

Notat om AC's interessevaretagelse for akademikere beskæftiget i den private sektor

Der har i de seneste år været en markant vækst i antallet af akademikere ansat i den private sektor. "Markedsandelen" stiger; det stigende uddannelsesnivea betyder, at andelen af højtuddannede i det private vokser målt i forhold til især LO-grupperne. Det sker ikke mindst fordi, at akademikere udgør den vækst- og innovationsmotor, som skal sikre dansk konkurrencekraft i en global vidensøkonomi. Akademikere udfylder simpelthen en hovedrolle i forhold til udviklingskraften i virksomhederne. Væksten i antallet af akademikere i den private sektor sker ikke kun i udvalgte brancher. Erhvervslivet bredt set ansætter i dag store antal akademikere - og akademikere har i dag også foden indenfor hos mange små og mellemstore virksomheder, som før hen havde svært ved at øje potentialet i højtuddannet arbejdskraft.

Det er derfor heller ikke overraskende, at AC systematisk arbejder med interessevaretagelse på privatsektorumrådet. På nogle fronter arbejder AC for ikke-sektorspecifikke forhold, som kommer alle akademikere til gode, uanset om man arbejder i den offentlige eller den private sektor. I andre tilfælde sker der positive spill-over effekter fra offentlige overenskomster mv. Men i mange tilfælde er det nødvendigt med en fokuseret og målrettet indsats overfor den store gruppe af akademikere, som er ansat i dansk erhvervsliv.

Dette notat sammenfatter AC's initiativer målrettet akademikere beskæftiget i den private sektor – både allerede iværksatte initiativer (siden primo 2007) og de initiativer, som netop nu er på tegnebrættet. Notatet beskriver således den merværdi, som AC's arbejde skaber i den private sektor, men understreger også vigtigheden i en fortsat stærk tilstedeværelse af AC på privatsektor-området.

Notatet er delt op i to hovedafsnit. Første afsnit beskriver AC's interessevaretagelse på det private forhandlingsområde. Andet afsnit præsenterer AC's bredere politiske arbejde for at skabe de bedst mulige rammevilkår for en konkurrencedygtig privatsektor.

AC's interessevaretagelse på det private forhandlingsområde siden 1. januar 2007

1. Samarbejdet om overenskomster og klubber

Den kollektive aftaledækning på det private område er beskeden i modsætning til det offentlige område. FHP har derfor ikke den samme aktive rolle på det private forhandlingsområde som FHO har på det offentlige forhandlingsområde. Det betyder dog ikke, at medlemsorganisationerne ikke kan have en interesse, at forhandlingsforberedelsen koordineres i AC, og at FHP også fremover skal tage stilling til rammer og godkendelse af indgåede forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater.

- *Godkendelse af forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater*

På det private område har AC-organisationerne aftalt at arbejde for, at der dannes fælles AC-klubber på de enkelte private virksomheder, at overenskomster indgås, så de dækker så mange AC'ere som muligt, og at der udpeges en servicerende organisation, for hver fælles AC-klub, der etableres, og for hver overenskomst, der indgås på baggrund af en forhandlingsaftale indgået af to eller flere AC-organisationer i henhold til AC's forhandlingsregler for den private sektor. Når der indgås en forhandlingsaftale i henhold til AC's forhandlingsregler for den private sektor udpeges der samtidig hermed en forhandlingsdelegation bestående af repræsentanter for en eller flere af de AC-organisationer, der er omfattet af aftalen. Det er forhandlingsdelegationen, der forestår forhandlingerne med den enkelte private virksomhed om indgåelse/fornyelse af en overenskomst.

Der er i dag etableret ca. 96 AC-klubber, og indgået et tilsvarende antal overenskomster.

FHP godkendte i februar 2006 en rapport og vejledning om AC-samarbejde om overenskomster og klubber på det private område.

Rapporten og vejledningen har baggrund i, at forhandlinger på det private område af overenskomster, der forhandles i henhold til AC's forhandlingsregler for den private sektor på vegne af flere AC-organisationer, kan være en kompleks opgave, der kræver klare regler, beslutningsprocedurer og ofte stramme tidsplaner.

Rapportens og vejledningens retningslinjer om AC-samarbejdet (også benævnt "KOKS-samarbejdet") indebærer, at FHP i forbindelse med de årlige overenskomstforhandlinger i den private sektor fastsætter rammerne for AC-organisationernes overenskomstkraav og forhandlingsresultater for forhandlingerne. FHP har således senest i efteråret 2007 vedtaget en række anbefalinger til brug for AC-organisationernes og AC-klubbernes forhandlinger i 2008 i forbindelse med fornyelse af private overenskomster og aftaler på en række virksomheder.

FHP har for overenskomstforhandlingerne i 2008 og 2009 på det private område anbefalet følgende temaer som krav ved fornyelse af overenskomster (opregnet i uprioriteret rækkefølge):

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

FHP-besluttede på sit møde den 25. september 2008, at anbefale ovennævnte temaer og krav ved overenskomstforhandlingerne også i 2009, da de blev vurderet fortsat aktuelle og relevante.

En arbejdsgruppe under FHP-S er i øjeblikket ved at udarbejde forslag til rammer for forhandlingerne på det private område i 2010 (Tema og tendenser ved OK2010).

Retningslinjerne om AC-samarbejdet er tillige ensbetydende med, at FHP-s er bemyndiget til at godkende en række forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater på vegne af FHP. Forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater, der ikke tidligere er indgået vedrørende privatiserede virksomheder, aftaleresultater, der omfatter over 200 akademikere og aftaler/resultater, der er principielt vigtige pga. indhold, part eller andet samt aftaler, der ligger udenfor den ramme, som er fastsat af FHP – eller såfremt en organisation i øvrigt måtte ønske det – forelægges altid for FHP.

Siden 1. januar 2007 har FHP/FHP-s godkendt 22 forhandlingsaftaler og et tilsvarende antal forhandlingsresultater.

Endelig skal det nævnes, at der som en del af de vedtagne retningslinjer for KOKS-samarbejdet er oprettet en elektronisk konference ("KOKS-siden"), der har til formål at sikre en hurtig og effektiv informations-, koordinations- og beslutningsproces AC-organisationerne imellem i forhandlingssager på det private forhandlingsområde. På KOKS-siden lægges herudover også referater fra hhv. FHP-møder og FHP-s-møder til almindelig orientering samt fx vejledningsmateriale udarbejdet i AC-regi om udlicitering og privatisering til brug for medarbejderne i den enkelte AC-organisationers sekretariater, ligesom AC også har lagt et paradigme for forhandlingsaftaler, der indgås i henhold til AC's forhandlingsregler for den private sektor, ud på KOKS-siden. Dette paradigme opdateres løbende af AC.

- Varsling og iværksættelse af konflikt

I tilknytning til forhandlingsaftaler, der er indgået i AC for forhandlingerne på det private område, følger det af AC's vedtægter og de i medfør heraf fastsatte forhandlingsregler og regler for det økonomiske forhandlingsberedskab, at der etableres en konfliktfond i AC-regi. Den fælles konfliktfond giver en betydelig større strejkekasse i tilfælde af en konflikt på et mindre afgrænset område, end den enkelte organisation alternativt selv ville kunne opbygge, ligesom reglerne om det økonomiske forhandlingsberedskab indebærer, at der er faste regler for - og dermed klarhed over - hvor meget de enkelte AC-organisationer, der er omfattet af konflikten, hver især skal bidrage med til konfliktfonden.

I august 2007 var der på det private forhandlingsområde udsigt til konflikt med DR efter, at AC-organisationernes forhandlinger med DR om fornyelse af AC-overenskomsten var brudt sammen i maj 2007. Arbejdsgiversiden havde herefter varslet lock-out. Da AC-organisationerne - pga. en forestående afskedigelsesrunde i DR begrundet i budgetbesparelser - var bekymrede for medlemmernes sikkerhed for at kunne genindtræde i deres hidtidige stillinger efter konfliktens ophør, rettede de henvendelse til Forligsinstitutionen med en anmodning om at indtræde i forhandlingerne. Lockouten blev imidlertid aldrig iværksat, da det i august 2007 lykkedes parterne at opnå et forhandlingsresultat i Forligsinstitutionens regi.

I april 2008 var der optræk til konflikt overfor BUPL i forbindelse med forhandlingerne om fornyelsen af overenskomsten mellem bl.a. AC-organisationerne og BUPL pr. 1. april 2008. Efter indstilling fra FHP bemyndigede AC's bestyrelse DJØF til at afgive konfliktvarsel overfor BUPL. Sagen endte dog med indgåelsen af et forlig uden at det blev nødvendigt at iværksætte konflikt.

-Samarbejdet med IDA

Som følge af IDA's udmeldelse af AC med virkning fra 1. januar 2009, har der været ført drøftelser mellem AC-organisationerne og IDA vedr. det fremtidige samarbejde på privatområdet. Det har været parterne fælles intention, at IDA's udtræden af AC ikke får negative konsekvenser for den lokale interessevaretagelse og

dermed medlemmerne på de private arbejdspladser. Drøftelserne har været koordineret i AC.

FHP har den 30. april 2009 godkendt en samarbejdsaftale med IDA, som fastlægger rammerne for samarbejdet på privatområdet mellem AC-organisationerne og IDA. Aftalen fastslår bl.a. princippet om, at klubberne også fremover serviceres af den organisation, der har flest medlemmer i den enkelte klub. Desuden indeholder aftalen principper om gensidig orientering og information om forhold, der har betydning for den lokale interessevaretagelse mv.

2. Øvrige rammer for privatansattes løn- og ansættelsesvilkår

- Lovgivning mv.

Sideløbende med de mere formelle forhandlingsopgaver fokuserer FHP på at påvirke bl.a. den politiske holdningsdannelse for at skabe forbedringer af rammevilkårene for medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår. På det private område er der tale om vilkår, der sætter de retlige rammer for den lokale forhandling, og som især er vigtige for den enkelte på individuel kontrakt – ca. 90 pct. af de privatansatte medlemmer. Rammevilkår fastsættes typisk i forbindelse med direktiver undervejs i EU, dansk direktivimplementering via Implementeringsudvalg og lovgivning, der i bred forstand vedrører privatansattes løn- og ansættelsesvilkår.

Påvirkning af rammevilkår for privatansattes arbejdssituation og løndannelse har en høj prioritering i FHP, da det formentlig er den måde, man bedst kan forbedre betingelserne for de privatansatte medlemmer på.

Af sager af ovennævnte typer har AC/FHP siden 1. januar 2007 beskæftiget sig med:

- *Lov om Information og høring*
Loven om information og høring er en implementering af et EU-direktiv, som har til formål at sikre alle ansatte i virksomheder med mindst 35 ansatte ret til at blive informeret og hørt omkring forhold, som har væsentlig betydning for deres ansættelse. I 2005 vedtog FHP en strategi for at bruge de dengang nye regler om information og høring i private virksomheder. I februar 2007 gjorde FHP en foreløbig status på implementeringen af den vedtagne strategi og opfordrede på denne baggrund organisationerne til fortsat at fastholde fokus på regelsættet i den løbende dialog med medlemmerne i forbindelse med de overvejelser, der allerede findes i organisationerne om etablering af klubber på særligt udvalgte områder eller i forhold til særligt udvalgte virksomheder.
- *Ændring af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester*
I september 2007 fremsendte Beskæftigelsesministeriet et udkast til forslag om ændring af funktionærloven til bl.a. AC's bemærkninger. Udkastet til lovforslag indebar bl.a. en ophævelse af funktionærlovens § 17 om tjenesteattester. I sit høringssvar tilkendegav AC, at lovforslaget var ensbetydende med en helt uacceptabel forringelse af funktionærens retsstilling, da en ophævelse af funktionærlovens § 17 ville betyde, at bl.a. flertallet af de 75.000 de akademikere, der er ansat på det private område, ville miste retten til skriftligt at få oplyst årsagen til en afskedigelse/bortvisning, hvis denne ikke fremgik af opsigelsesskrivelsen. En sådan begrundelse har særligt betydning for at kunne vurdere hvorvidt en afskedigelse/bortvisning er sagligt begrundet. På baggrund af bl.a. AC's høringssvar samt massiv modstand fra S og DF imod denne forringelse ændrede beskæftigelsesministeren lovforslaget,

således at det fortsat sikres, at den enkelte funktionær på begæring altid har ret til skriftligt at få oplyst årsagen til en afskedigelse.

- *Funktionærlovens § 2a om fratrædelsesgodtgørelse.*
Funktionærlovens § 2a giver medarbejdere med uafbrudt beskæftigelse i 12, 15 eller 18 år ret til en særlig fratrædelsesgodtgørelse på hhv. 1, 2 eller 3 måneders løn, hvis de opsiges af deres arbejdsgiver, men der er ikke krav på fratrædelsesgodtgørelse, hvis medarbejderen ved fratrædelsen vil oppebære folkepension eller en alderspension fra arbejdsgiveren. Bestemmelsen betyder, at de fleste medarbejdere, som opsiges efter det fyldte 60 år, mister retten til fratrædelsesgodtgørelsen, selvom de ikke har intentioner om at gå på pension. På baggrund af et oplæg til ændring af funktionærlovens § 2a udarbejdet af en arbejdsgruppe under FHP-s, har FHP på FHP-møde den 27. marts 2008 bl.a. truffet beslutning om, at AC skal arbejde for en ændring af funktionærloven, således at AC "officielt" går efter et bortfald af aldersgrænserne i funktionærlovens § 2a men med en fælles forståelse blandt medlemsorganisationerne af, at det vil være tilfredsstillende at komme igennem med en ændring af funktionærlovens § 2a, der indebærer, at der alene kommer til at gælde en aldersgrænse svarende til folkepensionsalderen.
- *Lov om barselsudligning*
I februar 2006 besluttede FHP at påbegynde overvejelserne om, hvordan der mest hensigtsmæssigt kunne samles op på, om loven om barselsudligning i den private sektor har haft den ønskede effekt, idet loven skal evalueres i folketingsåret 2009/2010. På FHP-møde den 28. februar 2008 tiltrådte FHP en række indstillinger fra en af FHP-s nedsat arbejdsgruppe vedrørende opsamling på effekten af loven om barselsudligning. FHP har således besluttet, at der bl.a. skal gennemføres en kvalitativ undersøgelse bl.a. for nærmere at belyse om loven har tilskyndet private arbejdsgivere i al almindelighed til at ansætte akademiske kvinder i den fødedygtige alder, ligesom FHP har opfordret de deltagende organisationer til at gennemføre en medlemssurvey, således at spørgsmål vedrørende barselsudligningslovens ligestillingsmæssige betydning for bl.a. kvindernes beskæftigelsesmuligheder mv. og vilkår under barsel og barselsorlovens længde kan indgå i organisationernes indsamling af data til lønstatistik 2008 eller 2009. Senest har FHP-S på sit møde den 15. maj 2009 behandlet et udkast til ændring af bekendtgørelsen om barselsudligningsfonden. AC har afgivet høringssvar til ændring af barselsudligningsloven den 20. januar 2009 samt i forbindelse med udkast til ændring af bekendtgørelsen om barselsudligningsfonden den 20. maj 2009.
- *Kunde- og konkurrenceklausuler / non-solicitationsaftaler*
Arbejdsgruppen vedr. ErhvervsBegrænsende Klausuler og Aftaler (EBKA) har arbejdet intenst med at få gennemført en lovgivning der, i bedste fald, forbyder jobklausuler eller som minimum får synliggjort klausulernes anvendelse og får lagt en begrænsning heri. I 2007 fik gruppen stoppet et lovforslag da det var alt for ringe ift. målsætningen, og i 2008 blev der arbejdet på at få forbedret et nyt lovforslag, der blev vedtaget den 12. juni 2008. Gruppen har i slutningen af 2007 udgivet en revideret fælles-AC-vejledning om erhvervsbegrænsende klausuler. EBKA overvejer desuden, om der er behov for en revision af den fælles AC-vejledning om aktieløn, som følge af den praksis der er "tikket ind" siden pjecen blev udgivet og med henblik på at gøre den bedre egnet til at blive lagt ude på organisationernes hjemmesider.

- Pensionsområdet

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

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

- Privatlønsområdet

- *Konjunkturindikatorer*

Til brug for de lokale forhandlinger har AC udarbejdet en statusopgørelse over de seneste prognoser for dansk økonomi, der er lagt på KOKS-siden. I oversigten indgår prognoser for ledigheden, den samlede lønudvikling i den private sektor samt skøn for prisudviklingen. Skønnene er udarbejdet af Det Økonomiske Råd (vismændene), Finansministeriet, Danske Bank, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd m.fl. og opdateres løbende. På et forhandlerseminar i efteråret 2006 blev en sådan statusopgørelse efterspurgt af medlemsorganisationerne, og den har fungeret siden årsskiftet 2006/2007.

- *Lønstatistik – fælles spørgsmål*

I 2007 var der i tilknytning til indsamlingen af lønstatistik enighed i FHP om at sætte fokus på personalegoder og barselsvilkår, samt fortsat at spørge om kunde- og konkurrenceklausuler mv. Med udgangspunkt i den fælles bruttoliste over personalegoder har organisationerne efterfølgende alle spurgt ind til adgangen til "frynsegoder" og klausuler. En række organisationer også valgt at belyse lønvilkårene under barsel. Listen over spørgsmål, som skulle medtages i lønstatistikken er senest drøftet af FHP i april 2009.

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

- *Lønstatistik – koordineret indsamling*

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

4. Temadrøftelser

FHP har i 2007 bl.a. drøftet anbefalingerne fra Familie- og arbejdslivskommissionen. FHP's synspunkter herom er indgået i arbejdet med at udarbejde anbefalinger

til indholdet AC-organisationernes overenskomstkrav i efteråret 2007 i fm. FHPs fastsættelse af rammerne for overenskomstforhandlingerne på det private område 2008.

5. Aktiviteter på det private forhandlingsområde

- Ændring af funktionærlovens § 2a

En arbejdsgruppe under FHP-s har udarbejdet et konkret oplæg til ændring af funktionærlovens § 2a om fratrædelsesgodtgørelse (et forslag om afskaffelse af aldersgrænserne i bestemmelsen, idet den nugældende bestemmelse er ensbetydende med, at de fleste funktionærer, der er fyldt 60 år, og som opsiges, mister retten til fratrædelsesgodtgørelse, selvom de ikke har intentioner om at gå på pension) samt en strategi for at komme igennem med en sådan ændring. Konkret foreslår arbejdsgruppen, at AC arbejder for en ændring af funktionærlovens § 2a i arbejdsmarkedskommissionens regi, hvor bl.a. AC og Beskæftigelsesministeriet er repræsenteret i et såkaldt trepartsforum, der har til formål at sikre en bred dækning af synspunkter og forslag fra arbejdsmarkedets parter vedrørende kommissionens arbejde. Kommissionen skal bl.a. gennemføre en analyse af mulighederne for højere beskæftigelse gennem fastholdelse af seniorer på arbejdsmarkedet.

- Afholdelse af fælles temadage

FHP har den 28. februar 2008 drøftet muligheden for at afholde fælles temadage for privatansatte medlemmer med baggrund i erfaringerne fra Finanssektorens dag, som er en temadag arrangeret i et samarbejde mellem IDA, DM, KS og DJØF målrettet akademikere ansat i finanssektoren. FHP besluttede, at der skulle arbejdes videre med planlægningen af 2 fælles temadage – hhv. en temadag målrettet akademikere ansat i konsulentbranchen og en temadag målrettet akademikere ansat på NGO-området. Planlægningen, tilrettelæggelsen og afviklingen af temadagene blev forankret i AC, og de medlemsorganisationer, der ønskede at være med – og dermed ønsker at være medarrangør af de enkelte temadage – DJØF og DM gik ind i arbejdet og deltog i finansieringen. Konsulent-dagen blev afviklet med stor succes i efteråret 2008 og NGO-dagen, der løber af stablen den 3. juni 2009 tegner også til at blive et tilløbsstykke.

- Lønstatistikker for det private område

Udarbejdelse og koordinering af de private lønstatistikker – herunder afgrænsningen af evt. fælles spørgsmål vil blive videreført i 2008 og fremover. Konjunkturindikatorerne vil løbende blive opdateret.

AC's bredere politiske arbejde for at skabe de bedst mulige rammevilkår for en konkurrencedygtig privatsektor

AC arbejder også i en bredere sammenhæng aktivt for de bedst mulige rammevilkår for den private sektor, herunder smidiggørelse af Danmarks transformation til en vidensøkonomi. Dansk erhvervsliv skal være top-tunet i den globale konkurrence på viden, innovation, design og ny teknologi, og AC ser det som en af vores fornemmeste opgaver at understøtte dette mål både på nationalt, regionalt og lokalt niveau. Som hovedorganisation for danske vidensarbejdere i Danmark påtager vi os gerne en væsentlig rolle med hensyn til at påvirke de politiske ambitioner for fremtidens private sektor, og vi sætter handling bag ordene i vores daglige arbejde, hvor vi på en lang række fronter søger at udvide og forberede vilkårene for danske vidensvirksomheder og deres højtuddannede arbejdskraft. Målet om en stærk, konkurrencedygtig privatsektor er således reflekteret i alle vores centrale politikområder, både hvad angår vores:

- Erhvervspolitik
- Uddannelsespolitik
- Forskningspolitik
- Beskæftigelsespolitik
- Iværksætter-politik
- Arbejdsmiljø- og trivselspolitik
- Ligestillingspolitik
- Integrationspolitik

1. Erhvervspolitik

AC fik i foråret 2008 en ny erhvervspolitik. Erhvervspolitikken er en overligger, som binder de øvrige politikområder sammen og sikre konsistens. Samtidig bidrager den nye erhvervspolitik med nye selvstændige politikker inden for bl.a. bæredygtig udvikling, mobilitet blandt vidensarbejdere, samarbejder mellem vidensinstitutioner og erhvervsliv samt offentlig privat samspil.

På den korte bane fremhæver erhvervspolitikken bl.a. følgende konkrete indsatsområder, som skal fokuseres på i AC's politiske arbejde for 2008/09:

AC skal arbejde for et udvidet dansk Green Card, der kan konkurrere med tilsvarende ordninger i andre lande. I den forbindelse må vi erkende, at Danmark ikke i dag er et "brand", der sælger på verdensmarkedet, og derfor er det samtidigt nødvendigt at gennemføre både generelle og mere målrettede branding kampagner.

AC skal endvidere arbejde for øget samarbejde mellem vidensinstitutioner og erhvervsliv. Ved at arbejde mere tværgående vil de forskellige videnskaber i langt højere grad kunne bidrage til innovation af overraskende produkter og services. Det skal dog ikke forstås sådan, at al universitetsforskning med ét skal rettes alene mod erhvervslivets behov; blot er der muligheder og potentialer som kan udnyttes bedre – uden at gå på kompromis med forskningsfriheden.

Dertil kommer nye spændende pejlemærker for en AC-indsats på miljøområdet. Bl.a. skal AC arbejde for, at Danmark går forrest i at definere miljømæssige krav til de serviceydelser og produkter, som bliver lavet i Danmark. Målet er at manifestere "made in Denmark", som et miljømæssigt kvalitetsstempel, der sikrer forbrugeren, at varen lever op til deres krav om bæredygtighed.

Et af de første konkret udløbere af den nye erhvervspolitik er et samarbejde med Dansk Erhverv om offentlig-privat samspil, hvor de to organisationer har fremlagt et fælles forslag til øget offentlig og privat samspil, der understøtter innovationen i erhvervslivet. Forslaget blev offentliggjort i sensommeren 2008.

Samtidig presser AC på for at få gennemført en analyse af arbejdskraftbehovet i vidensserviceerhvervene, således at der kan skabes de nødvendige forudsætninger for, at hovedstadsregionen udvikler sig til en europæisk metropol for vidensservice.

2. Uddannelsernes relevans og virksomhedernes kompetencebehov

En af de største udfordringer i den danske vidensøkonomi er og vil fortsat være at skaffe nok (og den rette) højtuddannet arbejdskraft. AC er en af de interessenter i dansk uddannelsespolitik, som mest aktivt søger at kombinere uddannelsespolitik

med erhvervs- og beskæftigelsespolitik. AC har i den forbindelse et frugtbart samarbejde med erhvervsorganisationer om dele af uddannelsespolitikken.

Dansk Erhverv og AC har i 2008 forpligtet hinanden til en fælles vision for, hvordan vi når målsætningen om, at 50 pct. af en ungdomsårgang skal have en videregående uddannelse. Der er offentliggjort en fælles kronik, og den fælles vision med forslag er blevet spillet ind til Videnskabsministeriet.

AC har med tilfredshed konstateret, at flere forslag fra AC og Dansk Industris fælles visionsoplæg "Fra viden til vækst og beskæftigelse - hvad skal der til" fra 2005 indgik i den endelige globaliseringsstrategi fra regeringen, bl.a. forslaget om etablering af et akkrediteringsorgan for de videregående uddannelser.

AC har arbejdet for at få relevanskriterier ind i akkrediteringerne af nye og eksisterende uddannelser, således at uddannelserne for at blive akkrediteret skal fremvise tilfredsstillende beskæftigelsestal ligesom uddannelserne skal sandsynliggøre behovet for uddannelsen. Ligeledes har AC arbejdet for, at kendskab til de videregående uddannelsers arbejdsmarked skal være repræsenteret i Akkrediteringsrådet. Begge dele er lykkedes.

I starten af 2008, valgte CBS af økonomiske årsager at lukke tolke og translatøruddannelserne på CBS, med undtagelse af engelsk. Dette betyder nu, at der ikke længere kan uddannes tolke og translatører i italiensk og russisk i Danmark. AC har i den forbindelse gjort opmærksom på, at vi i Danmark mangler et system, der tilsvarende Akkrediteringsrådets relevansvurdering, har til opgave at vurdere, hvorvidt der er et samfundsmæssigt *behov* for en uddannelse som ikke bliver løftet af vores universiteter og andre videregående uddannelsesinstitutioner. I det omfang der måtte være behov for en uddannelse, må det være ressortministeriets ansvar at sikre, at små fag kan overleve i tider med ringe studentersøgning.

Det er også med tilfredshed, vi kan konstatere, at AC's indsats for at få aftagerpaneler for universitetsuddannelserne gjort obligatorisk, er lykkedes med den sidste ændring af universitetsloven. Aftagerpaneler giver universiteterne mulighed for at drøfte justeringer og udvikling af uddannelserne med aftagere og dermed i højere grad målrette uddannelserne arbejdsmarkedets kompetencebehov.

AC har sammen med DI i forbindelse med efterårets finanslovsforhandlinger offentliggjort et fælles forslag om taxameterløft til de samfundsvidenskabelige og humanistiske uddannelser. De to organisationer foreslår at der bliver igangsat en vurdering af niveauet for taxametersatserne til de to uddannelsesområder, der pt. er på 40.400 kr.

Internationalisering af uddannelserne

I forbindelse med Videnskabsministeriets Fremtidspanels arbejde i 2007, spillede AC ind med et forslag om en talentpolitik, der bygger på en tæt kobling mellem uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken og som operer i to spor, et nationalt og et internationalt spor. Konkret foreslog AC en særlig arbejdskraftstipendieordning til dygtige udenlandske studerende. Ideen er at disse særlige stipendier målrettes de akademiske uddannelser, der oplever særlig arbejdskraftmangel, fx ingeniørområdet. AC's forslag om arbejdskraftstipendier indgik i Fremtidspanelet's endelige rapport.

AC's strateginotat vedr. internationalisering af uddannelserne har som målsætning, at vi skal øge tilstrømningen af udenlandske dygtige studerende og højtuddannet arbejdskraft til dansk erhvervsliv. Dette er også blevet de bærende målsætninger i

regeringens markedsføringsplan for danske uddannelser i udlandet. AC finder dog, at der stadig er langt fra ord til handling og vil arbejde for, at den nationale strategi for markedsføring af Danmark som uddannelsesland bliver fulgt op af en strategi for markedsføring af Danmark som uddannelses- og karriereland, netop for at få gjort arbejdskraftdelen mere forpligtende.

3. Beskæftigelse: Konkret hjælp til rekruttering af akademikere i SMV'er

Akademikerkampagnen har været en central del af AC's direkte beskæftigelsesindsats i perioden 2004-2007. Akademikerkampagnen har i alle 3½ år, den har kørt, haft som primært fokusområde at tilføre små og mellemstore virksomheder akademisk arbejdskraft. Kampagnen har givet virksomhederne rådgivning samt hjælp til formulering af stillingsopslag og konkret rekruttering, og har derigennem spillet en vigtig faciliterende rolle med hensyn til at øge vidensniveau og innovationskraften i det danske vækstlag af SMV'er. I 2007 har Akademikerkampagnen haft særligt fokus på at afhjælpe virksomheder som forgæves har søgt efter en bestemt uddannelsesprofil ved at markedsføre gode alternative uddannelsesprofiler. I takt med overgangen fra lavkonjunktur til højkonjunktur har kampagnens formidlingsarbejde således ændret karakter fra at have fokus på bred formidling af store ledighedsgrupper til afhjælpning af virksomhedernes flaskehalseproblemer via substitution af specifikke kompetencer.

Som afløser for Akademikerkampagnen starter pr 1.1. 2009 et brobygningsprojekt i samarbejde med erhvervsorganisationer og Beskæftigelsesministeriet. Målet er at synliggøre, at der stadig er masser af talenter tilbage i gruppen af ledige akademikere. Synliggørelsen skal ske via en højprofileret matchning af 100 arbejdsløse akademikere og virksomheder, som forgæves har søgt arbejdskraft. Projektet vil gennem det gode eksempels magt få sat fokus på de ledige akademikere.

Der udover arbejder AC aktivt i det nationale beskæftigelsesråd, de regionale beskæftigelsesråd og mere end 25 lokale beskæftigelsesråd samt de regionale vækstfora. Øverst på dagsordenen har i 2007-2008 været at forbedre beskæftigelsesystemets flaskehalsindsats, virksomhedskontakten samt den tiltagende bureaukratiske jungle af regler og outputmål. AC's sekretariat leder netværk og koordination mellem de mange AC-repræsentanter, og søger således via strømlining af informations- og vidensflow at ruste repræsentanterne bedst muligt. Senest har AC som led i dette arbejde formuleret en revideret arbejdsmarkedspolitik, som giver et fundament for den fremtidige indsats.

Det skal desuden nævnes, at AC i 2007 iværksatte en undersøgelse af motiver og barriere blandt akademikere, der skifter mellem den offentlige sektor og den private sektor og vice versa. Undersøgelsen indsamlede ny viden om de bevæggrunde, højtuddannede har for at vælge beskæftigelse i en konkret sektor, og rettede således fokus på nogle af de styrker og svagheder, som opleves i hhv. den private og den offentlige sektor. AC bruger nu aktivt den nye viden til at smidiggøre og stimulere mobilitet mellem sektorerne, til gavn for både den enkelte akademiker, som får værdifulde nye kompetencer og bedre karrieremuligheder, og for samfundet, der høster komparative fordele af kompetenceudvekslingen mellem sektorer.

4. Forskning og innovation: Flere private forskningsinvesteringer

AC's vigtigste forskningspolitiske indsats er i disse år rettet mod at sikre en væsentlig forøgelse af forskningsinvesteringerne, så Danmark også når Barcelonamå-

let på 3 % af BNP til forskning i 2010. Denne målsætning forventes pt. nået med hensyn til den offentlige sektors forskningsinvesteringer, som skal udgøre 1 %, mens den private sektors investeringer i øjeblikket er stagnerende. AC kan derfor forventes i de kommende par år at iværksætte og støtte kampagner og indsatser i forhold til at sikre en forøgelse af de private forskningsinvesteringer.

AC's formand Sine Sunesen rejste problematikken på Globaliseringsrådets møde i juni 2008, og efterfølgende har Videnskabsministeriet sat fokus på ministeriets muligheder for at understøtte erhvervslivets forsknings- og innovationsindsats. Efter en rundbordsamtale med deltagelse af centrale repræsentanter for erhvervslivet planlægger VTU at udarbejde et katalog med gode forslag til, hvad ministeriet kan bidrage med. Globaliseringsrådets medlemmer er også blevet anmodet om inspirationsbidrag og AC's formand har i første omgang bidraget med en række forslag til, hvordan Danmark lettere kan tiltrække og fastholde udenlandske højtuddannede, herunder forskere.

Dele af de konkrete forsknings- og innovationsinvesteringer er direkte rettet mod den private sektor, fx uddeler både forskningsrådene og Højteknologifonden penge til private virksomheders forskningsindsats, såfremt de generelle kvalitetskriterier er opfyldt. AC's aktuelle indsats har dog særligt være rettet mod at sikre en fortsat uafhængig forskningspolitisk rådgivning.

I foråret 2008 blev Sine Sunesen udpeget til Rådet for Teknologi og Innovation (RTI), som har til opgave at styrke den fremtidige vækst og innovation i erhvervslivet gennem teknologi- og innovationspolitiske initiativer. Sine Sunesen vil bære en række mærkesager ind i rådets arbejde:

- Fokus på også at styrke ikke-teknologisk innovation i små og mellemstore virksomheder inden for ledelse, organisation og branding såvel som forretningsudvikling og kommunikations- og afsætningskanaler
- Styrkelse af offentlig-privat samspil med fokus på innovations- og effektiviseringspotentialer ved inddragelse af private leverandører i den offentlige indsats og en mere helhedsorienteret udbudspraksis
- Etablering af en strategi for innovation i den offentlige sektor, der skal have til formål at skabe en kulturændring i den offentlige sektor fra en kontrolkultur til en kultur, hvor der (a) er handlerum til at komme igennem med ideer, og hvor der (b) sker en systematisk opsamling og opfølgning på ideerne, og hvor der (c) sker anerkendelse, når man som medarbejder kommer med ideer. Strategien skal bakkes op med midler til erhvervsPhD'ere i den offentlige sektor
- Udnyttelse af det store potentiale i arbejdskraftsbesparende teknologi, som kan sikre øget velfærd ved hjælp af samme eller reduceret arbejdsindsats.
- Opretholdelse af den politiske opbakning og den økonomiske støtte til ErhvervsPhD-ordningen og videnpilotordningen.

AC har i foråret 2008 særligt arbejdet for, at RTI mere målrettet også forsøger at stimulere medarbejderdreven innovation, dvs. bred inddragelse af store dele af medarbejderstaben i innovationsprocesserne. Dette er lykkedes, jf. at medarbejderdreven innovation er blevet et selvstændigt kapitel i regeringens 2008-tillæg til strategien "InnovationDanmark 2007-2010".

5. Efter- og videreuddannelse: Flere forskningsbaserede tilbud på hyldeerne

AC har været og er særdeles aktiv i forhold til at sikre opbygning og udbygning af universiteternes forskningsbaserede efter- og videreuddannelses tilbud, som er et

tilbud til alle akademikere uanset sektortilhørsforhold. Flere universiteter har på baggrund af bl.a. AC's politiske indsats fået rammerne til at udvikle et velfunderet samarbejde med private virksomheder om efter- og videreuddannelse og arbejder både med faste fælles forløb udviklet i samarbejde og skræddersyede udbud til private virksomheder.

Senest har AC's indsats i trepartsforhandlingerne bl.a. betydet en konkret nedsættelse af deltagerbetalingen på universiteternes efter- og videreuddannelsesudbud, hvilket kommer alle deltagere til gode, og fremadrettet arbejdes der på at skaffe universiteterne bedre administrative betingelser for at udbyde kortere forløb, som også er et tilbud til akademikere fra erhvervslivet.

6. Iværksætteri: Konference skal sætte videniværkssætteres vilkår op på dagsordenen

AC var i november 2008 vært for en konference om videniværksættere med støtte fra Nordisk Råd: Hvor står vi og hvad kan vi lære af de bedste? Konferencens primære målsætning er at løfte og udvide den nordiske politiske dagsorden vedr. fremme af iværksætteri til også at omfatte videniværksætteri. Konferencens mål var at inspirere samt motivere deltagerne til at optimere det fortsatte arbejde med udvikling og forbedring af vilkårene for videniværksættere. Som sekundær målsætning skulle konferencen bidrage til at udvikle målrettede politikker og at skabe bedre rammer for videniværksættere og fremme initiativlysten blandt målgruppen. På konferencen blev der udvekslet erfaringer og identificeret styrker og svagheder i de enkelte nordiske landes iværksætterpolitik samt søgt inspiration hos de europæiske lande, der er helt i front på områder, hvor de nordiske lande stadig har noget at lære.

Siden november 2008 er opmærksomheden rettet mod krisen. Virksomhedernes stigende omkostningsbevidsthed har vist sig at ramme unge nyuddannede akademikere særlig hårdt – og ledigheden stiger blandt dimittenderne (26 pct. fra marts 2008 til marts 2009). Et stort antal af nyuddannede vil de kommende år komme til at opleve et arbejdsliv bestående af flere opgaver og ansættelser, der karakteriserer et arbejdsliv som freelancer eller selvstændig.

Det er derfor tiltrængt at tage fat på, hvordan det kan gøres mere attraktivt for nyuddannede at starte egen virksomhed og ikke bare acceptere status quo, hvor mange studerende drømmer om at starte for sig selv men kun ganske få realiserer drømmen, og hvor det primært er iværksættere med en lang videregående uddannelse kombineret med en lang erhvervserfaring (ca. 10 år), der klarer skærene og får deres nyopstartede virksomhed ind i et positivt udviklingsforløb.

I dag drives mange økonomisk og uddannelsesmæssigt ressourcestærke unge af en lyst til selvrealisering gennem arbejdet – et arbejde, der vel at mærke skal have et socialt sigte og "gøre en forskel". Det sociale som konkurrenceparameter har en række af verdens førende virksomheder for længst spottet. Kombinationen mellem denne type nye markeder og unge med interesse og lyst til at gå ombord i disse markeder udgør et stort uudnyttet vækstpotentiale.

Der er således noget, der peger på, at der er behov for at drøfte, hvordan vi kan understøtte og sikre at flere unge nyuddannede sikres bedre vilkår for at starte egen virksomhed. Det vil kunne bringe os tættere på regeringens mål om at, "Danmark i 2010 skal være blandt de lande i Europa, hvor der startes flest nye

virksomheder, og at Danmark i 2015 skal være blandt de lande i verden, hvor der er flest vækstiværksættere.

Ser på vilkårene for at starte egen virksomhed i Danmark, så ser det knap på positivt ud. København indtager nemlig sammen med Birmingham bundpladsen over de byer, der er dårligst til at gøre noget for iværksætteri ifølge undersøgelsen "European Cities Entrepreneurship Ranking 2009".

Der er en række barrierer, der er med til at forklare, hvorfor så relativt få kaster sig ud i iværksættereventyret, herunder stive dagpengeregler. AC vil derfor foreslå, at indretningen af dagpengesystemet gås efter i sømmene. En mulighed kunne være at gøre systemet mere fleksibelt, således at det inden for rammerne af dagpengesystemet i en nærmere fastsat overgangsperiode bliver muligt at afprøve en karrierevej som selvstændig på fuld eller deltid sådan i stil med de ordninger, der eksisterer i de andre nordiske lande. En alternativ mulighed kunne være at udvikle et helt nyt system med tilbud om en "iværksætterydelse". Fordelen ved denne model kunne være at give et vigtigt signal til den enkelte og samfundet om, at denne gruppe ikke er arbejdssøgende i klassisk forstand men er ved at udvikle et arbejde og forsørgelsesgrundlag til sig selv og andre på sigt.

7. Arbejdsmiljø/trivsel: Systematisk måling af medarbejdernes trivsel

Aftalerne fra OK08 om trivsel og sundhed på arbejdspladserne bør AC og ACs medlemsorganisationer arbejde på kommer til at smitte af på de private arbejdspladser og på sigt nedbringe sygefraværet.

Særlig kravet om at der hvert 3. år skal foretages målinger af medarbejdernes trivsel og psykiske arbejdsmiljø bør i fokus. Netop det obligatoriske og regelmæssigheden i målingerne vil kunne overføres til det private arbejdsmarked, så det også her bliver normen at tage temperaturen på arbejdspladsen. Det bliver et benchmarkings-redskab - hvilke arbejdspladser er gode og hvilke er dårlige.

Konkret vil der snarest blive udviklet et kursusmodul om målinger af APV i CFU-regi. Dette modul bør AC-tillidsfolkene på de private arbejdspladser kunne genbruge. Mekanismerne er de samme.

Omvendt kan man sige, at det private har inspireret det offentlige arbejdsmarked i og med at der nu på det kommunale område skal aftales retningslinier for sundhed og de skal indeholde konkrete sundhedsfremmende initiativer, f.eks. massage, fysioterapi - denne rettighed udspringer af, at det har været et tilbud på det private arbejdsmarked.

Den nye bestemmelse om, at den ansatte har krav på en sygefraværssamtale har også få afsmittende virkning på den private sektor jf. den sygefraværssaftale, som blev indgået mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter, herunder AC, i efteråret 2008. I lyset af de offentlige overenskomstforhandlinger, hvor der blev opnået enighed om, at medarbejdere på det offentlige område har ret til at bede om en sygefraværssamtale efter 4 uger, virkede det noget overraskende, at regeringen i sin handlingsplan spillede ud med, at det nu skulle være én pligt for medarbejderne at deltage. Men AC fik sammen med LO og FTF forhandlet et kompromis hjem, om at arbejdsgiverne skal indkalde den syge, som dog kan undlade at deltage uden at miste sygedagpengene.

Forebyggelsesfonden: AC arbejder for, at Forebyggelsesfondens virkefelt til næste år udvides til også at omfatte det psykiske arbejdsmiljø. Det vil betyde, at projekter, der har til hensigt at fremme medarbejdernes trivsel på de private virksomheder, også vil komme de akademiske grupper til gavn.

8. Ligestilling: Fornyet indsats for ligeløn

Et synligt fremskridt er, at EUs direktiv mod vold, mobning og chikane nu bliver implementeret gennem overenskomsterne, og at der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens indsats på det område.

Selv om privatansatte akademikere ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst, vil direktivet have en afsmittende effekt. På samme måde vil det netop fremsatte lovforslag om ændring af lov om ligeløn mellem mænd og kvinder ("det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv", der har til formål at sikre ligebehandling inden for beskæftigelse, ligeløn og erhvervstilknnyttede sociale sikringsordninger) være med til at kriminalisere direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og sexchikane mv. overfor privatansatte akademikere.

Måltal for antal kvinder i virksomhedernes bestyrelser kan være et middel i en periode. AC kan arbejde for at regeringen skal lovgive om andelen af kvinder i bestyrelser, hvis ikke erhvervslivet inden for tre år har fået øget andelen af kvinder i bestyrelser til 40 procent, jf. den norske model.

Kvinder og mænd skal have lige løn for lige arbejde. Der er langt fra ligeløn på arbejdsmarkedet. Alene på det akademiske arbejdsmarked er der en forskel på 16 procent mellem kvinder og mænd. Det er pinligt og uværdigt. Kravet om kønsopdelte lønstatistikker bør gælde alle arbejdspladser og ikke bare de større arbejdspladser, som loven lægger op til i dag.

Der er en indgået aftaler om barselsfonde på privatområdet. ACs opgave er et forbedre lønkomensationen, så også privatansatte kvindelige akademikere kan have glæde af fonden. På sigt er fuld lønkomensation og øremærkning af orlov til fædre på dagsordenen.

9. Integration:

Bedre integration af højtuddannede på det private arbejdsmarked vil kræve en indsats for at skabe muligheder for at arbejde inden for det akademiske arbejdsmarked. Midlerne er målrettede (mod en faggruppe), konkrete integrationsprojekter, (som f.eks. IDAs "Kompetence-værkøjskassen"), mentorordninger, smidigere anerkendelse af udenlandske eksamener, supplerende efteruddannelsesmuligheder, ansættelse på særlige vilkår ("integrationsstillinger"), promovning af rollemodeller m.v. Deltagelse i jobmesser, hvor der ydes konkret vejledning, kan også være en mulighed for AC og ACs medlemsorganisationer.

På virksomhederne må der arbejdes på, at TR-erne er opmærksomme på at fremme etnisk ligestilling gennem personalepolitikken. Dette element kan indgå i ACs og organisationernes TR-kurser.

AC's sekretariatsbistand til Liberale Erhvervs Råd

Rådet blev i foråret 2008 revitaliseret efter nogle års dvale. Dette er blandt andet kommet til udtryk ved valg af ny formand (advokat Kim Jybærk, der tillige er medlem af DJØF's forbundsbestyrelse).

Rådet har p.t. fokus på følgende områder:

- Etablering af barselsfond for selvstændige
- Rådgiveransvaret på forskellige liberale brancheområder
- Netværkning for dem der starter selvstændig virksomhed
- Konfliktmægling - både på arbejdspladser og mellem "rådgiver" og kunder
- Pensionsordninger for selvstændige
- Advisory Boards for selvstændige konsulenter
- Virksomhedsbeskyttende klausuler (job- og kundeklausuler m.fl.)
- Advokatrådets Retssikkerhedsprogram 2009
- Akademisk iværksætter
- Vejledning om erhvervsbeskyttende klausuler

AC's sekretariatsbistand til Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde

- *Forhandlinger om ny UBVA-forlagskontrakt*

UBVA indledte i 2007 drøftelser med forlæggerforeningen og andre organisationer om en revision af den meget anvendte modelaftale for en forlagskontrakt vedr. faglitterære værker. Området er af meget stor betydning for den akademiske verdens ophavsretlige interesser, herunder specielt i forbindelse med ibrugtagningen af den digitale kopi-teknik. Forhandlinger er slutfasen og ventes afsluttet i indeværende år med et positivt resultat

- *De årlige UBVA-symposier*

I efteråret 2007 afholdt UBVA et symposium i København om plagiat, hvor det var formålet at bringe information om ophavsret m.m. ud over rampen til en bredere offentlighed, herunder ikke mindst akademikere. En stor andel af deltagerne var privatpraktiserende advokater. I 2008 blev der afholdt et tilsvarende symposium i Århus, og i oktober 2009 gennemføres det 3. symposium i Odense, denne gang under overskriften: "*Kan man komme i fængsel for at undervise?*" Der sættes her fokus på underviseres juridiske rettigheder og pligter i relation til de immaterielle rettigheder

- *Formidling af information om ophavsret og e-læring*

I november 2008 åbnede UBVA sammen med UNU-C en helt ny læringside på Forskningsnettets platform (<http://www.fsknet.dk/jura>) der handler om de juridiske spilleregler i forbindelse med e-læring og det at anvende digitaliseret materiale i undervisning og undervisningsmateriale m.v. Siden har de første godt 5 måneder haft mere end 70.000 besøgende

- *Stopplagiat.nu*

Plagiat er et stort problem på danske uddannelsesinstitutioner, og indtil nu har UBVA især interesseret sig for plagiater begået af – og mod – akademikere, der er færdige med deres uddannelse. AC-organisationerne har imidlertid også mange studerende blandt deres medlemmer, og det er vigtigt, at vi ikke glemmer dem. En række danske universiteter m.m. er derfor i 2008 gået sammen om at etablere en hjemmeside www.stopplagiat.nu, der har til formål at forklare studerende, hvad man må og ikke må i forhold til andres afhandlinger. UBVA har bidraget til hjemmesiden

- *DSE-messen på DTU i 2008*

Organisationen »De Studerendes Erhvervskontakt« (DSE) arrangerer hvert år nogle meget store messer på DTU, med henblik på at skabe kontakt mellem DTU's studerende og erhvervslivet. I 2008 havde UBVA en stand for at give de studerende information om, hvad man må og ikke må, når det kommer til ophavsret og patentret

- *Løbende sager om ophavsret og patentret*

UBVA behandler som sædvanligt løbende en række enkeltsager. Udvalget og ikke mindst sekretariatet står tillige til rådighed mhp. at give rådgivning til AC-organisationernes sekretariater om ophavs- og patentretlige spørgsmål. Denne mulighed benyttes i en bred udstrækning

- *Kurser i ophavsret sat i relation til ansættelsesret*

I 2007 gennemførte UBVA kurser i ophavsret for godt 90 organisationsansatte. I maj 2009 er kurserne genoptaget, dog således at der for de særligt interesserede også udbydes overbygningskurser hvori bl.a. indgå håndtering af plagiatsager m.v. ved anvendelse af konfliktmægling