift. den danske regering og de europæiske organisationer, vi er repræsenteret i, tilkendegivet en bekymring og reservation overfor mulige konsekvenser af et udvidet handelssamarbejde, herunder frygten for angreb på standarder på offentlige ydelser bl.a. uddannelse, svækkelse af databeskyttelse, og underminering af faglige rettigheder. Men også forslag om at etablere en form for tribunal, hvor investorer kan sagsøge myndigheder og kræve erstatning for

at indføre lovgivning, der truer deres investeringer – en såkaldt investor-stat-konfliktløsning (ISDS), har vi valgt at stille os skeptiske overfor.

## **Bologna-processen**

Bologna-processen er betegnelsen for et mellemstatsligt europæisk samarbejde om at styrke et fælles viden- og uddannelsesområde for videregående uddannelser i Europa. Arbejdet blev iværksat i 1999 og undervisningsministre fra 47 lande (heraf 29 europæiske lande) deltager i arbejdet.

I tilknytning til dette arbejde har Uddannelses- og Forskningsministeriet nedsat en koordinationsgruppe med repræsentanter fra uddannelsesinstitutioner, studerende, Evalueringsinstituttet, rektorforsamlingerne, FTF, DM og Akademikerne.

Arbejdet med Bologna-processen er koncentreret om følgende hovedmålsætninger:

- Udvikling af en gradsstruktur, der omfatter tre niveauer (bachelor, kandidat, ph.d.)
- Udvikling af letlæselige og sammenlignelige uddannelser og uddannelsesbeviser, bl.a. gennem anvendelse af Diploma Supplement (et engelsksproget tillæg til eksamensbeviset)
- Udvikling af et meritssystem baseret på ECTS, der fremmer studentermobiliteten
- Fjernelse af mobilitetshindringer for såvel studerende som undervisere
- Samarbejde om udvikling af kvalitetssikring
- Styrkelse af den europæiske dimension i uddannelserne

Der er frem til nu opnået en række markante resultater, herunder udviklingen af fælles gradsstruktur og merit-system. Selv om ikke alle lande har implementeret Bologna-gradsstrukturen, så udgør den en fælles referenceramme både inden- og udenfor Europa.

I Bologna-arbejdet har der været nedsat en række arbejdsgrupper, som nu har afsluttet deres arbejde og har fremsat en række anbefalinger til hvordan, man fremmer arbejdet med at styrke Europa som viden- og uddannelsesområde. Mere præcist handler det om anbefalinger på seks områder:

- 1) Meritsystem baseret på ECTS
- 2) Strukturelle reformer
- 3) Ph.d.-uddannelser
- 4) Automatisk anerkendelse

- 5) Den sociale dimension
- 6) Internationalisering og mobilitet

### ***Meritsystem baseret på ECTS***

For at lette meritgivning på uddannelsesinstitutionerne er der udarbejdet en guide med vejledning til det praktiske arbejde med at implementere et ECTS-system og koble det tættere til uddannelsernes læringsudbytte.

### ***Strukturelle reformer***

Arbejdet med strukturelle reformer er mundet ud i en række anbefalinger, herunder:

- Tilbud til uddannelsesinstitutioner om *assistance til at komme videre med implementering af diploma supplement*.
- Behov for at fastholde og videreudvikle arbejdet med *et læringsudbyttefokus i uddannelsesbekendtgørelser* – et arbejde som også i dansk sammenhæng har budt på udfordringer.
- *Employability aspektet skal bedre ind i beskrivelserne af uddannelserne*. Der er bl.a. en anbefaling, et forslag om at offentlige arbejdsgivere bør gå foran i arbejdet med at skabe et BA-arbejdsmarked. Desuden er der en understregning af, at udviklingen af et BA-arbejdsmarked må være efterspørgselsdrevet, dvs. må bygge på, at arbejdsgiverne efterspørger og ansætter bachelorer.
- Der er behov for en ensartet praksis vedr. *realkompetencevurdering*, og den merit, der gives på baggrund af realkompetencer.

### ***Ph.d.-uddannelser***

Fokus i arbejdet med ph.d.-uddannelser har været, hvordan disse uddannelser kan være med til at udvikle samfundet, viden, produktivitet og innovation. Men også spørgsmålet om beskæftigelsessituationen for ph.d.erne har været centralt i arbejdet og en af anbefalingerne lyder derfor, at der kan være behov for en styrket vejledning af ph.d.ere om det akademiske arbejdsmarked.

### ***Automatisk anerkendelse***

Arbejdet med automatisk anerkendelse omfatter alene retten til at søge anerkendelse til næste uddannelsesniveau og sikre en ensartet praksis for denne anerkendelse på tværs af lande. Her lyder en af de centrale anbefalinger, at den tid det tager at få anerkendelsen må bringes ned.

### ***Den sociale dimension***

Arbejdet med den sociale dimension handler om at sikre alle studerende også socialt udsatte grupper lige adgang, deltagelse og gennemførelse af studier. En af anbefalingerne fra dette arbejde lyder, at der skal iværksættes nationale handlingsplaner, der adresserer spørgsmålet om,

hvordan den lige adgang sikres for alle socialgrupper. I Danmark har ministeren iværksat et særligt arbejde på dette område, hvor hun bl.a. har nedsat et mønsterbryderkorps, der skal komme med anbefalinger til hvordan den sociale arv brydes på det videregående uddannelsesområde.

### ***Internationalisering og mobilitet***

Den primære anbefaling i arbejdet med internationalisering handler om at øge underviseres mobilitet.

### **Arbejdet i hovedorganisationernes EU-udvalg i 2014**

Den første store opgave i EU-udvalget har været koncentreret om at etablere et fælles forståelsesramme om de udfordringer, den danske model står overfor ift. EU-samarbejdet. Udvalgets arbejde kom til at være koncentreret om Folketingets arbejde med at indgå en europapolitisk aftale om valg af et nyt Europa Parlament og en ny EU-kommission.

På EU-udvalgets møde i juni præsenterede udenrigsminister Martin Lidegaard sine ambitioner for EU og inviterede fagbevægelsen til at komme med bud på, hvordan der kan etableres nye, men svære balancer i et EU, hvor vækst og konkurrenceevne fortsat vil være en grundforudsætning for jobskabelsen.

Mødet i november kom til at handle om den ny-tiltrådte Kommissions planer for det kommende halve år. Den nye leder af EU-Kommissionens kontor i Danmark Laurs Nørlund tilkendegav på mødet, at Kommissionen vil have to hovedprioriteter: 1) Vækst og beskæftigelse, hvor første skridt er konstruktionen og realiseringen af Kommissionsformandens forslag om en ambitiøs investeringsplan og 2) den geopolitiske situation, hvor energiforsyning i EU står centralt som følgesituationen i Ukraine. Laurs Nørlund opfordrede fagbevægelsen til at komme med konkrete forslag til, at fagbevægelsen tidligt skal gøre sin indflydelse gældende og bygge videre på de politiske udmeldinger, der har været fra Kommissionen om, at sociale aspekter har lidt under krisen med reference til, hvordan krisepakkerne har ramt særligt almindelige lønmodtagere i Sydeuropa ganske hårdt.

### **Etablering af et fælles EU-kontor i Bruxelles**

I 2014 blev de tre hovedorganisationer enige om at etablere et fælles EU-kontor i Bruxelles og ansatte den 1. august Thomas Heidener. Endvidere er det planen, at der skal tilknyttes en praktikant til kontoret. Den første praktikant er ansat og starter i det fælles EU-kontor til februar 2015.

Kontorets opgave bliver at stå for en mere strategisk politisk interessevaretagelse med udgangspunkt i de fælles politiske udmeldinger, som er fastlagt i "EU og den danske model", Erklæring om fremtiden for Euro-

pas arbejdsmarked", og som måtte komme på baggrund af de øvrige løbende arbejdsdokumenter, som vedtages i regi af EU-udvalget.

Endvidere indeholder virksomhedsplanen for EU-kontoret et fokus på følgende politikområder:

- Vækst og beskæftigelse
- Den sociale dialog
- Vandrende arbejdstagere
- Den danske model
- Det europæiske semester
- Frihandelsaftalen mellem EU og USA
- REFIT-programmet (forenkling og afbureaukratisering)

### **LO, FTF og Akademikerne - fælles erklæring om mål for EU's arbejdsmarked**

Forud for Europa Parlamentsvalget udarbejdede DA, LO, FTF og Akademikerne en erklæring med fælles mål for det europæiske arbejdsmarked således, at EU kan blive en stærk markedsøkonomi med høj produktivitet, stærk konkurrenceevne, og hvor der tilstræbes fuld beskæftigelse, social sikring og ordnede forhold på arbejdsmarkedet. Erklæringen indeholder forslag til, hvordan EU kan understøtte en sådanne udvikling ved at støtte og fremme:

*Inkluderende og mobile arbejdsmarkeder*, hvor arbejdstagere kan bevare deres rettigheder ved skift af job. Det vil skabe flere jobåbninger, højere produktivitet og flere job.

*Videnbaserede uddannelsessystemer*, der retter sig mod arbejdsmarkedet og giver unge en uddannelse, der sikrer job.

De bedste muligheder for, at *europæisk arbejdskraft kan søge job* der, hvor deres kompetencer er efterspurgt.

Udviklingen af en *fælles europæisk strategi for arbejdsmiljø*.

Lette virksomheder for *unødige administrative byrder*.

Respekt for arbejdsmarkedets parter og den sociale dialog i EU.

Erklæringen er sendt til statsministeren, partiledere, Europa-udvalget og til Europa Parlamentet, og indholdet blev offentliggjort i en fælles kronik i Berlingske med overskriften "Vi skal sætte nye mål for Europa". Endvidere var erklæringen udgangspunktet for et møde i Bruxelles med de nyvalgte danske europaparlamentarikere den 7. juli 2014.

## **Studietur til Tyrkiet**

I april var bestyrelsen i Akademikerne på studietur til Tyrkiet. Under studieturen var der besøg hos repræsentanter fra ministerier, faglige organisationer, universiteter og danske virksomheder i Tyrkiet. Studieturen omfattede også et møde med repræsentanter fra journalisterne, der havde oplevet og kunne berette om hårde vilkår for ytrings- og pressefriheden i Tyrkiet.

### ***Den politiske situation***

Besøget faldt sammen med kommunalvalget i Tyrkiet, der meget kom til at handle om for eller imod Istanbuls tidligere borgmester og nu Tyrkiets siddende premierminister Recep Tayyip Erdogan. Udfaldet af valget var centralt, da der skulle afholdes præsidentvalg i august 2014. Erdogans tilhængere vandt kommunalvalget og Erdogan præsidentvalget i 2014. Den store opbakning til Erdogan kan forklares med, at mange almindelige tyrkere kun alt for godt husker den undertrykkelse, de oplevede, og at der under Erdogan er sket en betydelig socioøkonomisk forbedring hos store dele af befolkningen. Endelig har Tyrkiet en lang tradition for at samle sig om en stærk (mandlig) leder i toppen.

### ***Den økonomiske situation***

Formålet med turen var at få et indblik i den vækstøkonomi, som står udenfor EU, men med hvem der blev indledt optagelsesforhandlinger i oktober 2005. Tyrkiets manglende anerkendelse af Cypern har imidlertid ført til, at EU i 2006 valgte at suspendere forhandlingerne.

Tyrkiet er Europas hurtigst voksende økonomi, hvor der i 2011 kunne registreres en årlig vækstrate på 8,5 pct. og i 2013 en vækstrate på 4 pct. Tyrkiet har en ung og veluddannet arbejdsstyrke, og landet har oplevet en betydelig fremgang i levestandard. Under Erdogan er landets BNP per indbygger næsten firedoblet. Det er især kommet den store, mere konservative muslimske under- og middelklasse til gode.

Under alle besøg blev det understreget, at der ligger en tikkende bombe under de flotte økonomiske resultater. Den økonomiske udvikling er nemlig i stor udstrækning baseret på investeringer med udenlandske kortfristede lån. Af faktorer, som kan være med til at bremse den økonomiske udvikling, blev der fremhævet faktorer som:

- Lav opsparing
- Lave investeringer
- En gennemsnitlig skolegang på 6½ år mod 11 år i EU-landene
- Forskningens andel af BNP lyder i Tyrkiet på 0,85 pct., mod 2,5 pct. i EU
- Kvinders erhvervsfrekvens lyder på 28 pct.
- Ineffektiv offentlig sektor (ineffektiv regulering)
- En stor uformel økonomi

De seneste år har EU's andel af Tyrkiets samlede samhandel været fallende som følge af krisen i EU-landene, og de repræsentanter, vi mødte, kunne berette om Tyrkiets stigende interesse for at orientere sig mod andre lande og regioner som bl.a. Afrika og Mellemøsten.

### **Nordisk konference om iværksætteri "Hvilke kompetencer skal der til for at vokse globalt?"**

I marts 2014 afholdt vi den fjerde nordiske konference i rækken om videnværksættere. Denne gang i Stockholm og fokus var, hvordan iværksættere tænker og agerer globalt fra dag et. Tre iværksættere kom og fortalte hver deres historie om, hvad der skal til for at klare sig på et globalt marked, og der blev sat lys på, hvordan offentlige ordninger, som IFS i Sverige, kan være med til at understøtte, at flere iværksættere med udenlandsk baggrund kan starte virksomhed.

## **4.8. UBVA/ophavsret, patentret, designret, mv.**

### **Rådgivning**

Det er en central UBVA-opgave at rådgive akademikerorganisationerne og deres medlemmer om ophavsret og andre former for intellektuelle ejendomsrettigheder. I større, mere principielle sager afgives en mere formel "UBVA-udtalelse" af det samlede UBVA. I mere rutineprægede sager ydes rådgivningen af formanden, sekretariatet eller medlemmer af UBVA's rådgivningsenhed, dvs. et udvalg af universitetsjurister med immaterialretlig ekspertise. I 2014 har UBVA rådgivet i flere hundrede sager. Ifølge de tilbagemeldinger, UBVA har fået, påskønnes denne rådgivning i høj grad af modtagerne.

### **Retssager**

Det er en vigtig del af de faglige organisationers opgaver at anlægge principielle retssager på medlemmernes vegne.

UBVA anlagde i 2014 en retssag mod Bornholms Regionskommune som mandatar for to unge arkitekter, organiseret i Dansk Arkitektforbund. De havde indsendt et forslag om fornyelse af Hasle Havn til en arkitektkonkurrence, udskrevet af kommunen. Derpå foretog kommunen et "indkøb" af deres projekt og betalte 25.000 kr. for det. Siden gik kommunen i gang med at føre projektet ud i livet uden tilladelse fra arkitekterne. I den forbindelse valgte kommunen at overhøre en UBVA-udtalelse om, og at man ikke kan købe ophavsretten til en hel havn for 25.000 kr., og at indkøbet selvfølgelig kun vedrørte de indsendte plancher, ikke ophavsretten til projektet. Sagen rejser det principielle spørgsmål, om en konkurrenceudskriver, der foretager et indkøb af et indsendt forslag, dermed får ophavsretten til forslaget. Efter UBVA's opfattelse er svaret klart nej, og det er byretten i Rønne forhåbentlig enig i. Der forventes dom i løbet af 2015.

I 2014 har UBVA desuden fortsat været biintervenient i den retssag, som Dansk Magisterforening i 2013 anlagde mod en dansk medicinal-virksomhed. Sagen skal afklare, i hvilket omfang ansatte opfindere, der har gjort en patenteret opfindelse, har krav på godtgørelse efter lov om arbejdstageres opfindelser, og hvor stor den skal være. Sagen er fortsat under forberedelse.

## Forfatternes Forvaltningsselskab

Danske forfatteres interesser i ophavsretlige spørgsmål bliver varetaget af:

- Dansk Forfatterforening (skøn- og faglitteratur)
- Danske Skønlitterære Forfattere (skønlitteratur)
- Dansk Journalistforbund (skøn- og faglitteratur)
- Danske Dramatikere (dramatik)
- Danske Jazz-, Beat- og Folkemusik Autorer (DJBFA) (sangtekster, mv.)
- Danske Populær Autorer (DPA) (sangtekster, revytekster, mv.)
- Akademikerne v. UBVA (akademisk faglitteratur)

De nævnte organisationer er i 2014 gået sammen og har stiftet *Forfatternes Forvaltningsselskab*. Selskabet skal styrke forfatternes retsstilling i forhold til forlag og medievirksomheder ved at forvalte dele af forfatternes ophavsrettigheder på deres vegne.

De rettigheder, selskabet skal kunne forvalte, kan bl.a. være retten til:

- udgivelse af manuskripter i bog- eller artikelform
- genudgivelse af bøger, der tidligere har været udgivet på tryk, som e-bøger
- at indspille film, tv-udsendelser eller radioudsendelser på baggrund af litterære værker, de såkaldte "formidlingsrettigheder"
- oplæsning af litteratur i elektroniske medier
- oversættelse til andre sprog
- at bruge litterære værker i nye, digitale sammenhænge, fx som indslag i digitale publikationer, på hjemmesider, m.m.

Også andre rettigheder vil kunne forvaltes, hvis selskabet – og forfatterne – beslutter det.

UBVA er gået med i dette projekt, da det er vurderingen, at Forfatternes Forvaltningsselskab vil kunne styrke danske forfatteres retsstilling meget betydeligt og være til gavn for en lang række medlemmer af aka-



demikerorganisationer. Forvaltningsselskabet har i november måned ansat en direktør, der tiltræder medio februar 2015.

### **UBVA's generelle informationsindsats**

UBVA åbnede i 2014 to nye informationsportaler. Den ene, målrettet undervisere og studerende<sup>1</sup>, informerer om de juridiske regler om e-læring og afløser den tidligere side på "www.uni-c.dk/undervisning".

Den anden, målrettet forskere<sup>2</sup>, informerer om de juridiske og etiske regler om forskning, herunder forskningsetik, ophavsretten til forskningsresultater, plagiat, universitetsansattes rettigheder til opfindelser m.m.

Portalerne indeholder information både på dansk og engelsk, herunder artikler, informationsfilm, filmede interviews, quizzer og tegnefilm.

Desuden har UBVA i 2014 udgivet en informationspjece om udvalgets arbejde med links til de nævnte hjemmesider. Pjecen er bl.a. omdelt på symposiet og på Folkemødet på Bornholm. Det vil ikke være forkert at sige, at den blev revet væk begge steder.

Udvalget har også opprioriteret den løbende information ved regelmæssig udsendelse af Nyhedsbrev fra UBVA og ved ugentlig opdatering af UBVA's profiler på Facebook og LinkedIn.

Endelig har UBVA i 2014 fået oprettet en særlig mobilvenlig version af [www.ubva.dk](http://www.ubva.dk).

### **UBVA-symposiet om forskning, etik og jura**

Det årlige UBVA-symposium blev holdt den 6. november 2014 på Axelborg i København med knapt 250 deltagere. Symposiets titel var "*Forskning, etik og jura*". Symposiet fokuserede på, hvornår man er forfatter i juridisk forstand, og hvornår man er medansvarlig for, om ens medforfattere overholder god videnskabelig praksis. Desuden blev der diskuteret om håndhævelsen af normerne, om god videnskabelig praksis via Praksisudvalg, om "named person"-ordninger, og om UVVU er optimal.

Spørgsmålene er ikke mindst relevante pga. en række udtalelser i UVVU's afgørelse i den såkaldte Klarlund-sag. Her fandt UVVU professor Bente Klarlund Pedersen medansvarlig for indholdet i en række afhandlinger, som var begået af den skandaleramte Milena Penkowa, og hvor Klarlund stod anført som sidsteforfatter. UVVU's afgørelse har givet anledning til en omfattende debat og har vidtrækkende, principiell betydning for forskerstanden.

---

<sup>1</sup> [www.undervislovlgt.dk](http://www.undervislovlgt.dk)

<sup>2</sup> [www.forskerportalen.dk](http://www.forskerportalen.dk)

I sin åbningstale på symposiet sagde Akademikernes formand bl.a., at sager om brud på god videnskabelig praksis i vidt omfang afspejler:

*"...gråzoner og skøn og vurderinger. Der er ikke fuld enighed om, hvad der er kritisabelt, og hvad der er i orden. På nogle områder er der slet ikke enighed.*

*Men hvis man som forsker træder ved siden af, risikerer man ikke desto mindre at udsætte sig selv for ekstremt alvorlige sanktioner.*

*Derfor er det vigtigt, at man som forsker har en høj grad af bevidsthed om, hvor grænserne går. Ikke kun for samfundets skyld, men også for sin egen skyld.*

*Og det er også vigtigt, at de organer, vi sætter til at vogte de forskningsetiske regler, gør det troværdigt og ordentligt. Ellers krænker det forskernes retssikkerhed.*

*Og det er vigtigt, at der er debat om forskningsetik. Bevidstgørelse og viden er den bedste kur mod sager om brud på god videnskabelig praksis. Samtidig er det også vigtigt, at vi får diskuteret, om de principper og regler, der gælder på området, er gode nok.*

*Hvis ikke de er det, må vi lave dem om.*

*Vi skal også turde debattere, om vi håndhæver de forskningsetiske regler på en troværdig og optimal måde, og hvad vi skal gøre ved det, hvis ikke det er tilfældet.*

*Vi skal turde tale om de ting her. Åbent og ærligt.*

*Det er derfor, vi holder symposiet her. Vi håber, det sætter nogle tanker i gang, både hos jer, der sidder i salen her, og jer, der sidder ude bag computerskærmene og ser symposiet som web-tv."*

Symposiet er tilgængeligt som web-tv på [www.ubva.dk](http://www.ubva.dk) fra begyndelsen af 2015. Desuden blev der under symposiet optaget en række interviews, der snarest vil blive lagt på UBVA's informationshjemmeside "Forskerportalen".

## **UBVA-kurser**

UBVA har i 2014 holdt 27 heldagskurser i ophavsret rettet mod bl.a. sagsbehandlere i akademikerorganisationer, lærere ved universiteter og andre læreanstalter, tillidsrepræsentanter, m.fl. Ud over det "Grundlæggende kursus i ophavsret" holdes kurser om "Undervisning og jura" i samarbejde med Gymnasieskolernes Lærereforening, "Immaterielret for arkitekter og designere" i samarbejde med Forbundet Arkitekter og Designere, "Ophavsret for biblioteker og biblioteksfolk" i samarbejde med Bibliotekarforbundet og "Ophavsret for forfattere" i samarbejde med

Dansk Forfatterforening, Dansk Journalistforbund og Danske Skønlitterære Forfattere. Desuden har UBVA i år afprøvet et nyt kursus om "*Immaterialret for iværksættere*".

Der er en stor interesse for kurserne, og de har fået meget gode evalueringer fra deltagerne. Der er ingen tvivl om, at kurserne opfylder et stort behov hos akademikerorganisationernes medlemmer. Den bedste måde at hjælpe medlemmerne på, når det kommer til ophavsret, er at klæde dem på, så de selv forstår deres rettigheder. Viden er magt, også når det handler om ophavsret.

### Folkemødet på Bornholm

UBVA deltog for første gang i Folkemødet på Bornholm, og der blev holdt fem arrangementer. Emnerne var:

- "*Videnskab, snyd og uredelighed. Hvorfor er der så mange sager, og hvad gør vi ved dem?*"
- "*Hvad ejer Facebook, og hvad må de? Juraen og de sociale medier*"
- "*Ophavsretten og ytringsfriheden. To uforenelige størrelser?*",
- "*Ophavsretten og bibliotekerne. Et ægteskab i smuk harmoni?*", samt
- "*Mofibo, Spotify, Netflix... Hvad kan man, og hvad må man?*"

Mange af UBVA's medlemmer var med på folkemødet og gjorde en stor indsats for at få det hele til at køre. Vi havde gode og interessante debatter. Hertil kom, at turen til Bornholm også var en stor og god oplevelse på det sociale plan.

### UBVA's temadag

Den årlige UBVA-temadag, henvendt til medlemmer af UBVA og UBVA's sekretariatsgruppe samt udvalgte gæster, blev holdt på LO-Skolen i Helsingør. Temaet var "*Forskning, etik og jura*". På dagen blev først UBVA's nye informationshjemmeside - [forskerportalen](#) - præsenteret. Herefter var der oplæg om forfatterskaber, herunder om hvornår man er forfatter i juridisk forstand, og hvilket medansvar man har for, om ens medforfattere overholder god videnskabelig praksis. Så holdt formand for Praksisudvalget ved Københavns Universitet, professor Thomas Riis et foredrag med titlen "Praksisudvalget – udfordringer og løsninger". Til slut havde medlem af KU's Praksisudvalg, Klemens Kappel, et indlæg om forskningsfrihed og forskningsetik.

De emner, temadagen handlede om, uddybes dels på Forskerportalen og blev behandlet på UBVA's 2014-symposium, der kommer som web-tv på [www.ubva.dk](http://www.ubva.dk) i begyndelsen af 2015.

## **Gå-hjem-møder, konferencer, o.lign.**

UBVA har i årets løb været repræsenteret på en række forskellige konferencer og informationsmøder, m.m. Vi har bl.a. forklaret om UBVA's informationsarbejde, ophavsret til undervisningsmateriale, juridiske problemer forbundet med e-læring, mv.

## **Døssingprisen**

Den 25. oktober 2014 fik udvalgets formand overrakt Bibliotekarforbundets ærespris, "*Døssingprisen*". Prisen uddeles hvert andet år til personer eller grupper, der har ydet en påskønnelsesværdig indsats indenfor det kultur- eller bibliotekspolitiske område. Formanden fik prisen som tak for UBVA's og hans indsats for at oplyse bibliotekssektoren om ophavsret, bl.a. på UBVA-kurser om ophavsret for biblioteker.

Bibliotekarforbundets formand, Søren Kløjgaard, var under overrækkelsen bl.a. så venlig at sige, at professor Morten Rosenmeier med UBVA i ryggen havde

*"... formået at etablere et aktivt ambassadørkorps af biblioteks- og universitetsfolk, som er med til at udbrede budskabet om, at ophavsret er vigtigt, men ikke farligt.*

*Morten Rosenmeiers vision om at gøre bibliotekarer bedre rustet til at varetage disse spørgsmål – give dem en viden og en fornemmelse for, hvad og hvordan man kan anvende og bøje reglerne i Danmark – har givet et løft og en bevidsthed, som betyder, at vi bedre kan servicere den danske befolkning, forskere, virksomheder og undervisere i at navigere rundt i det store blå (op)hav.*

*På talrige kurser om ophavsret for bibliotekarer og biblioteksfolk har Morten Rosenmeier og UBVA opfyldt et stort behov for specialviden om emnet. Hvor et indviklet og vanskeligt juridisk emne bliver formidlet, så en ikke-jurist kan forstå det og får lyst til at vide mere.*

*Vi håber, at prisen vil inspirere kolleger til aktivt at tildrage sig viden om ophavsret og til at deltage i arbejdet med at udbrede denne viden til alle vores mange forskellige brugere."*

Prisoverrækkelsen, inkl. overrækkelsestalen og formandens takketale, ligger som web-tv på Bibliotekarforbundets hjemmeside<sup>3</sup> under punktet "Om os", underpunktet "Døssingprisen".

---

<sup>3</sup> [www.bf.dk](http://www.bf.dk)

## TV- og radiomedarbejderlegatet

UBVA har igen i år uddelt ca. en halv million kroner under TV- og radiomedarbejderlegatet i samarbejde med Dansk Magisterforening. Legatet blev uddelt ved en reception i DM's lokaler.

## UBVA's rettighedshaverpulje

Akademikere, der i deres egenskab af eksperter eller akademiske forfattere har leveret ophavsretligt beskyttede bidrag til radio- og tv-udsendelser, kan søge om midler fra *UBVA's rettighedshaverpulje*<sup>4</sup>. UBVA har i 2014 udbetalt 150.000 kr. fra puljen.

## UBVA's ph.d.-projekt om ophavsret og ytringsfrihed

Forholdet mellem ophavsret og ytringsfrihed er et af de vigtigste og mest aktuelle emner inden for ophavsretten. Før i tiden gik man ud fra, at ytringsfrihedshensyn var ophavsretten uvedkommende. I den sammenhæng henviste man til, at ophavsretten er en lovlig undtagelse til ytringsfriheden, og at ophavsretten allerede har taget hensyn til ytringsfriheden ved sine regler om, at det er tilladt at citere og referere fra værker. Men i de seneste 15-20 år har den stigende fokus på grundretligheder betydet, at ophavsretten og ytringsfriheden er kommet på kollisionskurs. Der er en lang række nyere domme, der tillægger ytringsfriheden betydning på ophavsrettens bekostning, herunder i Danmark, Sverige, Norge, Østrig, Schweiz, Tyskland, England og USA.

For at få klarlagt forholdet mellem ophavsret og ytringsfrihed har UBVA i 2013, sammen med Det Juridiske Fakultet, Københavns Universitet, medfinansieret et ph.d.-stipendium om forholdet mellem ophavsretten og ytringsfriheden. Stipendiet er gået til cand.jur. Pernille Bruun Andersen. Hendes projekt har i 2014 skredet planmæssigt fremad.

## Kulturbarometeret

I 2013 besluttede UBVA at medfinansiere Rettighedsalliancens såkaldte "*Kulturbarometer*", dvs. en særlig digital tjeneste, der vha. stikprøver fra debatter på internettet måler befolkningens holdning til ophavsret. Kulturbarometeret er funktionsdygtigt og har allerede foretaget flere tankevækkende analyser. Rettighedsalliancens rapport om Kulturbarometeret er under udarbejdelse.

## Bogudgivelser

UBVA har i 2015 udgivet 3. udgave af informationsbogen "Ophavsret for begyndere – en bog til ikke-jurister". Ud over at kunne fås i papirform ligger den gratis tilgængelig som e-bog på [www.ubva.dk](http://www.ubva.dk) under punktet "Publikationer".

<sup>4</sup> Se nærmere [www.ubva.dk](http://www.ubva.dk) under "Legater", underpunktet "UBVAs rettighedshaverpulje".

## **UBVA's medlemskab af organisationer, mv.**

UBVA er repræsenteret i Copydan Tekst & Nodes bestyrelse, Copydan Verdens-TV, Copydan Arkiv, Forfatternes Forvaltningsselskabs bestyrelse, Ophavsret Danmark, Samrådet for Ophavsret, Rettighedsalliancen, Dansk Selskab for Ophavsret, m.m.

## **Udvalget**

BF's ene medlem er udtrådt af udvalget og BF er ved at finde et nyt. DdP's medlem er udtrådt, og der er ikke sket genudpegning. Endelig har Kliniske Diætister udpeget nyt medlem. Derved har udvalget 19 medlemmer fordelt på 15 medlemsorganisationer.

## **5. Hørings svar 2014**

Høring over forslag til Lov om ændring af lov om valg til Folketinget og lov om valg af danske medlemmer til Europa-Parlamentet (Digitalisering af proceduren for indsamling af vælgererklæringer)

Akademikernes høringssvar vedr. udkast til bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om statens voksenuddannelsesstøtte (SVU-bekendtgørelsen)

Høringssvar: Udkast til lov om kommunernes overtagelse af de regionale lands- og landsdelsdækkende undervisningstilbud

Høring over udkast til bekendtgørelse om standardvedtægt for erhvervsakademier for videregående uddannelser

Høring over udkast til standardvedtægt for professionshøjskoler for videregående uddannelser

Høringssvar om fleksydelse og fleksløntilskud

Høring over udkast til forslag til ændring af universitetsloven, lov om erhvervs-akademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser, lov om videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner, lov om maritime uddannelser og lov om åben uddannelse (talent)

Fælles høringssvar om forordning om europæisk arbejdsformidlingsnet m.m.

Høring over udtalelse om den pligtige afgangsalder for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene afgivet af Udvalget om pligtig afgangsalder for dommere mv.

Høringssvar: Bekendtgørelse om undtagelse af selskaber fra lov om offentlighed i forvaltningen

Fælles høringssvar om bekendtgørelse om fleksjobbonus

Høring over udkast til nye bekendtgørelser på Kulturministeriets uddannelsesområde (studiefremdrift)

Høringssvar vedr. EU-kommissionens meddelelse om grøn handlingsplan for SMV'er

Høringssvar: Lovforslag om ændring af arbejdsmiljøloven

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af universitetsloven og forskellige andre love (Gennemsigthed i valg af uddannelse, forsikring af gæsteforskere og krav til oversættelser af eksamensbeviser)

Høringssvar til høring om Europa-Kommissionens Small Business Act (SBA) 2015-2020

Høring vedr. forslag til lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. og flere andre love (Reform af beskæftigelsesindsatsen, et fælles og intensiveret kontaktførløb, uddannelsesløft, styrket rådighed og målretning af virksomhedsrettede tilbud mv.) samt forslag til lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen mv.

Høring vedr. lov om ændring af udlændingeloven og lov om Det Centrale Personregister (Reform af international rekruttering m.v.)

Høring – overgangsordning for supplerung

Høring over udkast til lovforslag vedr. socialt tilskud til ungdomsuddannelsesinstitutioner på baggrund af frafaldstruede elever

Høring over Kommissionens forslag til direktiv om beskyttelse af forretningshemmeligheder

Høring over udtalelse om den pligtige afgangsalder for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene, afgivet af udvalget om pligtig afgangsalder

Høring over udkast til ændring af Ferieloven (ændrede regler for optjening af sygeferiegodtgørelse og fælles opkrævning for visse arbejdsgivere af betaling til Feriepengeinfo)

Høring over udkast til ændring af lov om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau, Lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Høring over udkast til ændring af Forskelsbehandlingsloven (ophævelse af 70 års grænsen)

Høring over udkast til ændring af bekendtgørelse på Ferielovens område (definitionen om afgørende indflydelse i virksomheden)

Side 104 af 104

Udkast til ændring af Funktionærloven (Forenkling af § 2a-fratrædelsesgodtgørelsen)

EU-Kommissionens høring vedr. Small Business Act

Forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Bekendtgørelser vedr. undtagelse af selskaber for offentlighedsloven

Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

Høring forslag til lov om ændring af pensionsbeskatningsloven og forskellige andre love

Høring om udkast til lov om ændring af aktiveavancebeskatningsloven, ligningsloven, selskabsskatteloven og andre love