



AC

Sekretariatets årsrapport 2012

Indhold

1.	Indledning	7
2.	Politisk-økonomisk afdeling.....	7
2.1.	Trepartsforhandlingerne – forberedelse, crescendo og sammenbrud.....	7
2.2	Arbejdsmarkedsområdet og Akademikerkampagnen	8
	Udviklingen i akademikerledigheden	9
	AC's beskæftigelsespolitiske ønsker i trepartsforhandlingerne.....	9
	Mange ledige akademikere i risiko for at miste dagpengeretten	10
	Fremtidens akademikerudbud – analyse og perspektiver	11
	Events i Akademikerkampagnen i 2012.....	12
	Akademikerkampagnens hidtil største phonerkampagne	12
	Udvikling af kurser i forretningsforståelse.....	13
	Afslutningen på Akademikerkampagnen i Yderområderne: Konference i Middelfart	14
2.3	Vækst- og erhvervspolitik	14
	Den overordnede vækstpolitik	14
	En ny national innovationsstrategi.....	15
	Innovation og iværksætter i uddannelserne	16
	Erhvervspanelet for Grøn Omstilling	16
	Entrepenørskab og vækst blandt akademikere i Norden	17
	Nordisk Policy Forum.....	18
	Netværk for højtuddannet udenlandsk arbejdskraft.....	19
	Vækstforum Hovedstaden	19
2.4	Uddannelsespolitik	20
	Sammenhæng i det videregående uddannelsessystem	20
	Hurtigere studerende og SU-reform.....	20
	Nyt akkrediteringssystem	21
	Genindførelse af tværgående evaluering for universitetsuddannelserne	21
	Uddannelsesmøde afløser Dialogforum.....	22
	Genindførelse af gruppeprøver.....	22
	Talentstrategi på de videregående uddannelser.....	22
	Internationaliseringsstrategi.....	23
	Finanslovsforhandlingerne om uddannelsesøkonomi.....	23

	Fortsættelse af taxameterløftet	23
	Rigsrevisionens undersøgelse af taxameterløftet	24
2.5	Universitets- og forskningspolitik	24
	AC's universitetspolitiske konference, januar 2012.....	24
	Karrierevilkår for yngre videnskabelige medarbejdere	25
	Forskningsinvesteringerne	25
	Finanslovsforhandlingerne om forskningsmidler.....	26
	Ph.d.-satsningen og ph.d.ernes arbejdsmarked	26
	Andre initiativer på forskningsområdet.....	27
2.6	Arbejdsmiljø	27
	Arbejdsmiljø - organisering på to niveauer	28
	Politiske resultater i 2012	28
	Forholdet til LO, FTF og KTO.....	29
	Arbejdsmiljørådet	29
	Forebyggelsesfonden.....	30
	OK13	30
	AC's arbejdsmiljøkonference den 20. juni 2012	31
2.7	AC's politiske udvalg	31
	Forsknings- og Uddannelsesudvalget	31
	Privatsektorudvalget	32
2.8	EU-sager	32
	Møde med Erhvervs- og Vækstministeren om anerkendelsesdirektivet	32
	Europæiske forhandlinger om arbejdstidsdirektivet.....	33
	Regelforenkling i EU – "SMART regulation"	33
	EU-domme om ferie	34
	Ret til erstatningsferie som følge af sygdom under ferie	34
	Pensionerede tjenestemænd har ret til økonomisk godtgørelse ved ikke afholdt ferie	34
	AC-FTF arrangement om EU krisestyring	35
	EU-konference om beskæftigelsespolitik i en krisetid	35
	Universitetsranking – nu med vægt på den enkeltes prioriteter og ønsker	35
	Proletarisering af akademikere i Europa	36
2.9	Ledelse	37
	Væksthus for topledelse – "Projekt Ledelsesrum"	37
	Flexibel masteruddannelse i offentlig ledelse	37

2.10 UBVA / ophavsret, mv.	38
Symposium 2012.....	39
Kurser.....	39
Gå-hjem-møder, konferencer o.l.	40
TV- og radiomedarbejderlegatet.....	40
UBVA's temadag.....	40
Rapport med Rettighedsalliancen	40
DSE-messe i Ålborg	40
UBVA's medlemskab af foreninger, mv.....	41
2.11 Evaluering af kommunal- og strukturreformerne fra 2007.....	41
2.12 Kommunikationsområdet	41
AC's ny hjemmeside.....	41
Folkemøde på Bornholm 2013	42
2.13 Oversigt over AC's konferencer i 2012	43
AC's universitetspolitiske konference den 16. januar 2012	43
AC's udviklingskonference den 26.-27. januar 2012.....	43
Konference om akademikere som videniværksættere i Stockholm den 19. januar 2012	43
AC-FTF gå-hjem-møde om EU-krisestyring den 26. marts 2012	43
Arbejdsmiljøkonference den 20. juni 2012.....	43
Politisk høring "Akademikere på vækstsporet - fra lønmodtager til iværksætter" den 26. september 2012.....	44
AC's beskæftigelsespolitiske konference den 22.-23. oktober 2012.....	44
AC og FTF's uddannelsespolitiske konference den 24. oktober 2012.....	45
UBVA's symposium den 8. november 2012.....	45
EU-konferencen "Hvordan skaber man vækst og beskæftigelse i et kriseramet EU?" den 29. november 2012	45
3. Forhandlingsafdelingen	46
3.1. Det offentlige forhandlingsområde	46
3.1.1 Forberedelse af OK13	46
TR-konference.....	47
Serviceeftersynet.....	47
Revision af generelle aftaler	48
Reguleringsordningen og de økonomiske rammebetingelser	48
Ledelsesansvar i special- og chefkonsulentstillinger	49
Kørsel i tjenestebil – tjenesterejseaftalen	50

Samarbejdssekretariatet.....	50
Ansættelser i udlandet LL § 33a på universitetsområdet	51
Aftale om eksterne lektorer på universitetsområdet	51
Fra kvartalsnorm til årsnorm – professionshøjskoler	51
Stillingsstruktur for universiteterne	51
Overarbejde på erhvervsskolerne.....	52
Kennedy Centret	53
Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Forskning og Analyse (KORA).....	53
Moderniseringsstyrelsens lønskabeloner og vejledninger.....	54
Lønstatistik.....	54
Lønjusteringsaftalen OK11	55
Forskningsprojekt om deltidsbeskæftigelse i regionerne	55
Vejledning om rådighedstillæg.....	56
AKUT	57
Personaleweb.....	57
PUF	58
3.1.2 Faglige voldgiftssager.....	59
Uddannelseschef på Campus Bornholm samt vicerektor på Rybners	59
Uddannelsesledere på Campus Bornholm	59
Ansatte ved erhvervsakademierne.....	60
Institutledere	61
Faglig voldgift om brud på SU-aftalen	61
Efterbetaling af feriegodtgørelse til tjenestemænd efter ophævelse af § 17 i statens ferieaftale.....	62
3.2. Det private forhandlingsområde	63
3.2.1 Fastsættelse af rammerne for overenskomstforhandlingerne 2013 i den private sektor (temaer og tendenser)	63
3.2.2 Forenklet godkendelsesprocedure for AC-forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater for den private sektor.....	63
3.2.3 Funktionærloven – serviceeftersyn	64
3.2.4 Masseafskedigelser	65
3.2.5 Redegørelse for OK12.....	65
3.2.6 KOKS.....	66
3.2.7 Opmærksomhed omkring grænsestridigheder	66
3.2.8 Økonomiske pejlemærker	67
3.2.9 NGO-temadag	67

3.2.10 Lønstatistik.....	68
3.3. Pension.....	68
3.3.1 Udenlandske gæstelærere.....	68
3.3.2 Pensionsperiodeprojekt CFU	69
3.3.3 Sikring af små hvilende pensionsopsparinger	69
3.4. Øvrige spørgsmål vedrørende forhandlingsområdet	69
3.4.1 Grønland	69
Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG)	69
Statens tjenestemænd i Grønland	70
3.4.2 Implementeringsudvalget	70
3.4.3 Reform af fleksjobordningen.....	71
3.4.4 TR-uddannelse	72
3.5 LER	73

1. Indledning

Denne redegørelse for AC's aktiviteter i 2012 må opfattes som sekretariatets "selvangivelse", hvor de (større) aktiviteter, der har præget AC's arbejde, er beskrevet. Årsrapporten er ikke tænkt som en sammenhængende redegørelse, men snarere et "opslagsværk", hvor interesserede kan læse om AC's aktiviteter og positioner på det enkelte område.

Sekretariatets årsrapport må ses som et supplement til bestyrelsens årsrapport 2012, hvori AC's bestyrelse giver en politisk status over indsatsen i 2012 med perspektiv for AC's politiske udfordringer i 2013.

2. Politisk-økonomisk afdeling

2.1 Trepartsforhandlingerne – forberedelse, crescendo og sammenbrud

I 2011 lå det politiske arbejde næsten stille pga. det lange valgkamps-lignende forløb op til folketingsvalget, der endeligt blev afholdt den 15. september 2011. AC havde hele denne periode forberedt en meget bred vifte af forslag og initiativer, fx i relation til indsatsen mod den kraftigt stigende dimittendledighed og initiativer, der kunne fremme innovationen i private og offentlige virksomheder.

Forventningerne til, at disse forslag kunne komme i spil, blev kraftigt styrket af, at den nye S-R-SF-regering havde indskrevet trepartsforhandlinger som en absolut krumtap i det nye regeringsgrundlag og reformer på arbejdsmarkedet som et afgørende finansieringsgrundlag i deres nye økonomiske 2020-plan. Således skulle reformer – aftalt ved trepartsforhandlinger med organisationerne - kunne øge arbejdsstyrken med 20.000 helårspersoner og bidrage til et provenu til den samfundsøkonomiske bæredygtighed på 4 mia. kr.

Med det forventningsgrundlag som bagtæppe gik AC og alle andre organisationer på arbejdsmarkedet allerede fra efteråret 2011 og henover vinteren 2012 i gang med at forberede indholdsmæssige og processuelle bidrag til de forestående officielle trepartsforhandlinger. Det officielle startskud blev udskudt til foråret 2012 med henvisning til, at man ikke ville forstyrre OK-forhandlingerne på det private område. I foråret 2012 indgik AC ligeledes i både møder og sonderinger om kommissoriet for de forestående trepartsforhandlinger. Arbejdet med kommissoriet viste sig hurtigt at støde på store vanskeligheder, bl.a. på grund af meget forskelligartede forventninger i de politiske og faglige baglande til balancepunkterne mellem, hvad der skulle gives, og hvad der skulle tages. Det gjaldt også særligt mht. om og hvordan lønmodtagerne skulle levere flere arbejdstimer i løbet af et arbejdsår, samtidig med at stadigt større grupper blev arbejdsløse. Også forventningerne til råderummet for en kraftigt forstærket uddannelsesindsats, nye arbejdsmiljøinitiativer og en

forbedret arbejdsmarkedspolitik viste sig allerede i forberedelsesfasen at have meget forskellig karakter.

Efter måneders sonderinger og forhandlinger gik de officielle trepartsforhandlinger endelig i gang medio maj 2012, først under statsministerens og derefter finansministerens ledelse. På dette tidspunkt var vi i AC klædt solidt på med analyser og politikforslag inden for alle de områder, som nu skulle drøftes og forhandles i trepartsrummene. Det gjaldt fx nye forslag til en styrkelse af arbejdsmiljøindsatsen – det psykiske arbejdsmiljø i relation til sygefravær, mv. – og det gjaldt nye politikforslag inden for innovation, akademikerindsats, fremme af virksomhedernes vækst og en mere tidssvarende funktionærlov.

AC havde tilsvarende en meget intensiv dialog om instrumenterne til at levere det krævede arbejdstimebidrag, fx i form af flere officielle arbejdsdage i løbet af et kalenderår. Selvom en sådan modydelse ville være forbundet med omkostninger for medlemmerne, var der en konstruktiv tilgang til, at dette kunne være et nødvendigt bidrag i en samlet reformpakke, hvor det som i tidligere årtier kunne vise sig, at arbejdsmarkedets parter var en nødvendig og troværdig forhandlingspart ift. det politiske system.

Imidlertid opstod der i en række organisationer en mere generel tvivl om balancen i hele projektet, hvor øget arbejdstid så at sige skulle veksles til nødvendige initiativer på arbejdsmarkedsområdet i bred forstand. Denne skepsis kunne i høj grad mærkes – også i Finansministeriet, som stod i spidsen for forhandlingerne. Allerede den 8. juni 2012 kunne regeringen og finansministeren konstatere, at udsigten til at nå frem til en aftale inden for rimelig tid var så uoverskuelig, at man besluttede øjeblikkeligt at afbryde de videre trepartsforhandlinger. Dette forløb var selvsagt en stor skuffelse i alle lejre og skubbede mange af de givne udfordringer, som dansk økonomi og arbejdsmarkedet stod over for, foran sig til senere løsning.

Sårene efter trepartsforhandlingernes sammenbrud er ved udgangen af 2012 endnu ikke lægt. Det står uklart om og i givet fald, hvordan fremtidige forhandlinger mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter skal komme i stand efter et sådant forløb, hvor man fra alle sider har investeret kolossal prestige, tid og arbejdsindsats.

2.2 Arbejdsmarkedsområdet og Akademikerkampagnen

AC fortsatte også i 2012 det lange seje træk for at geare beskæftigelsessystemet til at gøre en meningsfuld indsats for ledige akademikere. Med opløsningen af det obligatoriske akademikerspor hos Andre Aktører var 2012 første år med en tilnærmelsesvis total kommunalisering af akademikerindsatsen, om end flere kommuner fortsatte med at inddrage Andre Aktører i akademikerindsatsen - nu på mere frivillig ad hoc basis.

AC valgte derfor at fortsætte tendensen fra 2011 med at intensivere den direkte dialog med kommunerne, herunder især de store universitetsbyer, om deres beskæftigelsesindsats. Parallelt hermed bibeholdt AC det politiske pres på det centrale niveau på Slotsholmen, både via uformel dialog med politikere og embedsværk og via de mere formaliserede indflydelseskanaler som fx Beskæftigelsesrådet.

Den beskæftigelsespolitiske dagsorden var præget af særligt to begivenheder: Forårets og forsommerens optakt til trepartsforhandlinger, og sensommerens og efterårets store debat om, hvad der skulle gøres (eller ikke gøres) for gruppen af ledige, som stod til at miste dagpengereetten ved årsskiftet. AC havde betydelige legitime interesser i begge politiske begivenheder og opsøgte således en central rolle i begge tilfælde jf. nedenfor.

Det direkte møde mellem kandidater og virksomheder og konkretiseringen af kandidaternes kompetencer er altafgørende for, at akademikere kan komme ind i virksomheder, der ikke har erfaring med at bruge højtuddannet arbejdskraft. Derfor er Akademikerkampagnen i 2012 fortsat med forøget styrke. Der er skruet op for virksomhedsbesøg og for matchopgaver. Vi har udviklet uddannelsesdage til besøgs konsulenter, og vi har lavet kurser i forretningsforståelse til kandidaterne, så de bedre kan kommunikere med virksomhedsejerne.

Udviklingen i akademikerledigheden

2012 var præget af konstant stigende ledighed blandt akademikere. Akademikerledigheden steg således mere end 20 pct. (ca. 2.500 personer) fra ca. 11.000 i slutningen af 2011 til ca. 13.500 i slutningen af 2012. Dimittendledigheden satte ny kedelig rekord i juli 2012, hvor der målttes det højeste antal ledige dimittender i AC's ledighedsstatistik historie. Blandt dimittenderne var især Djøf-gruppen hårdt ramt grundet et tilsandet offentligt arbejdsmarked.

I juni 2012 oprettedes et særligt barometer ifm. AC's ledighedsstatik, som opgjorde antallet af personer med risiko for at miste dagpengereetten i perioden efter 1. januar 2013. Grundet disse prognoser kunne AC på et tidligt tidspunkt identificere og agere politisk ud fra en situation, hvor akademikere udgjorde en forholdsmæssig høj andel af de udfaldstruede.

AC's beskæftigelsespolitiske ønsker i trepartsforhandlingerne

Der var udsigt til, at modydelse på det beskæftigelsespolitiske område kunne blive en central hjørnesteen i en trepartsaftale mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen om øget arbejdsudbud. Ifm. forhandlingerne om et kommissorium for sådanne trepartsdrøftelser i forsommeren 2012 offentliggjorde AC en større forslagspakke med ønsker til en eventuel trepartsaftale. Forhandlingsudspillet var struktureret omkring fire hovedelementer: Bedre psykisk arbejdsmiljø, forstærket dimittend-

indsats, højere vækst og en tidssvarende funktionærlov. Kun dimittendindsatsen skal berøres her.

AC agiterede for, at der - som minimum - var behov for at forstærke dimittendindsatsen på tre fronter. For det første foreslog AC, at Videnpilotordningen blev permanentgjort for perioden 2013-2016 med en årlig minimumsramme på ca. 75 mio. kr. til ordningen (ca. en fordobling ift. midler i ordningen i 2012). For det andet foreslog AC, at der blev afsat en pulje på 10 mio. kr. til kapacitetsopbygning af den virksomhedsopbyggende indsats 2012-2013. Puljen skulle gå til betaling af uddannelse og løn (frikøb) til konsulenter, så Akademikerkampagnen – ud over de, der af egen interesse deltager uden betaling – kunne trække på et fast korps af specialiserede virksomhedskonsulenter. Endelig blev der for det tredje foreslået nye isbryderinitiativer bl.a. målrettet virksomheder, som har mange større eller mindre opgaver, der med fordel kunne løses af en højtuddannet, men som ikke har kunnet beskrive en udviklingsopgave, som kan imødekomme kravene i Videnpilotordningen.

Mange ledige akademikere i risiko for at miste dagpengere retten

Konsekvenserne af den relativt korte indfasning af en halvering af dagpengeperioden fra 4 til 2 år blev et vigtigt regeringsanliggende i andet halvår 2012; måske endda den mest betændte sag på den politiske dagsorden og i hvert fald et centralt omdrejningspunkt i optakt til finanslovsforhandlingerne med regeringens støtteparti: Enhedslisten. Trods en livline ifm. finansloven for 2012 med en midlertidig forlængelse af dagpengeperiode i et halvt år til alle udfaldsramte, så havde den ringe udvikling i beskæftigelsen skabt en betydelig pukkel af ledige, som var i risiko for at miste dagpengere retten i de første måneder af 2013.

AC-området havde en forholdsmeæssig stor andel af de udfaldstruede. Mere end 3.000 ledige akademikere, herunder 800-900 dimittender, var en del af risikogruppen.

AC og flere andre interesseorganisationer efterlyste en handlingsplan for, hvordan disse mange ledige kunne sikres et forsørgelsesgrundlag. I august 2012 tog regeringens så første initiativ i form af den såkaldte Akutpakke, hvor arbejdsmarkedets parter, a-kasser og jobcentre blev gjort til formelle aftaleparter. Pakken igangsatte en ekstraordinær hjælp med fokus på jobformidling og tæt personlig sparring og støtte til job-søgningen til alle ledige i risikogruppen. AC markerede dog samtidig, at pakken ikke kunne stå alene. Der var fx stadig behov for en justering af genoptjeningskravet i dagpengesystemet, og der manglede mere langsigtede og forebyggende initiativer til at sætte gang i jobskabelsen.

Ultimo oktober stod det således også klart for regeringen, at akutpakken ikke betød et tilstrækkeligt indhug i gruppen af personer, som stod til at miste dagpengere retten. AC hilste det derfor velkomment, da regeringen pr. 1. november lancerede et nyt initiativ til at hjælpe de mange udfaldstruede ledige i job. Private og offentlige virksomheder opfordredes til at ansætte de ansøgere, som var i risiko for at miste dagpengene.

Som tak for hjælpen kunne virksomheden få en præmie på 25.000 kr. efter 12 måneder. Regeringen anslog, at initiativet kunne skaffe 12.500 akutjob. AC opfordrede dog også til – situationens alvor taget i betragtning - at der en i samlet redningspakke til de udfaldstruede også slækkedes på genoptjeningskravet og begrænsningerne på supplerende dagpenge og gentog ønsket om en plan for egentlig jobskabelse i den private sektor.

Ifm. finanslovsforhandlingerne arbejdede AC aktivt for, at der kunne findes en mere holdbar løsning for de mange udfaldstruede. Den parlamentariske sammensætning gjorde dog, at finanslovsaftalen for 2013, lavet sammen med Enhedslisten, heller ikke resulterede i en klar løsningsmodel. Der blev sikret op til et halvt års ekstra forsørgelse på en ydelsessats svarende til kontanthjælp til udfaldsramte samt lovning på uddannelses tilbud i denne ekstra offentlige forsørgelsesperiode. AC arbejdede ifm. lovgivningsarbejdet efter finanslovsaftalen med at få udbredt viften af uddannelses tilbud, så der var tilstrækkeligt med relevante tilbud til akademikere.

Andet halvår af 2012 endte således som det startede med manglende politisk vilje til at sikre de mange udfaldstruede et fortsat forsørgelsesgrundlag under en historisk langvarig jobkrise i Danmark.

Fremtidens akademikerudbud – analyse og perspektiver

Med den nye regerings stadfæstelse af "25 pct.-målsætningen" (mindst 25 pct. af en ungdomsårgang skal tage lang videregående uddannelse) satte AC i starten af 2012 også fokus på udviklingen i akademikerudbuddet på både kort og lang sigt.

Beregninger fra AE-Rådet lavet til AC viste, at der var udsigt til et decideret akademikerboom i de kommende år – indfasning af '25 pct. målsætningen' eller ej. Store kandidatårgange ville melde sig på arbejdsmarkedet, mens årgange med relativ beskeden andel af akademikere stod over for at skulle gå på pension.

En central pointe i analysen var, at hvis arbejdsløsheden blandt akademikere skulle holdes i ro i de næste år, skulle der konkret skabes 9.100 ekstra job om året - fortrinsvis i den private sektor. Det svarede til en fordobling af den årlige jobskabelse, der havde fundet sted i den private sektor i det forgangne tiår.

AC kunne perspektivere tallene med en erfaringsopsamling omkring dimittenders muligheder og barrierer for at indtræde på arbejdsmarkedet i andre EU-lande. Erfaringerne pegede i retning af, at vi i Danmark skulle være særligt påpasselige med i de kommende år ikke at skabe en stigende proletarisering af et udsnit af dimittenderne, som det desværre var blevet en realitet i andre EU-lande.

Debatten om fremtidens akademikerudbud satte også en streg under, at det fulde afkast af de offentlige uddannelsesinvesteringer ikke høstes

uden høj kvalitet på uddannelserne og et veldimensioneret matchningsapparat - med inspiration fra Akademikerkampagnen - som kunne forkorte dimittendernes vej ud til virksomhederne.

Events i Akademikerkampagnen i 2012

Akademikerkampagnen har fortsat fokus på at arrangere events, hvor det direkte møde mellem akademikere og SMV'er er det bærende element. I 2012 har vi afholdt succesfulde matcharrangementer i samarbejde med Roskilde-Lejre Erhvervsservice, Tønder kommune, Vordingborg kommune, og Vejle kommune og Erhvervsservice, hvor Akademikerkampagnen har faciliteret det direkte møde mellem SMV'er og højtuddannede.

Arrangementet i Vejle var samtidig en afprøvning af et helt nyt koncept for det direkte møde: "Viden-til-vækst Turbinen - Bliv konsulent for en dag" er udviklet i samarbejde mellem Jobcenter Vejle og Akademikerkampagnen. Konceptet går ud på, at arbejdsgiverne på forhånd formulerer én kort og klar aktuel udfordring, som de ønsker friske input til at tackle. Det kan fx dreje sig om at udvikle nye nicher, rekruttere de rigtige kompetencer, udvide kundekredsen eller analysere konkrete fremtidsperspektiver.

Akademikerne stiller i workshoprunder uddybende spørgsmål og byder ind. De må ikke konkurrere mod hinanden, men skal tværtimod bringe så mange kompetencer i spil som muligt, holde fokus på problemstillingen og skabe overblik, så arbejdsgiveren får indsigt i mulige løsningsmodeller.

På den måde får akademikerne konkret mulighed at vise arbejdsgiverne, hvordan de løser et problem for dem, og der bliver dermed skabt en konstruktiv dialog mellem erhvervsledere og højtuddannede - i stedet for at de alene mødes som arbejdsgivere og jobsøgere.

Udover at der skabes et forum for jobskabelse, er meningen med konceptet, at virksomhederne kan gå hjem med en større viden om, hvordan en akademiker konstruktivt kan udgøre en forskel for en SMV, der vækster i en krisetid – og at akademikerne kan gå hjem med en viden om de konkrete udfordringer og opgaver, de kan byde ind på i SMV-segmentet. På den måde kan begge parter styrke deres viden om den værdi, de begge kan tilføre hinanden og skabe den win-win situation, der skal til, for at skabe et godt match mellem SMV og akademiker.

Akademikerkampagnens hidtil største phonerkampagne

Akademikerkampagnen har i 2012 fortsat phonerkonceptet, hvor virksomheder bliver ringet op og tilbudt et møde om, hvordan en akademiker vil kunne gøre en positiv forskel i pågældende virksomhed. Med den aktuelle Akademikerkampagne er phonerkampagnen blevet væsentlig større, end vi før har prøvet – både ift. antallet af virksomheder, der

bliver kontaktet, og ift. antallet af konsulenter, der tager de opfølgende besøg.

Den største forskel fra hidtidige kampagner er inddragelsen af jobcentre i de opfølgende besøg. 64 jobcentre har stillet konsulenter til rådighed, og de har taget ca. 80 pct. af alle besøg. Derudover deltager de akademiske a-kasser fortsat, ligesom flere af universiteternes karrierecentre, flere andre aktører og erhvervsservicecentre er med. Sidst, men ikke mindst, har Djøf deltaget med besøg i efterårets phonerkampagne. I alt har 187 konsulenter taget ca. 5.000 virksomhedsbesøg for Akademikerkampagnen i 2012.

Det store antal besøgs konsulenter og virksomhedsbesøg har øget behovet for koordinering i Akademikerkampagnens sekretariat. Sekretariatet har endvidere udviklet og afholdt uddannelsesdage i alle fire beskæftigelsesregioner for at øge konsulenternes viden om akademiske kompetencer i SMV'er og for at klæde konsulenterne bedst muligt på til at tage virksomhedsbesøg.

Sekretariatet har derudover fungeret som bagstopper for alle virksomhedskontakter for at forsøge at sikre, at ingen match går tabt, fordi en konsulent ikke kan finde den rette kandidat. Det – sammen med virksomheder der ringer til sekretariatet – har givet væsentlig flere rekrutterings- og matchopgaver til Akademikerkampagnens sekretariat i 2012.

Udvikling af kurser i forretningsforståelse

Akademikerkampagnen har som del af Trainee-kampagnen afsat en pulje til udvikling af kurser inden for forretningsforståelse, målrettet akademikere, der søger ansættelse i SMV-segmentet.

Det er Akademikerkampagnens erfaring, at SMV'er generelt er utrygge ved akademikers evne til at gennemskue de forretningsmæssige aspekter ved at drive virksomhed – og derfor ofte fravælger at rekruttere akademikerne på det grundlag. Ved at udvikle kurser, der styrker akademikers viden om SMV-segmentet og deres vilkår, samt klæder dem på med anvendelsesorienterede metoder inden for virksomhedsdrift, forventer vi, at akademikerne får nemmere ved hurtigt at sætte sig ind i virksomhedernes behov og ved at kommunikere deres kompetencer over for virksomhedsejerne. På den måde styrkes deres ansættelsesmuligheder i SMV-segmentet.

I samarbejde med CUBE og Aalborg Universitet har Akademikerkampagnen i 2012 medfinansieret og deltaget i udviklingen af to kurser i forretningsforståelse med primært sigte på hhv. businesscases og IT. CUBE er blevet evalueret meget positivt af deltagerne, som har følt sig styrket ift. at søge job i SMV segmentet, mens kurset på Aalborg Universitet endnu ikke er evalueret.

Afslutningen på Akademikerkampagnen i Yderområderne: Konference i Middelfart

Akademikerkampagnen i Yderområderne blev i april 2012 afsluttet med en velbesøgt og vellykket konference i Middelfart.

Konferencen bestod, udover indlæg fra både AC's formand, Erik Jylling, og ministeren for By, Bolig og Landdistrikter, Carsten Hansen, af to paneler, der skulle sætte udfordringer og muligheder med rekruttering til yderområderne til debat. Første panel bestod af erhvervs- og virksomhedskonsulenter, SMV-repræsentanter og branchefolk. Panelet skulle give vidnesbyrd om, hvordan hverdagen ser ud, når man helt konkret arbejder med eller i små og mellemstore virksomheder, særligt i yderområderne.

Med det andet panel stillede vi skarpt på de politiske overvejelser og prioriteringer, der tegner vilkårene for landets yderliggende virksomheder. Paneldeltagerne satte især fokus på stedbundne ressourcer, lokalt samarbejde, bankernes investeringslyst og iværksætterier.

Konferencen tjente også til at cementere det gode samarbejde, som Akademikerkampagnen gennem projektperioden har haft med mange nye parter, især i geografiske områder, som AC sjældent når. Akademikerkampagnens sekretariat arbejder løbende med at bibeholde samarbejdsrelationerne, så kampagnen i yderområderne ikke kommer til at være et enkeltstående projekt, men derimod en start på et bredere fokus for kampagnens arbejde.

2.3 Vækst- og erhvervspolitik

Den overordnede vækstpolitik

Omdrejningspunktet for AC's indsats på vækst- og erhvervspolitikken har de seneste par år været vækststudspillet "Med viden skal land bygges" og de forslag, som AC lancerede deri. Vækstudspillet har været en stor succes, og forslagene har generelt set haft en stor realiserbarhed og levedygtighed. Således er en pæn del af forslagene i dag enten realiseret, en del af regeringens politik eller på anden vis højt på den politiske dagsorden. Den resterende del af forslagene har for en pæn del kunnet relanceres direkte eller videreudvikles til brug i nye sammenhænge.

Således blev der til de senere aflyste trepartsforhandlinger udviklet et nyt sæt vækstforslag, som byggede direkte videre på tankerne fra vækststudspillet. Der var fokus på at styrke iværksætteriet i Danmark, og der var forslag om en ny iværksætterstøtte med to elementer: En særlig støtteordning for iværksættere i en afgrænset periode og en justering af dagpengesystemet ift. iværksætterne. Derudover var der forslag om en "kreditforening" for iværksættere og et særligt vækstprogram for gazelvirksomheder. Desværre kunne der ikke arbejdes videre med forslag i

regi af trepartsforhandlingerne, men de er siden blevet anvendt i andre sammenhænge.

En ny national innovationsstrategi

Af regeringsgrundlaget fremgår det, at regeringen vil udvikle Danmarks første innovationsstrategi, som skal sætte rammerne for at styrke innovationen i de danske virksomheder. I efteråret 2011 så det ud til, at arbejdet med innovationsstrategien ville blive et centralt omdrejningspunkt for arbejdet med vækst, innovation og iværksætter i løbet af 2012 og dermed også for AC's indsats på disse områder, men det har ikke helt været tilfældet. Ministeriet har godt nok inviteret alle interesserede til at deltage i processen med at udvikle strategien, men regeringens egne udspil har været så få og indholdsmæssigt svage, at diskussionen ikke rigtig har foldet sig ud og fået reel substans. AC har dog været med hele vejen igennem og bidraget, hvor det har været muligt.

Bestyrelsen drøftede allerede i december 2011 sin overordnede tilgang til en ny innovationsstrategi og opfordrede her til at skabe bedre sammenhæng i innovationspolitikken. Det afgørende er at sætte virksomhedernes konkrete vilkår i fokus og anvende både medarbejdernes og den offentlige sektors innovationspotentiale offensivt og dermed også sætte fokus på innovation på tværs af den offentlige og den private sektor.

Regeringen inviterede i foråret 2012 til at bidrage med indspil til arbejdet med innovationsstrategien. AC deltog i dialogmøder om strategien og indsendte i lighed med mange andre organisationer et skriftligt bidrag som inspiration til arbejdet. I dette indspil pegede AC på fire konkrete fokuspunkter i arbejdet med at styrke innovationen i Danmark:

1. Innovationsindsatsen skal tage udgangspunkt i virksomhedernes egne aktuelle betingelser og ressourcer.
2. De mange nye akademikere skal skabe innovation i virksomhederne.
3. Akademiske iværksættere skaber vækst, og deres vilkår for at starte virksomheder og få dem til at vokse skal styrkes.
4. Samarbejdet mellem videnpersoner og virksomheder skal styrkes i hele uddannelses- og innovationssystemet.

I anden halvdel af 2012 har det været småt med nye indflydelsesmuligheder. Uddannelsesministeriet har offentliggjort en ganske kort vision for strategien og et debatoplæg bestilt hos Mandag Morgen, men der fulgte ingen fornyet offentlig debat eller invitation til dialogmøder i kølvandet på disse initiativer. Efter opdrag fra regeringen præsenterede et europæisk ekspertpanel en evaluering af det danske forsknings- og innovationssystem med en række konkrete forslag, hvoraf de færreste dog var nye i dansk sammenhæng. Innovationsstrategien skulle have været præsenteret i oktober, men offentliggørelsen er i skrivende stund udsendt til omkring årsskiftet. Ministeren har dog mange gange præsenteret

teret intentionerne bag strategien, og ud fra disse kan man forvente, at to af strategiens fokusområder vil være intelligent offentlig efterspørgsel og innovation og iværksætteri i uddannelserne.

Innovation og iværksætteri i uddannelserne

AC har i 2012 sat særlig fokus på innovation og iværksætteri i uddannelserne og har bidraget til en offentlig debat om, hvordan vi på de videregående uddannelser skaber en kultur, der i højere grad har fokus på mulighederne for at skabe sit eget job. AC har både på Uddannelsesmødet i ministerielt regi og i dagspressen påpeget, at det handler om at få innovation og entreprenørskab bedre integreret i den ordinære undervisning, så det ikke blot eksisterer som et ekstra tilbud for de få. Temaet har også været drøftet i FUU og PSU, og AC forventer i det nye år at kunne bidrage yderligere til diskussionerne om, hvordan vi kommer fra en lønmodtagerkultur til en iværksætterkultur – også på uddannelsesinstitutionerne.

Erhvervspanelet for Grøn Omstilling

AC har i 2012 været en del af Erhvervspanelet for Grøn Omstilling, et panel nedsat af miljøminister Ida Auken og med DI-direktør Lars Goldschmidt som formand.

Omstillingen til et grønnere Danmark er tvingende nødvendig i og med, verdens ressourcer mindskes drastisk, alt imens befolkningstallet stiger. Det øger behovet for at gentænke den klassiske vækstdagsorden, så velstand og stigende ressourceforbrug ikke længere er uomgængeligt forbundne.

17 repræsentanter fra erhvervsorganisationer, videninstitutioner, miljøorganisationer og lønmodtagerorganisationer har haft til opgave at udarbejde anbefalinger til initiativer, som kan understøtte Danmarks omstilling til et "grønt viden- og produktionssamfund". AC har haft et tæt samarbejde med IDA, der også har været repræsenteret i panelet.

Miljøministeren har lagt op til, at panelets anbefalinger kan bruges i udformningen af regeringens nye erhvervs- og vækstpolitik. Formentlig vil der ske det, at Erhvervspanelet i det kommende år vil brydes op og indgå i nye undergrupper, der arbejder med hvert sit område inden for grøn omstilling. Der er ingen forpligtelse til at indgå i arbejdet med den politiske og praktiske implementering af Erhvervspanelets anbefalinger, men der er et politisk ønske om, at parterne arbejder videre med løsninger.

Det har været en spændende proces for AC at deltage i panelets arbejde. Grøn omstilling giver mange perspektiver til AC's øvrige dagordener inden for bl.a. vækst, uddannelse og beskæftigelse, og bliver højst sandsynligt en helt uomgængelig selvstændig dagsorden inden for erhvervspolitikken de kommende år. Derudover er det en spændende ud-

vikling, at et ministerium som Miljøministeriet begynder at inddrage nye interessenter tidligt i processen. Det er en både nyttig og fremsynet arbejdsmetode, som forhåbentlig kan tjene til stor inspiration ift. AC's samarbejde med andre ministerier.

Entreprenørskab og vækst blandt akademikere i Norden

AC gennemførte i samarbejde med SACO i Sverige og Akademikerne i Norge en stor undersøgelse af akademikere som (vækst)iværksættere i Norden med økonomisk støtte fra Nordisk Innovationscenter (Nordisk Ministerråd).

Undersøgelsens resultater blev præsenteret på en konference i januar i Stockholm og viser bl.a., at

- Akademikere bliver oftere iværksættere end ikke-akademikere.
- Kvindelige akademikere er mere tilbøjelige til at blive iværksættere end ikke-akademiske kvinder.
- De akademiske vækstiværksættere er i godt 40 pct. af tilfældene partnervirksomheder, og der er mange flere virksomheder med ansatte blandt partnervirksomhederne.
- Højvækst virksomheder er jævnt fordelt over alle brancher.
- De samfundsvidenskabeligt uddannede udgør knap halvdelen af akademiske iværksættere og lidt over halvdelen af vækstiværksættere.
- Samfundsvidenskabelige og teknisk-naturvidenskabelige iværksættere er begge overrepræsenterede blandt akademiske vækstiværksættere.
- De samfundsvidenskabeligt uddannede skaber hurtigere og højere vækst end andre uddannelsesretninger.
- Finansiering opleves som et problem ift. opstart og ekspansion for ca. 20-25 pct.
- Usikkerhed om kunder og løn er den største barriere ved opstart.
- Usikkerhed om vilkår om dagpenge og barselsrefusion opleves som en barriere.
- Det manglende sikkerhedsnet virker afskrækkende ift. at tage skridtet fra lønmodtager til selvstændig.

Med baggrund i resultaterne fra undersøgelsen gennemførte AC i samarbejde med Djøf, DM, Kommunikation og Sprog, Dansk Journalistforbund og IDA en politisk høring med ordførere fra ledende partier i Folketinget, hvor følgende problemstillinger og løsninger blev sat til debat:

1. Grundydelse til iværksættere.
2. En statslig "kreditforening" med risikovillig kapital til iværksættere.

3. Mulighed for at kombinere lønmodtagerjob med at drive virksomhed.
4. Reducere risiko ved at gå fra at være ledig til at være selvstændig.
5. Udskyde adgang til dimittendydelse til iværksættere.

AC vil i 2013 fortsætte arbejdet med at gøre det lettere at starte og udvikle små virksomheder, der står for 80 pct. af nettojobskabelsen i Danmark.

Nordisk Policy Forum

Nordisk Ministerråd inviterede en kreds af interessenter fra Norden til på to møder at drøfte analyse og anbefalinger om, hvordan Norden kan styrke muligheder for bedre at udnytte økonomiske vækstområder. Analysen er udarbejdet af konsulenthuset Damvad under ledelse af økonomiprofessor ved Aalborg Universitet, Per Kongshøj Madsen.

Analysen er koncentreret om fem temaer:

1. Nordiske vækstsektorer og rammebetingelser for højvækstvirksomheder i Norden.
2. Jobskabelse i højvækstvirksomheder.
3. Udbud og efterspørgsel på arbejdskraft.
4. Arbejdsmiljø i vækstvirksomheder.
5. Behov for en revidering af rammebetingelser.

På baggrund af analysen er der udarbejdet en række politiske anbefalinger:

- Arbejdsmarkedspolitiske anbefalinger:
Med udsigt til arbejdskraftmangel (særligt på højtuddannet arbejdskraft) som følge af den demografiske udvikling er der behov for ændring i incitamentstrukturen (pensionsordninger) for at få lønmodtagere til at blive længere på arbejdsmarkedet og reducere udgifterne ifm. at rekruttere udenlandsk arbejdskraft. Endelig foreslås en regelforenkling og et øget fokus på at udruste nyuddannede med erhvervsrelevante kvalifikationer.
- Arbejdsmiljøanbefalinger:
Der er behov for at udvikle et bedre psyko-socialt arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Det kan ske ved at styrke stresshåndtering på arbejdspladsen og ved at undersøge muligheden for at lovregulere ledelsen af det psyko-socialt (med inspiration fra Norge var der forslag om, at det skal være et lovkrav at have gennemført et arbejdsmiljøkursus, hvis man som leder har personaleansvar). Samtidig blev det også foreslået at arbejde på at forenkle arbejdsmiljøreglerne og indføre mere fleksible arbejdstider i børneinstitutioner,

således at de bedre kan matche de fleksible arbejdstider på arbejdspladserne.

Netværk for højtuddannet udenlandsk arbejdskraft

I 2012 har der været afholdt to møder i "netværk for højtuddannet udenlandsk arbejdskraft". I netværket orienteres om analyser og forskning om, hvad der skal til for at fastholde og tiltrække højtuddannet udenlandsk arbejdskraft.

Foruden erfaringer fra DTU med medarbejder- og ægtefællenetværk og erfaringer fra Vestas om sprogundervisning, har netværket drøftet følgende:

- Indkomstforskelle og kort afstand som de faktorer, der har størst betydning for arbejdskraftmobiliteten.
- Udenlandske højtuddannede i Danmark er "karrierenomader", dvs. de går efter karrieren og udviklingen i jobbet, og disse to faktorer er afgørende for, hvor de flytter hen for at arbejde, og hvor længe de bliver. Danskere er ikke lukkede, men har svært ved at navigere i gråzonen - enten har danskere gode nære venner eller også fjerne bekendtskaber. Mange udenlandske højtuddannede efterlyser, at danskere bliver bedre til at finde en mellemform for samvær.
- Det er vigtigt at markedsføre og fremhæve jobmulighederne i Danmark, at markedsføring af Danmark med fordel kan ske med ensartede budskaber, fx "Quality of life", at de store virksomheder er synlige og videregiver deres erfaringer med højtuddannet udenlandsk arbejdskraft til SMV'er.

Vækstforum Hovedstaden

AC har deltaget i Vækstforum Hovedstaden. I strategien for 2011-2013 har Vækstforum identificeret følgende seks indsatsområder til at sikre vækst i regionen:

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

Et af de projekter, Vækstforum Hovedstaden vedtog at yde økonomisk støtte til i 2012, var "Project Copenhagen Innovation and Entrepreneurship Lab (CIEL)" – et samarbejde mellem DTU, CBS og Københavns Universitet. Formålet er at skabe nye modeller for, hvordan vi på universiteterne kan generere entreprenørskab gennem undervisning, forskning

og vejledning og få entreprenørskab til at være en naturlig del af universiteternes virke.

2.4 Uddannelsespolitik

Sammenhæng i det videregående uddannelsessystem

Et mere sammenhængende og fleksibelt videregående uddannelsessystem er for alvor kommet på den politiske dagsorden i 2012. Første skridt var samlingen af de videregående uddannelser under samme ministerium ifm. regeringsdannelsen, og i foråret fremlagde uddannelsesminister Morten Østergaard så sin sammenhængsredegørelse. AC har været aktiv fortaler for en samling af de videregående uddannelser i et ministerium og har som følge heraf også taget aktiv del i den politiske debat om en fremtidig indretning af det videregående uddannelsessystem. Den nye politiske dagsorden rejser ikke desto mindre en række nye spørgsmål, AC skal kunne forholde sig til, hvorfor sekretariatet fandt det nødvendigt at få formuleret og konkretiseret en politik for AC's ageren ift. en ønsket udvikling af uddannelses-, forsknings- og institutionspolitikken i det nye sammenhængsperspektiv. Det videre arbejde med AC's positionspapir fortsætter ind i 2013.

Som led i dette arbejde afholdt AC i efteråret 2012 møder med hhv. Professionshøjskolernes Rektorkollegium og Danske Universiteter. Et centralt tema på møderne var sammenhængsredegørelsen og eventuelle konsekvenser af en fælles uddannelseslov, herunder spørgsmålet om optaget af professionsbachelorer på kandidatuddannelserne og forslaget om professionsmasteruddannelser. Derudover blev der drøftet forskningstilknytning og samarbejde om forskning mellem professionshøjskoler og universiteter samt muligheden for et tættere samarbejde om uddannelse af ph.d.ere til professionshøjskolesektoren.

Endvidere afholdt AC og FTF en fælles uddannelseskonference den 24. oktober 2012 i København, hvor regeringens sammenhængsvision blev sat til debat. Konferencen, der var meget velbesøgt, bekræftede, at der allerede i dag findes mange gode eksempler på merit- og uddannelsessamarbejder mellem institutioner på tværs i det videregående uddannelsessystem, men også at der fortsat er et stort potentiale for forbedringer i et systematisk og formaliseret samarbejde mellem institutionerne. Ikke kun ift. at få skabt en gennemsigtighed i meritmulighederne for den enkelte studerende, der ønsker et sporskifte i sit uddannelsesforløb, men også ift. at få reduceret unødigt forsinkelse ifm. studieskift.

Hurtigere studerende og SU-reform

I regeringsgrundlaget fremgår, at regeringen ønsker, at de studerende hurtigere gennemfører deres uddannelser og dermed kommer hurtigere ud på arbejdsmarkedet. Og i regeringens lovprogram for Folketingsåret 2012/2013 fremgår det nu, at regeringen i starten af 2013 barsler med udspil til tiltag, der skal tilskynde de unge til dels at komme hurtigere i

gang med en uddannelse og dels tilskynde de unge til hurtigere færdiggørelse af deres uddannelse.

Der nævnes ingen steder noget om SU-reformen, men der er ingen tvivl om, at regeringen har et godt øje for, at SU-systemet kan bruges til at skabe økonomiske incitamenter for de unge til tidligere og hurtigere studieadfærd. Ift. en kommende SU-reform har AC gennem 2012 i pressen markeret en stærk kritisk holdning til, at SU bruges til andet end det det er tiltænkt, nemlig økonomisk at sikre at alle unge - uanset social baggrund - kan uddanne sig, så langt evner og motivation rækker.

Nyt akkrediteringssystem

AC's forslag til nyt akkrediteringssystem blev forelagt den, på daværende tidspunkt, nye uddannelsesminister i slutningen af 2011. Grundtanken i AC's forslag var at erstatte de ressourcetrævede og bureaukratiske uddannelsesakkrediteringer med et nyt kvalitetssikringssystem, der består af tre hovedkomponenter:

1. Auditering af institutionernes/hovedområders interne kvalitetssikringssystem.
2. Særakkreditering af uddannelser med systematisk overledighed.
3. Tematisk evaluering.

Derfor var det også med stor tilfredshed, at AC kunne konstatere en ganske markant lydhørhed over for AC's forslag, da Uddannelsesministeriet i marts præsenterede sit forslag til nyt akkrediteringssystem for de videregående uddannelser. Dette gælder ikke mindst forslaget om institutionsakkreditering, udtagelse af uddannelser med høj ledighed til nærmere gennemgang, og genindførelse af tematiske evalueringer for universitetsuddannelserne (de øvrige videregående uddannelser har hele tiden været omfattet af EVA's evalueringsvirksomhed).

Her i efteråret har udkastet til ny akkrediteringslov været i høring. AC udtrykker i sit høringssvar tilfredshed med grundretningen i lovudkastet, idet der dog fortsat forestår et vigtigt arbejde ift. at få beskrevet de bekendtgørelsesfastlagte kriterier for institutionsakkreditering, prækvalificering og uddannelser med særlige kvalitetsudfordringer.

Genindførelse af tværgående evaluering for universitetsuddannelserne

En af konsekvenserne ved den nye ressortdeling mellem Uddannelsesministeriet og Undervisningsministeriet var, at Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) kom ind under Uddannelsesministeriet. Hermed blev der skabt mulighed for, at AC kunne få et gammelt ønske opfyldt om, at universitetsuddannelserne igen skulle være omfattet af tematiske evalueringer. Et forslag, der som tidligere nævnt, også indgik som et centralt element i AC's forslag til nyt kvalitetssikringssystem. Det er derfor me-

get tilfredsstillende at kunne konstatere uddannelsesministerens lydhørhed over for AC's argumenter for vigtigheden af, at et nyt akkrediteringsystem for de videregående uddannelser også får et kvalitetsudviklingsfokus i form af EVA's evalueringsvirksomhed.

Uddannelsesmøde afløser Dialogforum

Ved uddannelsesminister Morten Østergaards adkomst, er det årlige Dialogforum, der blev planlagt og gennemført i fællesskab mellem ministeriet, DI, Dansk Erhverv, AC, Danske Universiteter, universitetslærerne og de studerende, ikke længere. Uddannelsesministeren har i stedet besluttet at gennemføre et årligt Uddannelsesmøde, der tæller alle de videregående uddannelsessektorer under ministeriets ressort. Første Uddannelsesmøde blev afholdt den 2.–3. maj 2012 med uddannelsessystemets (mangel på) sammenhæng som hovedemne.

Genindførelse af gruppeprøver

Afskaffelsen af gruppeprøver blev under den borgerlige regering ophøjet til ideologi i tråd med daværende statsminister Anders Foghs udtalte skepsis over for "rundkredspædagogik". Igennem årene har AC været arg modstander af afskaffelsen af gruppeprøver og har set det som et kedeligt eksempel på en uhørt detailregulering af institutionernes undervisnings- og eksamensmetoder. Et af de første synlige tegn på nye uddannelsespolitiske tider var derfor også den nye SRSF-regerings beslutning om at genindføre gruppeprøver.

AC blev sammen med andre centrale interessenter og aktører inviteret til dialogmøde i Uddannelsesministeriet om, hvordan en model for genindførelse af gruppeprøver kunne udformes. For AC er det væsentligt, at uddannelsesinstitutionerne råder over en bred vifte af eksamensformer, der kan understøtte fagenes forskellige formål og læringsforløb, og at beslutningen om valg af prøveform følgelig træffes dér, hvor uddannelserne udvikles og gennemføres. Det er AC's vurdering, at der er fundet en fornuftig model, hvor det lægges ud til institutionerne at fastsætte rammerne for gruppeprøver i studieordningerne, og at denne metodefrihed følges op med en evaluering af erfaringerne med og brug af gruppeprøver efter tre år.

Talentstrategi på de videregående uddannelser

Uddannelsesminister Morten Østergaard fremlagde i eftersommeren sit debatoplæg om talentudvikling på de videregående uddannelser. AC tilkendegav i sit høringssvar, at AC i udgangspunktet deler uddannelsesministerens vision om løft i kvaliteten af de videregående uddannelser ved (bl.a.) at sætte fokus på uddannelsernes evne til i højere grad at motivere, udfordre og dermed udvikle de dygtigste studerende til deres fulde potentiale. For der er ingen tvivl om, at den større heterogenitet i studentermassen ift. motivation, interesse og faglig formåen er et grundvilkår, der er blevet yderligere forstærket gennem de senere år på

universiteterne og de andre videregående uddannelsesinstitutioner. AC's fulde opbakning til en talentstrategi for de videregående uddannelser afhænger dog af, at der ikke fjernes fokus eller ressourcer fra den generelle uddannelsesopgave. Den væsentligste uddannelsespolitiske dagsorden er helt indiskutabelt at få hævet den generelle kvalitet af uddannelserne, fx på universitetsuddannelser med alt for lille studiebelastning.

Internationaliseringsstrategi

Uddannelsesministeren bebudede i starten af året, at en ny samlet strategi for internationalisering og promovning af danske uddannelser ville blive fremlagt før sommerferien. I skrivende stund lader strategien dog endnu vente på sig, men AC har benyttet lejligheden til at få opdateret AC's hidtidige internationaliseringspolitik for de videregående uddannelser.

Efter en grundig proces, der også involverede Forsknings- og Uddannelsesudvalget (FUU), besluttede AC's bestyrelse at befæste AC's hidtidige position, nemlig at en internationaliseringsstrategi for de videregående uddannelser skal have et todelt formål: For det første at tiltrække dygtige udenlandske studerende til danske uddannelser. For det andet at tiltrække dygtige udenlandske talenter, der med en dansk kandidatgrad efterfølgende kan arbejde for dansk erhvervsliv, fx som kulturel brobygger til eksportmarkederne.

Finanslovsforhandlingerne om uddannelsesøkonomi

Regeringens store ambitioner på uddannelsesområdet, herunder opfyldelsen af 60 pct.- og 25 pct.-uddannelsesmålsætningerne, bliver ikke gratis at føre ud i livet, og AC så derfor med nogen bekymring frem til regeringens forslag til finanslov for 2013 på uddannelsesområdet. Op til offentliggørelsen af finanslovsforslaget bidrog AC til at skærpe forskningsordførernes opmærksomhed på, hvor mange midler der skal til for at forøge optaget yderligere på de videregående uddannelser og samtidig fastholde kvaliteten i uddannelserne.

Derfor var det også positivt, at regeringen anviste fuld finansiering af det store optag af studerende på de videregående uddannelser – både til ekstra uddannelsesaktivitet og til ekstra SU. Med finanslovsaftalen blev der sikret en ordentlig uddannelsesøkonomi et år frem, men opfyldelsen af uddannelsesmålsætningerne vil fortsat give risiko for pres på kvaliteten, og det er et område, som AC konstant vil have opmærksomhed på.

Fortsættelse af taxameterløftet

Finanslovsaftalen fra 2009 indeholdt en finansiering af taxameterløftet for de humanistiske og samfundsvidenskabelige universitetsuddannelser til og med 2012. Det var derfor også meget positivt at konstatere, at

regeringen med sit finanslovsforslag lagde op til at forlænge taxameterløftet for de humanistiske og samfundsvidenskabelige uddannelser tre år frem.

I starten af året brugte AC en del arbejde på at få gjort den nye kreds af forskningsordførere opmærksom på den oprindelige forståelse i kredsen bag taxameterløftaftalen, nemlig at et taxameterløft ikke blot skulle ses som en treårig parentes. At risikoen for et sådant udfald var reelt, vidnede den borgelige regerings sidste finanslovsforslag om. Heri stod taxameterløftet beskrevet til at stige til 5.000 kr. "i 2012", uagtet at der i den oprindelige aftaletekst fremgik, at taxameterløftet skal stige til 5.000 kr. "fra 2012". To små ord med stor fortolkningsmæssig betydning. AC er i det lys særdeles tilfreds med en treårig forlængelse af taxameterløftet.

Rigsrevisionens undersøgelse af taxameterløftet

En del af den oprindelige finanslovsaftale om et taxameterløft var, at der i 2012 skulle foretages en vurdering af, "i hvilket omfang løftet i taxametrene har haft betydning for den forskningsbaserede undervisning på humaniora og samfundsvidenskab." Rigsrevisionen afgav i slutningen af august 2012 sin beretning om undervisningen på universiteterne, der var en generel kritik af, at takstforhøjelsen kun i mindre omfang har resulteret i mere undervisning og bedre forskerdækning på uddannelserne.

Det er nødvendigt at være bevidst om, at såvel partierne som Rigsrevisionen har lagt sig fast på antal undervisningstimer og forskerdækning af undervisningen som nøgleindikatorer for kvaliteten af universitetsuddannelserne. Det forhold, at man på visse universitetsuddannelser i den treårige perioden ikke har indset vigtigheden af at kunne levere øget kvalitet for de ekstra bevilligede uddannelsespenge, har ikke gjort det nemmere for AC og andre gode kræfter at argumentere for en fortsættelse af taxameterløftet. AC vil i det kommende år fortsætte arbejdet for et permanent taxameterløft og indlede nærmere dialog med universiteterne om uddannelsernes kvalitetsniveau.

2.5 Universitets- og forskningspolitik

AC's universitetspolitiske konference, januar 2012

Den 16. januar 2012 afholdt AC en meget velbesøgt universitetskonference med titlen "Tid til tillidsreform for universiteterne: Frihed og fælles ansvar". Konferencen tog tråden op fra rækken af universitetskonferencer, som AC har afholdt siden 2002, og formålet var dels at gøre status for tillidsforholdet mellem politikere og universitetsledelser, dels mellem ledelse og medarbejdere på universiteterne. Desuden var der med den nye regering anledning til at drøfte de nye signaler om behovet for både større decentrale frihedsgrader og en mere hensigtsmæssig styreform

med mindre detailstyring. Et centralt tema var, hvordan styrings- og bevillingssystemet påvirker kvaliteten i uddannelserne og forskningen.

Konferencen var således også tænkt som en velkomst til den nye uddannelsesminister og et nyt hold ordførere, og uddannelsesministeren sagde da også ja til at tale om større frihed og mindre detailstyring på konferencen. Udover dette gennemgående tema havde konferencen også fokus på Akademisk Råds rolle og på, hvordan bestyrelserne kan bidrage til at skabe tillid til universiteterne.

Karrierevilkår for yngre videnskabelige medarbejdere

AC's formand benyttede den universitetspolitiske konference til i sin åbningstale at rejse en kritik af universiteternes ringe karrierevilkår for de yngre videnskabelige medarbejdere. Sekretariatet udarbejdede et notat, der viser en bekymrende udvikling i antallet af adjunkter ift. post.doc på landets universiteter i perioden 2004 - 2011. Fra 2007 har post.doc som stillingskategori overhalet adjunkterne i antal. AC kritiserer universiteterne for en personalepolitik, der de facto betyder en dekobling af forskningen fra uddannelserne og er med til at cementere en kultur, hvor forskningen prioriteres højere end undervisningsopgaven. Tilsvarende kritiserer AC, at den generelle karrierehåndtering gør det stadig vanskeligere for universiteterne at tiltrække og fastholde dygtige forsknings- og undervisningstalenter. AC gennemfører i vinterhalvåret en besøgsrunde på universiteterne, hvor karrierehåndteringen af yngre videnskabelige medarbejdere bl.a. er på dagsordenen.

Forskningsinvesteringerne

De danske forskningsinvesteringer ligger på et pænt niveau set ift. det europæiske gennemsnit, idet Danmark som et af de få europæiske lande har nået Barcelonamålet og samlet set investerer 3 pct. af BNP i forskning. Tallet dækker over, at både den offentlige og den private sektor har nået målet, idet de offentlige investeringer er på lige godt 1 pct. af BNP, mens de private investeringer er på 2 pct. af BNP. Det er meget positivt, at Danmark efter flere års økonomisk krise har kunnet opretholde investeringsniveauet på forskningsområdet, men de positive tal skal dog ses i lyset af, at BNP ikke længere vokser, så der reelt er tale om en stagnation i investeringsniveauet.

AC's perspektiv har derfor i årets løb været at skærpe opmærksomheden på, at regeringen selv har en ambition om, at de offentlige forskningsinvesteringer på 1 pct. af BNP skal være et gulv og ikke et loft. AC har således arbejdet for, at det høje ambitionsniveau fra globaliseringsstrategien fastholdes og udvikles, så der - med behørig opmærksomhed på den aktuelle krise - sættes nye mål for forskningsinvesteringerne på længere sigt, fx med et mål om at de offentlige forskningsinvesteringer udgør 1,4 pct. af BNP i 2020. Et sådant forslag var allerede en del af vækststudspillet, og i 2012 har AC bidraget til debatten med debatindlæg bl.a. ifm. finanslovsarbejdet.

AC har desuden i et konkret samarbejdsprojekt med Dansk Industri og Danske Universiteter arbejdet på en enkel sammenligning af Danmark med nogle af verdens stærkeste videnregioner mht. velstand og forskningsinvesteringer. Projektets resultater forventes offentliggjort primo 2013, og sammenligningen illustrerer, at flere af Danmarks nærmeste konkurrenter allerede har samlede forskningsinvesteringer på 4-5 pct. Det må således ikke blive en sovepude, at vi har nået Barcelonamålet og ligger pænt placeret i en rent europæisk sammenligning.

Finanslovsforhandlingerne om forskningsmidler

Som bestyrelsen gav udtryk for i sin beretning for 2011, så ville finansloven for 2013 blive den centrale testcase for, om den nødvendige prioritering af uddannelses- og forskningsindsatsen kunne fastholdes. Set i det lys, så var finanslovsforslaget for 2013 en positiv overraskelse, fordi regeringen med forslaget viste intention om i det store hele at fylde "skrænterne" op og afsætte nye forskningsmidler som erstatning for midlerne fra globaliseringspuljen.

Med forslaget blev der også lagt op til at fastholde basismidlerne på det aktuelle niveau, og set fra AC's perspektiv var det ekstra positivt, at der blev lagt op til tre års budgetsikkerhed for universiteterne, hvad angår basismidlerne. AC har i flere år arbejdet for flerårsaftaler om universiteternes økonomi og har i 2012 talt for, at en større bevillingssikkerhed kunne bidrage til, at en del af universiteternes formuer ville kunne frigøres til uddannelse og forskning, fx ansættelse af flere VIP'ere. AC så finanslovsforslaget for 2013 som et vigtigt skridt i den retning.

Med det konkrete forslag var AC i en lidt anden position end vanligt, idet opgaven i forløbet omkring finansloven primært blev at forsvare det foreliggende forslag. Det skyldes ikke mindst, at den største modsætning kom til at dreje sig om, hvorvidt der skulle spares på Højteknologifonden for at sikre basismidler til universiteterne. AC gennemførte en møderunde med forskningsordførerne, hvor vi argumenterede for en politisk bred aftale bag hovedlinjerne i regeringens forslag, og AC noterede med tilfredshed, at den endelige finanslovsaftale med Enhedslisten indeholdt basismidler på aktuelt niveau 3 år frem. Aftalen om fordelingen af forskningsreserven på 770 mio. kr. blev ikke så politisk bred som i 2011, men den sikrede i det store hele stabiliteten i initiativerne inden for strategisk forskning, fri forskning og innovation.

Ph.d.-satsningen og ph.d.ernes arbejdsmarked

I lyset af det øgede optag af ph.d'er havde AC i løbet af 2011 sat særlig fokus på ph.d.ernes arbejdsmarked og beskæftigelsesmuligheder og udarbejdet et forslag til en særlig ph.d.-kampagne med det formål at få flere virksomheder til at ansætte unge forskere. AC holdt omkring årsskiftet møde med Styrelsen for Universiteter og Internationalisering om sagen og præsenterede forslaget for uddannelsesministeren på et møde

i januar – og derefter fortsatte markedsføringen af kampagneforslaget i første halvdel af 2012.

Det blev imidlertid medio 2012 klart, at styrelsen ikke ønskede at støtte en særlig kampagneindsats omkring ph.d.ernes beskæftigelsesmuligheder, idet man argumenterede for, at arbejdsgiverne ikke skelner mellem kandidater og ph.d.ere, men udelukkende ser på den enkeltes kompetencer ved rekrutteringen. Man følte sig derfor dækket ind af aktiviteterne omkring Akademikerkampagnen, og desuden henholdt man sig til, at en ny efterspørgselsanalyse viste, at der i det store hele ville være balance mellem udbud og efterspørgsel på ph.d.-arbejdsmarkedet.

AC fandt det ikke muligt at gennemføre en decideret kampagne uden finansiering udefra, men har dog opretholdt fokus på ph.d.-arbejdsmarkedet. AC ser fortsat en risiko for ubalance, idet de mange nye ph.d.ere kan give en "gøgeungeeffekt" på kandidatarbejdsmarkedet. AC har bl.a. argumenteret for, at universiteterne efter udløbet af Globaliseringsaftalen nu har mulighed for at ændre på fordelingen af optaget mellem hovedområder, og for at der kan blive behov for at "tone" ph.d.-uddannelsen mod de forskellige delarbejdsmarkeder, idet langt flere i fremtiden skal finde beskæftigelse uden for universiteterne.

Andre initiativer på forskningsområdet

AC bidrog sammen med medlemsorganisationerne i 2011 til processen omkring prioriteringsgrundlaget FORSK2020 og kunne med tilfredshed konstatere, at dele af organisationernes bidrag havde fundet vej til den endelige publikation.

AC har løbende taget del i diskussionerne om den bibliometriske forskningsindikator, som udgør en del af grundlaget for fordeling af basismidler til universiteterne. Indikatoren blev evalueret i 2012, og AC gav i sit hørings svar udtryk for kritik af, at forskerne som brugere af indikatoren ikke blev inddraget i evalueringen. Derudover udtrykte AC en vis skepsis omkring indikatorens incitamentsvirkninger, og efterfølgende har AC offentligt rejst diskussionen om, hvorvidt indikatoren bidrager til at forvride forskernes prioriteringer væk fra den grundlæggende forsknings- og uddannelsesindsats.

AC har i regi af EF-Specialudvalget for forskning deltaget i drøftelserne om EU's kommende rammeprogram for forskning og innovation, Horizon 2020. I AC's hørings svar foreslog AC bl.a., at der sker en styrkelse og udbygning af det europæiske forskningsråd, ERC, og at strukturfondsmidlerne i højere grad end i dag anvendes til innovationsaktiviteter.

2.6 Arbejds miljø

Det moderne arbejdsliv kan være en stor udfordring for akademikerne. Grænseløshed, selvledelse, dårlig ledelse, konkurrence- og præstations-

kulturer skaber problemer med det psykiske arbejdsmiljø i form af stress, mobning og manglende balance mellem arbejde og privatliv.

Arbejds miljø - organisering på to niveauer

For at styrke kontakten til medlemsorganisationerne mht. den politiske dialog og organiseringen af arbejdet, besluttede bestyrelsen på sit møde den 20. oktober 2011 at oprette et politisk forankret arbejdsmiljøudvalg.

Arbejds miljøudvalgets arbejdsfelt er de politiske opgaver, og Koordinationsgruppen erstatter den tidligere sekretariats-erfaringsudvekslingsgruppe. Lars Qvistgaard, Djøf, er formand for begge grupper.

Arbejds miljøudvalget skal bl.a., diskutere og udvikle AC's overordnede fælles politiske synspunkter på arbejdsmiljøområdet og sikre, at AC-repræsentanterne har et solidt politisk mandat i de eksterne arbejdsmiljøfora. Gruppen er det naturlige organisationspolitiske forum for diskussioner af AC-input til aktuelle politiske forhandlinger. Udvalget består af formænd og sekretariatsmedarbejdere fra de medlemsorganisationer, der er involveret i AC's politiske interessevaretagelse på arbejdsmiljøområdet.

Koordinationsgruppen diskuterer primært den fælles dagorden for organisationernes TR-indsats på arbejdspladserne, videndeler og udveksler erfaringer om aktuelle arbejdsmiljøspørgsmål. Koordinationsgruppen består af 18-19 repræsentanter fra medlemsorganisationerne og fra AC's ledelse og sekretariat.

Arbejds miljøudvalget og Koordinationsgruppen har i 2012 diskuteret status i de fora, hvor AC er repræsenteret, arbejdsmiljøkrav til OK13, AC's udspil til trepartsforhandlingerne og problemet/udfordringen "at have for meget indflydelse". Koordinationsgruppen er desuden i gang med en diskussion af erfaringerne med arbejdsmiljøorganisationen.

Politiske resultater i 2012

AC og AC's medlemsorganisationer fik i en meget konstruktiv proces op til trepartsforhandlingerne videreudviklet AC's politik til at forbedre akademikernes psykiske arbejdsmiljø i et samlet udspil, der har disse overskrifter:

- Principiel ligestilling af fysisk og psykisk arbejdsmiljø (herunder ligestilling i arbejdsmiljøloven):
Forslaget har mødt folketingspolitisk forståelse, og der er fremsat lovforslag om at ligestille de to dele af arbejdsmiljøet. Om end det står tilbage at sikre, at AC's grupper også i praksis omfattes af de foreslåede initiativer til at modvirke psykisk nedslidning.
- Metoder og kriterier vedr. psykisk arbejdsmiljø
- Ændring af grundlaget for Forebyggelsesfondens aktiviteter

- Psykisk arbejdsmiljø som obligatorisk element i lederuddannelser.

Uanset at trepartsforhandlingerne blev aflyst, er det indtrykket, at der i andre fora er en positiv politisk bevægelse i gang omkring AC's forslag til øget prioritering af det psykiske arbejdsmiljø.

Forholdet til LO, FTF og KTO

LO og FTF: Kontakten og koordineringen er blevet bedre, idet AC har fået etableret formaliserede formøder med begge organisationer ift. møderne i Arbejdsmiljørådet og Initiativ 5. Ift. Forebyggelsesfonden har AC interesse i at arbejde for at få udvidet det særlige tilsyn ift. det psykiske arbejdsmiljø og få udvidet jobgrupperne. Det betyder en konstruktiv bilateral målretning med FTF af initiativerne ift. Forebyggelsesfonden.

KTO: AC's synspunkter møder forståelse, men det er også i KTO vanskeligt at afsætte tydelige fingeraftryk, dels fordi AC har færre sekretariatsressourcer end FTF og LO, og dels fordi arbejdet er præget af, at LO- og FTF-organisationer gennem hele rådsstrukturen, mv. har en mere direkte indflydelse på love, bekendtgørelser, mv. på området.

Arbejdet vurderes at være en smule stillestående set med AC-briller, og udbyttet er primært større viden.

Arbejdsmiljørådet

Arbejdet i Arbejdsmiljørådet har i det seneste år været koncentreret om at definere og iværksætte rådets bidrag til implementering af regeringens 2020-strategi for arbejdsmiljøområdet. AC's repræsentanter i rådet og i rådets forskellige arbejdsgrupper har i særlig grad fokuseret på disse områder:

- Deltagelse i udredningsarbejdet om udmøntning af initiativ 5 om psykisk arbejdsmiljø. Fastlæggelse af rammerne for evaluering af hhv. Branchearbejdsmiljørådene (BAR'ene) og erfaringerne med den nye AMO-struktur for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne.
- Bidrag til initiativ 12 om nyansatte med fokus på at sikre god modtagekultur, hvor det er lykkedes at få akademikere og udfordringer ift. det grænseløse arbejde med som fokusområde.
- Bidrag til den årlige redegørelse samt anbefalinger til beskæftigelsesministeren (§ 66-redegørelsen), hvor AC bl.a. fik tydeliggjort de særlige udfordringer, der gør sig gældende i viden- og serviceerhverv (grænseløshed, balanceudfordringer, mv.).

AC har fra starten haft store aktier i initiativ 5 om psykisk arbejdsmiljø og spillede en betydelig rolle i, at initiativet overhovedet kom med i regeringsstrategien i foråret 2011. Det vakte derfor nogen forundring og førte til møder med AT's direktør, at AC som den eneste af hovedorgani-

sationerne ikke blev inviteret med i det udvalg, som fastlagde kommissoriet (og dermed emneafgrænsningen) for initiativ 5-udredningsarbejdet. AC fik dog en plads efter - i dialog med de øvrige parter - at have tilbagevist argumenterne for den manglende invitation med, at AC's repræsentanter i rådet og i rådets undergrupper arbejder med fuldt AC-mandat, og som sådan skal betragtes som hovedorganisationsrepræsentanter. Nøglen til at få adgang til de centrale beslutningsprocesser vurderes fortsat at være, at AC kommer med i Arbejdsmiljørådets Forretningsudvalg.

Forebyggelsesfonden

Den nye regering har annulleret den tidligere regerings planlagte besparelse på 300 mio. kr. og "målrettet" fonden. Den hedder nu hedder "Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse". Ca. en tredjedel af fondens midler skal nu understøtte mere traditionelle arbejdsmarkedstiltag som at fastholde seniorer og arbejdsskaderamte samt indførelse af en fleksjobbonus, ligesom der er fokus på at forebygge nedslidning.

Det ser ud til, at LO's og FTF's synspunkter har haft fortrinsret, idet målretningen af fonden må ses som en form for kompensation for tilbage-trækningsreformen og de facto-afskaffelsen af efterlønnen, hvor AC's medlemsorganisationer ikke i samme grad som de øvrige organisationer er blevet ramt.

I stedet for de hidtidige fire hovedformål (bl.a. hovedformål 4 om forebyggelse af stress og psykisk nedslidning) er der nu afsat midler til særlige tilsynsindsatser til psykisk arbejdsmiljø, til forebyggelsespakker og til økonomisk støtte til arbejdsmiljørådgivning. Foreløbig kun for de i henhold til eksisterende data "særligt nedslidningstruede brancher" (primært LO-brancher) samt enkelte jobgrupper (primært FTF-grupper).

AC's indsats for, at målgrupperne også omfatter akademiske videnarbejdere med store udfordringer ift. Stress og grænseløst arbejde, har således vanskelige vilkår pt. AC arbejder dog for, at den snævre branche- og jobgruppetilgang udvides til en bredere arbejdspladstilgang. Alternativt at videnarbejdere defineres som selvstændig jobgruppe/målgruppe.

Såfremt den endelige målgruppe-afgrænsning på sigt fuldstændigt ekskluderer AC-grupperne, kan det overvejes, om det fortsat giver mening, at AC indgår i fondens bestyrelse.

OK13

Arbejdsmiljøudvalget har leveret bidrag til den tekniske arbejdsgruppe "Attraktive Akademiker Arbejdspladser" vedr. OK13-krav. Disse er "Forebyggelse af dårligt psykisk arbejdsmiljø i overensstemmelse med principperne bag social kapital" og "Ledelsen og den enkelte medarbejder får til opgave at fastlægge retningslinjer for at identificere, forebygge og

håndtere problemer i tilknytning til individuel forekomst af arbejdsrelateret stress".

Side 31 af 74

AC's arbejdsmiljøkonference den 20. juni 2012

For at skabe et fælles politisk grundlag og "billede" af AC's arbejdsmiljøpolitik afholdt AC en stor konference den 20. juni 2012 for medlemsorganisationernes politikere og relevante sekretariatsmedarbejdere. En vigtig del af konferencen var at få svar på "Hvordan ser morgendagens arbejdsmiljø ud". Ordførerne fra S, DF, SF, RV og EL gav i en række særdeles veloplagte og velforberedte indlæg med efterfølgende paneldebat deres bud på politiske tiltag. Særlig tilfredsstillende var det, at de gennemgående var positive over for at ligestille det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, hvilket siden hen har udmøntet sig i det fremsatte lovforslag.

Det er vurderingen, at kombinationen af konferencens emner, oplægsholdere, deltagere, networking og den meget konstruktive atmosfære gav det ønskede fælles "bevidstheds-løft". Derudover producerede konferencen en hel række konkrete forslag, som vil blive bearbejdet i arbejdsmiljøudvalget i denne kommende tid.

2.7 AC's politiske udvalg

Forsknings- og Uddannelsesudvalget

Forsknings- og Uddannelsesudvalgets arbejde har i 2012 været præget af regeringens stærke fokus på uddannelse og af samlingen af de videregående uddannelser under Uddannelsesministeriet. Udvalget har holdt tre ordinære møder og et fælles møde med Privatsektorudvalget.

Blandt årets temaer i Forsknings- og Uddannelsesudvalget har været:

- Et nyt styrings- og bevillingssystem med mere frihed og mindre detailstyring.
- Forskerkarriereveje og personalepolitik på universiteterne.
- Innovation og entreprenørskab i uddannelserne.
- AC's position på det internationale uddannelsespolitiske område.
- Sammenhæng i det videregående uddannelsessystem.
- Nyt akkrediteringssystem og uddannelsernes relevans i systemet
- Talentudvikling på de videregående uddannelser.
- Rigsrevisionens beretning om undervisning på universiteterne.
- Efterspørgslen efter ph.d.-uddannede.
- Finanslovsforslaget for 2013.
- Fra lønmodtagerkultur til iværksætterkultur.

Privatsektorudvalget

Privatsektorudvalgets arbejde har i 2012 bl.a. haft meget fokus på iværksætteri i forlængelse af den nordiske undersøgelse om entreprenørskab og vækst blandt akademikere. Udvalget har holdt tre ordinære møder og et fælles møde med Forsknings- og Uddannelsesudvalget.

Blandt årets temaer i Privatsektorudvalget har været:

- Nordiske akademiske vækstiværksættere.
- Fremtidens akademikerudbud – potentiale og udfordringer.
- Regeringens innovationsstrategi og AC's bidrag hertil.
- Mere dynamiske rammer for iværksætteri.
- Vækst via grøn omstilling.
- Status for arbejdet med de privatansatte akademikeres ansættelsesvilkår.
- Finanslovsforslaget for 2013.
- Fra lønmodtagerkultur til iværksætterkultur.
- Uddannelsernes relevans i det nye akkrediteringssystem.

2.8 EU-sager

Møde med erhvervs- og vækstministeren om anerkendelsesdirektivet

EU's direktiv om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer sigter mod at fjerne barrierer for arbejdskraftens frie bevægelighed i EU for derved at øge mobiliteten og bidrage til vækst og beskæftigelse. I kølvandet på Kommissionens igangværende revision af direktivet rettede AC, FTF og LO henvendelse til vækst- og erhvervsministeren og anmodede om et møde om sagen. Den 16. november 2012 mødtes ministeren med AC, FTF og LO og drøftede sagen. Ministeren tilkendegav på mødet, at hun delte de faglige organisationers synspunkter på området. Hun henviste til, at regeringen i finansloven netop har indgået en aftale om at bekæmpe social dumping, og at hun ikke ønsker, at et nyrevideret anerkendelsesdirektiv skal bidrage til at trække i en anden retning.

Ministeren tilkendegav, at der fra dansk side vil blive holdt fast i, at der fortsat vil kunne stilles særlige sprogkrav i sundhedssektoren, at anerkendelse vil kunne afvises med henvisning til "tvingende almene hensyn", og der blive arbejdet på et ønske om at opretholde kompetence- og kvalitetskrav i ydelserne. Ministeren understregede samtidig, at der skal findes en fornuftig politisk afbalanceret løsning, sådan at danskere, der rejser ud, også vil få mulighed for at finde beskæftigelse og udøve deres erhverv i andre EU-lande.

De tre kritiske ændringsforslag til direktivet om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer er:

- Delvis anerkendelse, dvs. delvis adgang til at udøve sit erhverv i et andet EU-medlemsland.
- Selvstændige og ledere fritages fra regler om forhåndsgodkendelse.
- Krav om 2 års erhvervserfaring inden for ikke lovregulerede erhverv kan fraviges, hvis der er tale om følgeskab med forbrugere, der ønsker at vælge en tjenesteyder fra hjemlandet.

Europæiske forhandlinger om arbejdstidsdirektivet

Siden 2003 har Kommissionen præsenteret adskillige bud på revidering af arbejdstidsdirektivet fra 1993, men hver gang er det blevet afvist af Råd og Europa Parlament. I 2012 overgik sagen derfor til forhandlinger blandt de europæiske parter. Parterne skal inden udgangen af 2012 nå til enighed om en aftale.

Hovedomdrejningspunkterne i forhandlingerne har været:

- Rådighedsvagtbestemmelserne.
- Referenceperiodens længde (beregning af den maksimale ugentlige arbejdstid).
- Opt-out (fravigelser).

Arbejdsgiverne ønsker større fleksibilitet særligt ift. rådighedsvagtbestemmelserne, hvor de har foreslået indførelse af begrebet inaktiv tid, et forslag som stort set er identisk med det forslag, som Kommissionen under det finske EU-formandskab i 2003 præsenterede, og som Europa Parlamentet ikke kunne bakke op om. Blandt ETUC-organisationerne er der også stor modstand mod at indføre et nyt arbejdstidsbegreb.

Desuden ønsker arbejdsgiverne referenceperioden udvidet fra 4 til 12 måneder, og endelig ønsker arbejdsgiverne at opretholde opt-out, dvs. mulighed for kollektive og individuelle fravigelser fra direktivets bestemmelser. Her ønsker de europæiske lønmodtagere at fjerne eller reducere omfanget af opt-out bestemmelsen.

Såfremt der ikke opnås enighed om en forhandlingsløsning, går sagen tilbage til Kommissionen, som har tilkendegivet, at de ikke ønsker at opgive at finde en løsning på behovet for større fleksibilitet ift. organisering af arbejdstiden i EU.

Regelforenkling i EU – "SMART regulation"

Kommissionen præsenterede i sin meddelelse "SMART regulation" et initiativ om regelforenkling og afbureaukratisering, hvor administrative byrder skal begrænses inden for alle områder, der reguleres. I medde-

lelsen foreslår Kommissionen konkrete områder, hvor regulering med fordel kan begrænses. Det foreslås bl.a., at små og mellemstore virksomheder skal undtages fra de arbejdsmiljøregler, der i dag er gældende. Da 2/3 af samtlige virksomheder i EU er små og mellemstore virksomheder, valgte AC at tage skarp afstand fra Kommissionens udspil i sit hørings svar. Det resulterede i, at AC blev inviteret til et møde i Erhvervs- og Vækststyrelsen, hvor styrelsen redegjorde for, at regeringen støtter dagsordenen for smart regulering for at give virksomheder bedre rammebetingelser og dermed for vækst og beskæftigelse i EU. Samtidig understregede repræsentanter fra styrelsen, at regeringen ikke finder, at undtagelser af virksomheder fra regler er et godt forenklingssværktøj på arbejdsmiljøområdet. Den danske regering ønsker med andre ord ikke, at regelforenkling må ske på bekostning af den eksisterende arbejdsmiljøbeskyttelse.

EU-domme om ferie

En række EU-domme slog i 2012 fast, at lønmodtagere, der bliver syge under ferien, har ret til erstatningsferie. Dette førte til en revidering af den danske ferielov, hvor lønmodtagere hidtil kun har haft krav på erstatningsferie, hvis lønmodtageren blev syg, inden ferien påbegyndtes. Med virkning fra 1. maj 2012 trådte en ny bestemmelse i ferieloven i kraft i henhold til hvilken en lønmodtager, som har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, har ret til erstatningsferie, såfremt der kan fremvises lægelig dokumentation for sygdom.

Ret til erstatningsferie som følge af sygdom under ferie

EU-domstolen afsagde den 24. januar 2012 dom i sag C-282/10 Dominguez om ferie under sygdom. EU-domstolen slog fast, at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst 4 ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Pensionerede tjenestemænd har ret til økonomisk godtgørelse ved ikke afholdt ferie

EU-Domstolen afsagde den 3. maj 2012 dom i en tysk sag C-337/10 Neidel om fortolkningen af EU's arbejdstidsdirektiv. Sagen vedrørte en pensioneret tjenestemand's krav om udbetaling af en økonomisk godtgørelse som erstatning for ikke afholdt ferie, efter at han var blevet syg. Domstolen slog fast, at arbejdstagerens krav på udbetaling af godtgørelse for ikke afholdt ferie efter EU's arbejdstidsdirektiv ikke går ud over de 4 ugers betalt ferie, der er sikret i direktivet. Det er således op til EU-landene selv at afgøre, om de vil udbetale økonomisk godtgørelse for ferieperioder, der overstiger de 4 ugers betalt ferie.

AC-FTF arrangement om EU krisestyring

Den 26. marts 2012 inviterede AC og FTF medlemsorganisationerne til debatmøde om finanspagten og mulige konsekvenser af en stram økonomisk politik.

Ole Christensen, medlem af Europa Parlamentet for Socialdemokraterne stod på mål og argumenterede for behovet for at stramme op over for finanssektoren for at konsolidere økonomierne i Europa, mens Jesper Jespersen, økonomiprofessor, Roskilde universitet, på linje med WTO og Verdensbanken advarede om, at EU's sparepolitik er gået for vidt og risikerer at skubbe til den første dominobrik i en ny verdensomspændende krise. Kritikken var ikke rettet mod, hvorvidt de foreslåede tiltag i finanspagten var relevante og fornuftige, men om hvorvidt den samlede EU-politik gør nok for at støtte vækst og stoppe udviklingen mod en ny recession.

EU-konference om beskæftigelsespolitik i en krisetid

Hvordan får vi skabt flere job i EU? Dette spørgsmål stillede AC, FTF og LO på en fælles EU-konference den 29. november 2012. På konferencen blev det understreget, at krisen har bidt sig fast.

Der var bred enighed om, at der er behov for et paradigmeskift i EU-politikken for at sikre, at der fremadrettet investeres markant mere i væksthæmmende initiativer og skabes job. Den økonomiske krise i EU handler nemlig ikke om størrelsen af den offentlige gæld, ej heller om faldende værdi af euroen ift. dollaren, men om "væksten, der blev væk". Udgangspunktet for en EU-krisepolitik bør derfor være, at EU-medlemslandene står sammen om en fælles investerings- og vækststrategi, hvor der ikke spares og skæres ned, men satses på at højne produktiviteten og forbedre den globale konkurrenceevne.

I den afsluttende paneldebat med den danske erhvervs- og vækstminister, Annette Vilhelmsen, fremhævede formand for AC, Erik Jylling, at små virksomheder står for nettojobtilvæksten i EU (2 ud af 3 job skabes i små virksomheder) og foreslog, at de erfaringer vi i Danmark har med politiske initiativer (bl.a. Akademikerkampagne), der stimulerer innovation i små virksomheder, bringes i spil ift. udvikling af europæiske vækstinitiativer.

Universitetsranking – nu med vægt på den enkeltes prioriteter og ønsker

2012 blev året, hvor Kommissionen besluttede at søsætte projektet om at implementere rankingværktøjet "Multi dimensional ranking", som i forsøgsperioden 2009-2011 har været under udarbejdelse og testning. Målet er, at minimum 500 institutioner kommer til at deltage i implementeringen af ranking, som kommer til at ske over de kommende fire år.

Formålet med udviklingen af det nye individorienterede rankingværktøj er, at skabe

- en platform for at synliggøre og profilere europæiske uddannelsesinstitutioner,
- et alternativt rankingværktøj, med mange dimensioner og ikke kun den klassiske objektivt orienterede dimension, som alene baserer sig på institutionernes forskningspræstationer,
- et bedre overblik og transparens for de studerende.

Multidimensional ranking har allerede haft en vist indflydelse på Times Higher og Shanghai Ranking. Times Higher har revideret deres metodologi, således at de nu også ønsker at indarbejde et multi-dimensionelt fokus, og for så vidt angår Shanghai Ranking, så overvejer man at inddrage indikatorer vedr. læring.

I forsøgsperioden 2009-2011 har man arbejdet med følgende indikatorfelter:

1. Forskning
2. Undervisning og læring
3. International orientering
4. Videnoverførsel
5. Regional udvikling

Det har vist, at en række indikatorer uden videre kan implementeres og gøres til genstand for måling (international orientering, forskning), andre indikatorer forestår der stadig et udviklingsarbejde med (undervisnings- og læringsindikatorer, videnoverførsel) og enkelte indikatorer har vist sig at være vanskelige at implementere (involvering i regional udvikling). De institutioner, som involveres i implementeringsarbejdet, vil få indflydelse på det videre arbejde med udvikling af indikatorer inden for de fem skitserede indikatorfelter.

Proletarisering af akademikere i Europa

AC samlede umiddelbart før sommerferien repræsentanter fra EURO-CADRES til et møde i København med det formål at drøfte udviklingen af proletariseringen af akademikere i EU.

Et fællestræk for de fleste europæiske lande er en voldsom stigning i optaget på universitetsuddannelserne. De seneste år har der samtidig været en eksplosiv stigning i antallet af arbejdsløse nyuddannede i Kontinental- og Sydeuropa med en fordobling i antallet af nyuddannede arbejdsløse i UK fra 2008-2010, og i Spanien en fordobling fra 2007-2009.

Et andet fælles træk for en række europæiske lande (UK, Spanien, Italien, Belgien og Sverige) er, at nyuddannede ansættes i ikke-

akademikerjob. En situation kendetegnet ved vertikal mismatch, dvs. overkvalificering ift. jobbet. Til forskel fra de Sydeuropæiske lande så er denne type job vejen ind på arbejdsmarkedet over i et klassisk akademikerjob i Sverige. Samlet set, er 25 pct. af nyuddannede akademikere ikke i et akademikerjob 5 år efter endt uddannelse, viser en undersøgelse, der har fulgt 70.000 unge nyuddannede fra 16 lande, dimitteret i 1999/2000.

2.9 Ledelse

Væksthus for topledelse – "Projekt Ledelsesrum"

Under overskriften: Finde de fælles udfordringer og langsigtede løsninger" har væksthus for topledelse inviteret kommuner og regioner til et trænings- og sparringsforløb for direktionsleder om, hvordan den offentlige sektor kan gentænkes og fornyes.

Direktionerne i Lyngby-Taarbæk, Rødovre, Lejre, Egedal, Odsherred, Jammerbugten, Holstebro, Silkeborg, Brønderslev, Hjørring og på Glostrup hospital har takket ja til invitationen og deltager i det otte måneders lange forløb, hvor de får sparringspanel bestående af bl.a. tidligere minister Ritt Bjerregård, direktør for kriminalforsorgen William Rentzmann og kommunikationsrådgiver Claus Bindslev.

Direktionerne har prioriteret at arbejde og få sparring på problemstillinger, der handler om en bedre udnyttelse af de lokale ressourcer, i form af

- det lokale erhvervsliv,
- fokus på grøn bæredygtig drift,
- at få eller oplære borgere til at tage ansvar for eget liv og udføre flere opgaver selv.

Frem til april 2013 skal de elleve direktionsledere udvikle strategier og gennemføre aktiviteter, der bringer dem tættere på løsninger af ovennævnte problemstillinger.

Fleksibel masteruddannelse i offentlig ledelse

Ifm. trepartsaftalen i 2007 blev der afsat en pulje på 75 mio. kr. til at understøtte udviklingen af og aktiviteten på en ny fleksibel masteruddannelse i offentlig ledelse.

Sidste optag på den fleksible masteruddannelse i offentlig ledelse med mulighed for medfinansiering finder sted i 2013 med ansøgningsfrist den 1. november 2012.

De to konsortier, som har udbudt uddannelsen, har løbende orienteret parterne om deres erfaringer med samt deltagernes udbytte af uddannelsen.

Parterne har aftalt at gennemføre en ekstern evaluering af uddannelsen. Evalueringen gennemføres af konsulentvirksomheden Connecto. Evalueringen kommer til at bestå af en spørgeskemaundersøgelse og interview med både deltagere, som har afsluttet ledelsesforløbet, og for deltagere, som endnu ikke er færdig med uddannelsen.

Parterne ønsker med evalueringen en klargøring af:

- Om deltagerne oplever uddannelsen som fleksibel.
- Om deltagerne oplever uddannelsen som praksisnær.
- Om deltagerne oplever, at indholdet af uddannelsen og de enkelte moduler er målrettet offentlig ledelse.
- Universiteternes oplevelse af at inddrage/samarbejde med private (eksterne undervisere) om undervisningen.
- Universiteternes erfaringer med at skulle samarbejde i konsortier.
- Samarbejdets betydning for indholdet af uddannelsen.

Herudover ønskes afdækket en række faktuelle forhold om uddannelsen. Det gælder:

- Aktiviteten på uddannelsen (bl.a. antal studerende og antal ETCS-point, samt hvor mange der har gennemført en hel eller delvis masteruddannelse).
- De studerendes profil (relevante baggrundsvariabler, fx sektortilhørsforhold og uddannelsesbaggrund).

2.10 UBVA / ophavsret, mv.

Det centrale emne inden for UBVA's opgavefelt på det immaterielle område, er de ophavsretlige problemstillinger og de dertil knyttede politiske dagsordener. De ophavsretlige konsekvenser af den teknologiske udvikling har inden for de sidste 6-7 år været et af de dominerende emner i udvalgets fokus. Et andet emne er de nye krav, der stilles fra universiteternes side til en langt højere grad af spredning af de universitetsansattes faglitterære produkter; det gælder krav om publicering i bestemte fora, krav om Open Access til videnproduktionen, krav om lyd- og billedoptagelse af forelæsninger med henblik på web-casting, de studerendes ret til selv at lyd- og fotooptage forelæsningerne, osv. Et tredje emne er erhvervs- og professionshøjskolernes stadig mere markante ønske om at overtage undervisernes ophavsrettigheder til det materiale de producerer.

På den baggrund har UBVA i 2012 fortsat med at holde fokus på at arbejde på det brede plan med at sikre en ordentlig håndtering af ophavsretten. En mulighed for succes her forudsætter, at både skaberne og brugerne af ophavsretligt beskyttet materiale, samt de, der skal rådgive dem herom, har et godt og solidt kendskab til reglerne og deres anvendelse. UBVA har derfor arbejdet videre med at udbygge dels egen hjemmeside og dels web-tutorial'en på UNI-C's hjemmeside (www.uni-c.dk/jura), hvor hhv. undervisere og studerende kan tilegne sig præcis viden om, hvordan de skal håndtere de forskellige og komplicerede ophavsretlige regler, når de fx udarbejder undervisningsmateriale på elektroniske platforme. Behovet for bred viden herom viser sig at være meget stort, hvilket bl.a. kan ses i det fortsat store antal af henvendelser til UBVA med ønske om rådgivning.

I perioden har UBVA i øvrigt, som i de tidligere år, behandlet en længere række enkeltsager, hvor der var ophavsretlige konflikter, ligesom der er afholdt ophavsretskurser med sammenlagt langt mere end 200 deltagere, ligesom UBVA har deltaget i gå-hjem-møder om ophavsret i undervisnings- og forskningsregi på forskellige universitetsinstitutter, professionshøjskoler, mv.

Symposium 2012

Årets UBVA-symposium blev holdt i november i Københavns Universitets festsal. Symposiumet drejede sig om "*De ophavsretlige forvaltningsorganisationer*", der har en enorm betydning i samfundet - både kulturelt og økonomisk.

Symposiet behandlede bl.a. emner som: *Hvor mange penge går der gennem organisationerne? Hvor godt synes ophavsmændene, at organisationerne arbejder for dem? Hvordan ligger det med organisationerne og konkurrenceretten? Hvordan ser organisationerne ud fra en brugersynsvinkel? Og gør organisationerne det let at være lovlig, eller kan noget gøres bedre?*

Der var et sted mellem 200 og 250 tilhørere i salen. Symposiumet blev filmet og offentliggøres på www.ubva.dk i starten af 2013.

Kurser

UBVA afholdt i 2012 de faste kurser i ophavsret rettet mod bl.a. sagsbehandlere i AC-organisationer, lærere ved universiteter og andre lærestalter, tillidsrepræsentanter m.fl. Grundkurserne har handlet om emnerne "*Hvad indebærer ophavsretten*", "*Sanktioner over for ophavsretskrænkelser*", "*Ophavsret i ansættelsesforhold*" og "*Forholdet mellem ophavs- og ansættelsesret*". De udvidede kurser er gået i dybden med "*Ophavsretskontrakter*", "*Open access og creative commons*", "*Databasebeskyttelse*", "*Juridiske problemer forbundet med e-læring*" og "*Løsning af ophavsretstvister ved konfliktmægling*". I 2012 er der udviklet specialkurser om "*Ophavsret for biblioteker*" i samarbejde med Bibli-

otekarforbundet og Danmarks Forskningsbiblioteksforening og om "*Ophavsret for forfattere*" i samarbejde med Dansk Forfatterforening og Dansk Journalistforbund. I årets løb har der været deltagere fra mere end 200 forskellige arbejdspladser på UBVA's forskellige kurser

Gå-hjem-møder, konferencer, o.l.

UBVA har i årets løb været repræsenteret på en række konferencer, informationsmøder m.m., hvor der fortælles om UBVA's informationsarbejde, om ophavsret til undervisningsmateriale, om juridiske problemer forbundet med e-læring samt om ophavsretlige udfordringer for bibliotekssektoren, mv.

TV- og radiomedarbejderlegatet

Legatet blev i samarbejde med DM for 7. gang uddelt med i alt 510.000 kr. til 21 modtagere.

UBVA's temadag

Den årlige UBVA-temadag for medlemmer af UBVA og UBVA's sekretariatsgruppe blev holdt i Aros i Århus, hvor emnerne var "*Immateriel retten og internettet*", "*Ophavsretten og de sociale internettjenester*", "*Internettet og persondatabeskyttelse*". Afslutningsvis var der et oplæg om "*Digital distribution i nutid og fremtid*".

Rapport med Rettighedsalliancen

UBVA og Rettighedsalliancen påbegyndte i 2012 en fælles undersøgelse om unge og ophavsret. Det er tanken, at den skal munde ud i en fælles rapport - på tilsvarende vis som den rapport om samme emne, som UBVA udgav i 2010.

Der sker mange krænkelse af ophavsretten på internettet. Det handler ikke kun om musik og film, men også om e-bøger. Mange af krænkelse begås af unge. Hvis problemerne skal finde løsninger, er det derfor afgørende vigtigt at forstå, hvordan de tænker.

Undersøgelsen fokuserer på grundspørgsmålet om, hvordan man gør det lettest at være lovlig på internettet, set fra de unges synsvinkel. Rapporten ventes offentliggjort i begyndelsen af 2013.

DSE-messe i Ålborg

I oktober var UBVA repræsenteret på den såkaldte DSE-messe i Ålborg, arrangeret af De Studerendes Erhvervskontakt. Messen henvender sig primært til ingeniørstuderende ved Aalborg Universitet og varer i to dage. UBVA uddelte spørgeskemaer til brug ved den rapport, der laves med Rettighedsalliancen, og fik mere end 300 besvarelser.

UBVA's medlemskab af foreninger, mv.

UBVA er repræsenteret i Copydan Tekst & Nodes bestyrelse, Copydan Kabel-TV, Copydan Arkiv, Forfatternes Task Force, Ophavsret Danmark, Samrådet for Ophavsret, Rettighedsalliancen, m.m.

2.11 Evaluering af kommunal- og strukturreformerne fra 2007

AC blev i april 2012 indbudt af regeringens udvalg vedrørende evaluering af kommunalreformen til at bidrage med vores bedømmelse af kommunal- og strukturreformernes effekter, resultater og generelle hensigtsmæssighed.

AC forberedte disse møder i et tæt samarbejde med medlemsorganisationerne, hvoraf enkelte også havde selvstændig deltagelse, fx på sundhedsområderne. Forberedelserne til møderne med regeringens udvalg tjente således det formål at indsamle nyttige erfaringer med de mange forskellige grene af reformerne fra 2007, som nu havde været i kraft i godt 5 år.

På den baggrund kunne AC over for regeringsudvalget beskrive en række mindre hensigtsmæssige strukturer, incitament og organiseringsformer inden for så forskellige områder som det specialiserede socialområde, vækst- og erhvervs politik, arbejdsmarkedsindsatsen og samspillet mellem beskæftigelse og uddannelse.

Regeringsudvalgets arbejde har endnu ikke ført til en politisk afrapportering, men det er AC's håb, at de fremlagte vidnesbyrd kan bidrage til nødvendige justeringer på forskellige politikområder.

2.12 Kommunikationsområdet

AC's ny hjemmeside

AC's ledelse har en løbende målsætning om at gøre AC's implicite værdier og målsætninger mere eksplicite samt fortælbare udadtil. På den baggrund fik AC i begyndelsen af 2012 en ny hjemmeside til at bidrage til denne proces.

Formålet med projektet var fra start todelt – nemlig, at medlemsorganisationerne i AC-familien skal opleve, at AC's hjemmeside understøtter dialogen i AC-fællesskabet, og at AC oplever en stigende trafik på hjemmesiden, der også kan bidrage til at understøtte AC's eksterne interessevaretagelse. Sagt på en anden måde, skal hjemmesiden hjælpe til, at medlemsorganisationerne får mere ud af AC samtidig med, at den er interessant at følge for andre professionelle målgrupper.

I dag fungerer webindsatsen som en strategisk og integreret del af AC's samlede arbejde. Med den ny hjemmeside er tilgængeligheden og nyhedsformidlingen fra hele AC's interessesfære kommet i centrum. Det betyder et øget fokus på aktuelle begivenheder og videnproduktion, som er relevant for målgruppernes behov. Sideløbende er AC's elektroniske nyhedsmedie "ACTuelt" blevet opgraderet, så det bedre understøtter en professionaliseret kommunikationstilgang.

Resultatet af fornyelsesprocessen peger på en markant stigende interesse for AC's hjemmeside. Det samlede besøgstal er vokset med ca. 40 pct. i slutningen af efteråret 2012, når man sammenligner med en tilsvarende måleperiode i foråret 2012. Den samme stigningsgrad viser sig, når det gælder antallet af tilmeldte modtagere til nyhedsbrevet "ACTuelt". Udviklingen af AC's identitet og aktiviteter på nettet i 2013 vil tage udgangspunkt i brugernes såvel kvantitative som kvalitative respons på hjemmesiden.

Folkemøde på Bornholm 2013

Årets folkemøde i Allinge på Bornholm i 2012 var en stor succes. Det store besøgstal og den massive opmærksomhed fra politikere, journalister og interesseorganisationer viste, at folkemødet på kort tid havde udviklet sig til en af de helt store begivenheder i det politiske og organisatoriske landskab. Derfor satte AC sig for at finde ud af, hvor stor opbakning, der var hos medlemsorganisationerne til en fælles deltagelse på Folkemødet på Bornholm i 2013.

AC har i sommer og i starten af efteråret afholdt i alt to optakts- og inspirationsmøder med deltagelse af et bredt udvalg af medarbejdere og politikere fra medlemsorganisationerne. På møderne var der enighed om, at begivenheden havde stor værdi for AC og de enkelte AC-organisationer, både som et netværksarrangement og som et sted til at promovere akademikerrelevante dagsordener og budskaber.

På den baggrund blev det besluttet, at AC på Folkemødet 2013 skal stå for en fælles lounge og mødested for AC-organisationernes deltagere. Det blev også besluttet, at AC skal afholde et debatarrangement med fokus på et aktuelt politisk tema og med deltagelse af en række af AC's nære eksterne samarbejdspartnere.

I efteråret var repræsentanter fra AC på researchtur til Bornholm for at se på de muligheder, der er i Allinge by, for at opfylde ønsket om en fælles AC-lokation. Valget faldt på en veldisponeret bygning med en central beliggenhed og rige udnyttelsesmuligheder på adressen Østergade 13 ved siden af Allinge Turistbureau. Udformningen af AC's debatarrangement er i proces.

2.13 Oversigt over AC's konferencer i 2012

AC's universitetspolitiske konference den 16. januar 2012

Med den universitetspolitiske konference "Tid til tillidsreform for universiteterne: Frihed og fælles ansvar" samlede AC igen alle de væsentligste aktører på universitetsområdet til en fælles drøftelse af og status for tillidsforholdet mellem hhv. politikere og universiteter og ledelser og medarbejdere på universiteterne. Konferencen bidrog både til at sætte bestyrelsernes rolle på dagsordenen, til at skærpe diskussionen om Akademisk Råds opgaver og medarbejdernes indflydelse – og til at indlede diskussionen med ministeren og et nyt sæt ordførere om universiteternes økonomi og rammebetingelser. Endelig bidrog konferencen til at AC fastholdt sin position som en central spiller på området.

AC's udviklingskonference den 26.-27. januar 2012

Temaet var konsekvenserne af akademikergruppens udvikling fra en "privilegeret elite" til et "massefænomen". Som talmæssigt grundlag for drøftelserne fremlagdes AC's og AE-rådets fremskrivning af akademikerens arbejdsudbud. En særlig rød tråd i diskussionerne var de politiske, markeds- og forhandlingsmæssige konsekvenser af, at tilvæksten blandt akademikerne og i AC-organisationerne så markant bliver i den private sektor. Konferencen mandede ud i en skriftlig opsamling, der strukturerede synspunkter fra konferencen i syv deltemaer, herunder ændringer i akademikeridentiteten, udfordringer for organisationerne, udfordringer knyttet til uddannelser og gabet mellem kompetencer og jobkrav.

Konference om akademikere som videniværksættere i Stockholm den 19. januar 2012

På konferencen blev delresultaterne fra den fælles nordiske undersøgelse "Entreprenørskab og vækst blandt akademiker i Norden" præsenteret.

AC-FTF gå-hjem-møde om EU-krisestyring den 26. marts 2012

AC og FTF inviterede en forsvarer og en anklager til at drøfte de europæiske krisepakker, der i kølvandet på finanskrisen blev vedtaget. Europaparlamentsmedlem for Socialdemokraterne Ole Christensen præsterede i sit indlæg nødvendigheden af indførelsen af finanspagten som et vigtigt signal til finansmarkederne og medlemslandene om at føre en stram økonomisk politik og økonomiprofessor fra RUC Jesper Jespersen rettede en skarp kritik af de europæiske landes nedskæringspolitikker.

Arbejdsmiljøkonference den 20. juni 2012

Konferencen medvirkede dels til at skabe et fælles billede hos politikere og sekretariatsmedarbejdere i AC's medlemsorganisationer om kernen i

AC's arbejdsmiljøpolitik og dels til at skabe viden og forståelse blandt folketingspolitikere om, hvorfor AC's arbejdsmiljøindsats primært er at arbejde for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, og at AC både arbejder gennem de formelle råd og nævn og gennem mere uformelle, politiske kanaler.

Politisk høring "Akademikere på vækstsporet - fra lønmodtager til iværksætter" den 26. september 2012

Med udgangspunkt i den nordiske undersøgelse af "Entreprenørskab og vækst blandt akademikere i Norden" blev der med denne høring sat fokus på, hvad der skal til for, at flere akademikere vælger at skabe vækst og beskæftigelse ved at starte virksomhed. AC satte fem forslag til debat, forslag der alle kredsede om, hvordan vi kan skabe et bedre finansierings- og vækstgrundlag for nye virksomheder, samt hvordan vi indretter os smartere og gør det muligt at starte og udvikle virksomhed ad forskellige veje.

AC's beskæftigelsespolitiske konference den 22.-23. oktober 2012

AC valgte i år at opskalere den beskæftigelsespolitiske konference til et større arrangement med en bredere målgruppe end normalt.

I lyset af at forløbet omkring trepartsforhandlingerne ikke var blevet evalueret parterne imellem, bød konferencen på en paneldebat, der analyserede, hvorfor trepartsforhandlingerne blev opgivet. LO, DA, FTF, AC og en udenforstående journalist gav et til tider meget ærligt og nøgternt tilbageblik på, hvorfor det ikke kunne lykkes at samle opbakning til at gå i realitetsforhandlinger om øget arbejdsudbud. Debatten satte bl.a. spot på, at udviklingen i forholdet mellem hovedorganisation og medlemsorganisationer i fagbevægelsen samt decentraliseringen af aftaleforhold på arbejdsmarkedet sætter nye standarder for, hvad der kan aftales centralt med regeringen ift. fx tiden under trepartsaftalen i 1987. Debatten gjorde også klart, at arbejdsgiverside og regering med fordel også kunne have valgt andre strategier for at fastholde lønmodtagersiden ved forhandlingsbordet.

Konferencen gik også i dybden med kravene til de kommende års beskæftigelsespolitik og analyserede på de unges veje til beskæftigelse under en jobkrise og de mindre virksomhedernes aktuelle appetit på dimittender. Konferencen afsluttedes med et blik ind i forhandlingsrummet ift. de aktuelle finanslovsforhandlinger, da hhv. Enhedslisten og Det Radikale Venstre gav deres bud på løsningen af situationen for de udfaldstruede.

AC og FTF's uddannelsespolitiske konference den 24. oktober 2012

Titlen på AC og FTF's fælles konference "En stor sammenbragt familie – harmoni eller konflikt?" refererer både til samlingen af de videregående uddannelser under samme ministerium og regeringens vision om et sammenhængende videregående uddannelsessystem. Konferencen bidrog med et realia-tjek af regeringens vision ved at sætte repræsentanter fra erhvervsakademi-, professionshøjskole- og universitetssektorerne på samme debatscene. Konferencen tydeliggjorde, at øget sammenhæng må skabes via styrket uddannelses- og meritsamarbejde på tværs af institutioner, således at uddannelsernes kvalitet og særkende ikke sættes over styr.

UBVA's symposium den 8. november 2012

UBVA's 6. symposium i træk blev afholdt den 8. november i Københavns Universitets festsal. Symposiet satte fokus på "*De ophavsretlige forvaltningsorganisationer*", såsom Koda, Copydan, Gramex, osv., der har en enorm betydning i samfundet - både kulturelt og økonomisk.

De næsten 250 deltagere fik en bredere samt ikke mindst en større fælles forståelse for bl.a. den trussel, som EU her i 2012 af konkurrenceretlige årsager har rettet mod de nordiske forvaltningsorganisationers eksistensgrundlag. Herudover blev spørgsmålene, som ofte stilles, om fx "Hvor mange penge går der gennem organisationerne?", "Hvor godt syntes ophavsmændene at organisationerne arbejder for dem?" og "Gør organisationerne det let at være lovlig bruger, eller kan noget gøres bedre?" grundigt belyst gennem 16 forskellige oplæg og efterfølgende debatter. Symposiet blev filmet og offentliggøres på www.ubva.dk i starten af 2013.

EU-konferencen "Hvordan skaber man vækst og beskæftigelse i et kriseramte EU?" den 29. november 2012

Med et EU på vej ind i recession inviterede AC, FTF og LO til konference med det formål at diskutere, hvordan EU for en stund kan slippe et ensidigt fokus på at sikre ro i de offentlige udgifter og komme til at bidrage til at stimulere vækst og beskæftigelse.

3. Forhandlingsafdelingen

3.1. Det offentlige forhandlingsområde

3.1.1 Forberedelse af OK13

AC indkaldte i december 2011 krav fra medlemsorganisationerne til aftale- og overenskomstforhandlingerne 2013. Efter fristens udløb i maj 2012 blev kravene gennemgået på et FHO-seminar den 16. maj 2012, hvor FHO ligeledes havde den første foreløbige drøftelse af kravene. På seminariet drøftede man herudover bl.a. udviklingen af det nye lønsystem/ændringer i overenskomsterne, mv., fremtidens udfordringer for tillidsrepræsentanterne og attraktive akademikerarbejdspladser, ligesom man besluttede, at forhandlingerne i 2013 skal finde sted på grundlag af en forhandlingsaftale identisk med den forhandlingsaftale, der lå til grund for forhandlingerne i 2011 – altså en forhandlingsaftale med mulighed for, at de enkelte organisationer kunne klausulere udvalgte krav.

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

Bestyrelsen godkendte primo juli 2012 forhandlingsaftalen, der herefter blev fremsendt til godkendelse i de enkelte medlemsorganisationer, der alle, som tidligere med undtagelse af DJ i AC, FaKD og DMpF, tiltrådte aftalen i løbet af august 2012. Ingen organisationer benyttede sig af muligheden for at klausulere enkelte krav.

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

AC fremsendte i slutningen af oktober måned 2012 kravene vedrørende det kommunale forhandlingsområde til KTO. Kravene på det kommunale område – såvel de tværgående generelle krav, der forhandles mellem KTO og KL, som de krav, der forhandles af de enkelte organisationer er udvekslet mellem de respektive parter den 6. december 2012. Forhandlingerne mellem KTO og KL påbegyndes herefter den 9. januar 2013 og tilrettelægges, så de kan afsluttes senest den 15. februar 2013. Organisationsforhandlingerne er indledt den 12. december 2012 og afsluttes den 28. februar 2013.

For så vidt angik det regionale område, besluttede FHO, at AC heller ikke denne gang tilsluttede sig KTO's forhandlingsaftale på dette område. Kravene på det regionale område er udvekslet den 6. december 2012 mellem RLTN og KTO, Sundhedskartellet, FOA og AC. Forhandlingerne af krav af speciel karakter til de enkelte overenskomster og aftaler er herefter indledt fra den 12. december 2012 og afsluttes senest

den 28. februar 2013. Tværgående forhandlinger af krav vedrørende generelle temaer og aftaler, mv. indledes den 18. januar 2013 og afsluttes senest den 22. januar 2013.

Vedrørende det statslige område er der mellem Finansministeriet og CFU hhv. AC indgået aftale om udveksling af krav senest den 17. december 2012.

Snarest muligt herefter mødes parterne bl.a. med henblik på tilrettelæggelse af de videre forhandlinger.

TR-konference

Som led i forberedelsen af OK13 afholdt AC den 9. oktober 2012 en konference om tillidsrepræsentanter. På konferencen blev forskellige udfordringer og vinkler af TR-funktionen belyst, bl.a.:

- Arbejdsgivernes krav og forventninger til TR.
- Relationen mellem organisationen, TR og medlemmer, når/hvis medlemmer får øget kompetence ift. løn- og ansættelsesvilkår.
- Hvilke krav fremtidens samfund stiller til arbejdslivet og til den enkelte medarbejder.
- Nye ledelsesværktøjer og nye udfordringer for TR i relation hertil.
- Kvaliteten af de formelle samarbejdskanaler (SU og MED).

Diskussionerne på konferencen indgik i forhandlingsudvalgets overvejelser, da forhandlingsudvalget kort tid efter konferencen skulle konkretisere AC's krav om TR.

Serviceeftersynet

Lønkommissionen opfordrede til, at der blev gennemført et serviceeftersyn. Formålet var at bidrage til fremtidssikring og fornyelse i hele den offentlige sektor med respekt for den offentlige sektors grundlæggende præmisser, formål og værdier. Målet var samtidig at øge arbejdsglæde, engagement og udfoldelsesmuligheder for den enkelte medarbejder, leder, institution og virksomhed til gavn for den offentlige sektors effektivitet, opgaver, borgere og brugere.

Ifm. OK11 blev parterne på det statslige område enige om at imødekomme Lønkommissionens opfordring og indgå i et fælles arbejde om et serviceeftersyn for de overenskomst- og aftalemæssige rammer.

Arbejdet blev på CFU-området igangsat sommeren 2011. I løbet af 2011 og begyndelsen af 2012 har parterne afholdt en konference, været på virksomhedsbesøg, gennemført en studietur og haft løbende drøftelser.

Serviceeftersynet blev afsluttet med en rapport, som består af en indledning, udarbejdet af parterne i fællesskab, og to bilag med hhv. Finansministeriets overvejelser ifm. serviceeftersynet, og som bilag 2 CFU's.

Af rapporteringen er ikke en afslutning på arbejdet med en modernisering af overenskomst- og aftalesystemet, men skal ses som et godt afsæt for videre drøftelser af udviklingen af partssystemet.

Revision af generelle aftaler

AC deltager løbende i arbejdet med at revidere de generelle aftaler, indgået på det offentlige forhandlingsområde sammen med CFU og KTO. Revisionsarbejdet bringer de generelle aftaler i overensstemmelse med forhandlingsresultater fra sidste overenskomstfornyelse samt eventuelle konsekvensændringer som følge af ny lovgivning samt retspraksis.

Barselsaftalen med tilhørende fælles barselsvejledning vedr. det statslige forhandlingsområde, er blevet revideret i april 2012. Her er bl.a. foretaget konsekvensrettelser efter ny lovgivning, der i visse situationer sikrer barselsfravær med løn ved stedbarnsadoption i et registreret partnerskab.

Ferieaftalen med tilhørende fælles ferievejledning vedr. det statslige forhandlingsområde, er blevet revideret december 2012. Her er bl.a. foretaget konsekvensrettelser efter ny lovgivning, der sikrer ret til erstatningsferie for sygdom opstået under afholdelse af ferie.

Reguleringsordningen og de økonomiske rammebetingelser

På FHO-seminaret i maj 2012 blev de økonomiske rammer for OK13 diskuteret ud fra et oplæg fra sekretariatet om udviklingen i såvel real-løn, reguleringsordningens udmøntninger, reststigningen i de tre offentlige sektorer samt beskæftigelsen på AC-området, mv. Baseret på den historiske udvikling i inflationen og reguleringsordningens evne til – forsinket – at tilpasse de offentlige lønninger til udviklingen på det private område, samt forventningerne om fortsat meget lave vækstrater i dansk økonomi, blev debatten opsamlet med fremsættelse af tre økonomiske pejlemærker for OK13: Bevarelse af reguleringsordningen, reallønnen sikres bedst muligt og OK-periodens længde udvides.

- Det regionale område

Ved OK11 enedes parterne om at udarbejde en analyse af, om strukturelle personaleforskydninger i regionerne ift. den private sektor betyder uforholdsmæssige ændringer i den regionale sektors gennemsnitsløn. Tilrettelæggelsen af denne analyse har været drøftet siden efteråret 2011.

I foråret 2012 enedes parterne om - som første skridt - at lade Danmarks Statistik (DST) forestå dataarbejdet med belysning af strukturelle

personaleforskydninger i den regionale og private sektor – dette uden kobling til løndata. Danmarks Statistiks udtræk lå færdigt i november 2012.

Som konsekvens af den langtrukne proces, valgte KTO i foråret 2012 – sammen med Sundhedskartellet – sideløbende at udarbejde to egne analyser. Dette både som et led i drøftelserne af det ved OK11 aftalte, og som led i forberedelsen af OK13. AC har deltaget i den nedsatte arbejdsgruppe på B-siden – der også havde deltagelse af repræsentanter fra Sundhedskartellet og Lægeforeningen.

I rapporten "*Fordele og ulemper ved en regional reguleringsordning*" fra september 2012 beskriver arbejdsgruppen historikken og mekanikken i ordningen. Årsagerne til mulige forskelle i de regionale lønudviklingstal sammenlignet med de kommunale analyseres i et forsøg på at beskrive, hvordan den regionale lønudvikling ville have set ud med en selvstændig OK11 regional reguleringsordning. Forskelle typer af strukturelle effekters betydning for lønudviklingen belyses, og scenarier for den fremtidige sammensætning af personalegrupperne på området søges opstillet.

Med afsæt i ovennævnte DST-rapport "*Strukturelle personaleforskydninger i den regionale og private sektor*" har en arbejdsgruppe udarbejdet et opsamlende notat, der indgår i den videre drøftelse i KTO. Sammen med Sundhedskartellet skal der tages stilling til, hvor langt man er nået ift. OK11-resultatet om at gennemføre en fælles analyse, og hvorledes dette drøftes med modparten.

Som et særskilt led i OK13-forberedelsen har AC endvidere deltaget i udarbejdelsen af to KTO-notater om

- a) betydning af oprette af kompetencefonde i den private og den offentlige sektor, samt
- b) betydningen af forskellige arbejdsudbudsinitiativer - herunder sammenlægning af helligdage og afskaffelse af den betalte frokostpause.

Begge disse rapporter dækker såvel KL- som RLTN-området.

Ledelsesansvar i special- og chefkonsulentstillinger

Som udløber af en række sager på den tidligere Økonomistyreelse og IT- og Telestyrelses områder, som nu er forligt, om klassificering/indplacering af en række konsulentstillinger, har FHO vedtaget nye retningslinjer ved klassificering/indplacering under Ir. 37/løngruppe 1. Retningslinjerne går i korte træk ud på,

- at der i fuldmægtigstillinger ikke kan være ledelsesansvar,
- at der i specialkonsulentstillinger i staten ikke kan være personaleledelsesansvar for akademikerne, men i mindre omfang for andre

faggrupper. Specialkonsulenter kan være faglige koordinatore o.l. for akademikere i begrænset omfang,

- at der ved chefkonsulentstillinger skal foretages en helhedsvurdering, hvori indgår
 - institutionens organisatoriske placering, fx departement eller mindre styrelse,
 - stillingens placering i hierarkiet, fx hvilket niveau refererer stillingen til,
 - ledelsesansvar,
 - opgavekompleksitet og
 - budget/økonomiansvar.

Kørsel i tjenestebil – tjenesterejseaftalen

AC har i konkret sag, rejst af DDD, haft drøftelser med Moderniseringsstyrelsen om forståelsen af tjenesterejseaftalen og anvendelsen af tjenestebiler.

Princippet i tjenesterejseaftalen er, at medarbejderen godtgøres for merarbejdstid og merkørsel, som ligger udover den tid og de udgifter, som pågældende ville have haft ved kørsel mellem det faste tjenestested og bopælen.

Moderniseringsstyrelsen har i forlængelse af drøftelserne givet udtryk for den opfattelse, at såfremt en ansat er pålagt at køre i tjenestebil, medregnes transporttiden i arbejdstiden, mens dette ikke er tilfældet for personer, som frivilligt vælger at køre i tjenestebil frem for egen bil. Dette er en ændring af styrelsens opfattelse, idet man hidtil har fastholdt, at tjenesterejseaftalen ikke gælder for kørsel i tjenestebiler, samt at kørsel i tjenestebil skulle fratrækkes arbejdstiden efter de almindelige principper.

Samarbejdssekretariatet

Samarbejdssekretariatet udvikler og udbyder kurser om samarbejdsforhold for samarbejdsudvalg på det statslige område. Samarbejdssekretariatet har i 2012 gennemført kurser, hvor cirka 2.300 medarbejdere og ledere på statslige arbejdspladser har deltaget.

Samarbejdssekretariatet har haft to indsatsområder i 2012:

- Der er ved at blive etableret en ny og mere tidssvarende hjemmeside, hvor der bl.a. er fokus på den måde, som SU-relateret materiale formidles på.
- Metoden for evaluering af kurserne er ved at blive revurderet, således at evalueringen i højere grad end tidligere er et omdrej-

ningspunkt for udvikling af undervisning og kursusaktiviteterne. Herunder skal evalueringen også matche kursernes didaktiske principper om viden, færdighed og holdning.

Ansættelser i udlandet LL § 33a på universitetsområdet

På statens område blev der ved OK11 fremsat et generelt krav fra AC om "mulighed for, som hidtil at aftale individuel kontrakt ved ansættelse i udlandet med henblik på sikring af skattefrihed", samt et krav fra Finansministeriet om "Internationalisering – tilpassede lønvilkår for forskere med længerevarende udlandsophold". Kravene har efterfølgende været drøftet i en arbejdsgruppe bestående af Moderniseringsstyrelsen, DM og Djøf. Moderniseringsstyrelsen stillede primo 2012 som betingelse for at videreføre drøftelserne, at kravet blev skåret til, således at det kun omfattede forskere. Projektet nåede imidlertid ikke meget længere, idet regeringen i forsommeren 2012 barslede med en ændring af Ligningsloven, hvorefter hjemlen i § 33a til skattefritagelse, forventedes at blive ophævet, hvilket også skete. I den mellemliggende periode har der så som konsekvens af ophævelsen af § 33a været forhandlet om en ny aftale om ph.d.-studerende, som under hele ph.d.-perioden er indskrevet ved et udenlandsk universitet. Denne forhandling var tæt på en afslutning, da regeringen med finanslovsforhandlingerne 2012 besluttede at genindføre § 33a. Det forventes nu, at projektet om skattefritagelse for forskere med længere udlandsophold nu videreføres.

Aftale om eksterne lektorer på universitetsområdet

Efter et langvarigt forhandlingsforløb med opstart i 2009 er der i 2012 mellem AC og Finansministeriet indgået en ny aftale for eksterne lektorer ved universiteterne. Efter aftalen kan de eksterne lektorer nu bl.a. varigt ansættes og ydes tillæg.

Fra kvartalsnorm til årnorm – professionshøjskoler

Professionshøjskoleområdet er dækket af den almindelige arbejdstidsregel i AC-overenskomsten, hvor merarbejde opgøres og honoreres kvartalsvist.

Da der er tale om en undervisningsinstitution, har Finansministeriet over flere overenskomstperioder stillet krav om årnorm af hensyn til planlægningen af undervisningen. DM, Moderniseringsstyrelsen og Uddannelsesministeriet forhandler fortsat en ændring af arbejdstidsreglerne.

Stillingsstruktur for universiteterne

I 2012 har stillingsstrukturen for universiteterne været drøftet mellem AC/FUF og Styrelsen for Universiteter og Internationalisering. Under drøftelserne er der udpeget nogle temaområder for videre drøftelse,

hvor karriereveje for forskere er det væsentligste. Der er også foretaget en teknisk gennemskrivning. Styrelsen for Universiteter har imidlertid ændret stillingsstrukturen på afgørende punkter efter AC/FUF's opfattelse, hvorfor AC/FUF ikke har kunnet medvirke til en udsendelse, hvoraf det fremgik, at der alene er tale om en teknisk gennemskrivning. Det har betydet, at den nye version ikke er udsendt. Efter overenskomstforhandlingerne i 2013 forventer AC/FUF, at drøftelserne om karriereveje videreføres. Styrelsen for Universiteter og Internationalisering har tilkendegivet, at man er indstillet herpå.

Overarbejde på erhvervsskolerne

Moderniseringsstyrelsen offentliggjorde den 11. september 2012 en "Analyse af lærernes overarbejde på erhvervsskolerne". Moderniseringsstyrelsens analyse viser bl.a., at der under Ministeriet for Børn og Undervisnings ministerområde i 2010 i gennemsnit blev udbetalt 4,1 pct. i overarbejde af den samlede lønsum. Til sammenligning blev der i staten udbetalt 1,7 pct. i overarbejde.

Erhvervsskolerne er, med 5,1 pct. udbetalt overarbejde i 2010, det skoleområde under Ministeriet for Børn og Undervisning, der har mest overarbejde. Erhvervsskolelærerne fik udbetalt 7,4 pct. overarbejde af den samlede lønsum og er derfor den medarbejdergruppe på erhvervsskolerne, der har mest overarbejde. Omfanget af erhvervsskolelærernes overarbejde betyder, at 25 pct. af statens samlede overarbejdsbetaling i 2010 blev udmøntet til erhvervsskolelærerne – til sammenligning udgør gruppen ca. 5,6 pct. af statens medarbejdere.

Rapportens statistiske analyse peger på tre forskellige faktorer, der påvirker niveauet af overarbejde blandt lærerne. Disse er erfaring, skoletype og uddannelsesniveau. De erfarne lærere har således mere overarbejde end de yngre lærere. Samtidig har lærerne på handelsskolerne mere overarbejde end lærerne på de tekniske skoler, kombinationsskoler og AMU-centre. Desuden har lærerne på de gymnasiale uddannelser hhx og htx mere overarbejde end lærerne, der underviser på erhvervsuddannelserne og arbejdsmarkedsuddannelserne.

Endvidere viser den statistiske analyse, at faktorerne køn, skolestørrelse, geografisk placering, sygefravær og personaleomsætning ikke umiddelbart påvirker den enkelte erhvervsskoles niveau af overarbejde. Analysen viser derimod, at erhvervsskolelærerne er mindre syge end statens medarbejdere generelt og samtidig også skifter mindre job end andre medarbejdere i staten.

Analysen er blevet drøftet i AC's Erhvervsskoleudvalg (ESU), som bl.a. peger på, at det er velkendt, at erhvervsskoleområdet har et stort forbrug af overarbejdsbetaling. Sådan har det faktisk været i de sidste 20 år. Men der kan også ud fra analysen udtrages:

- Erhvervsskoleområdet anvender stort set ikke Ny Løn. Der aftales stort set ikke lokale tillæg. Der er en klar sammenhæng mellem den manglende anvendelse af ny løn og så forbruget af overarbejde. Lærernes samlede løn incl. overarbejde betyder bare, at de opnår en samlet løn, som er på niveau med AC'ere i "basisstillinger" i det øvrige staten.
- De højeste udbetalinger kan være udtryk for udbetaling fra timebank/opsparet tid over flere år.
- Overarbejde er ikke et tag-selv bord. Der leveres en ekstra indsats, som er pålagt/godkendt af ledelsen.
- Ledelsen kan planlægge sig ud af det store forbrug af overarbejde, hvis det opfattes som et problem (inden for reglerne i den eksisterende arbejdstidsaftale).
- Der er også skoler som fx Niels Brock, hvor det kan lade sig gøre at planlægge mindre overarbejde.
- Ledelsesrepræsentanter siger selv i analysen, at det er en kalkule. Det er billigere at anvende overtidsbetaling frem for at ansætte nye/flere. Desuden opereres med overtid frem for "undertid", da man herved får mere for pengene.

Kennedy Centret

Med virkning pr. 1. juli 2012 overføres de ansatte i Kennedy Centret fra ansættelse i staten til ansættelse i Region Hovedstaden. KTO anmodede først RLTN og siden Region Hovedstaden om en forhandling af vilkårene for overførsel af de ansatte i Kennedy Centret til ansættelse i Region Hovedstaden, idet KTO ønskede, at der blev indgået en aftale, der indholdsmæssigt tog afsæt i principperne i de aftaler om rammerne for de løn- og ansættelsesretlige vilkår for overførsel af ansatte, som blev indgået ifm. kommunalreformen. Dette ønskede regionen imidlertid ikke, idet regionen henviste til, at der er tale om en almindelig overdragelse af medarbejdere i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven.

AC har herefter på vegne af AC-organisationerne i den fællesakademiske overenskomst ført tilpasningsforhandlinger med regionen, hvor især spørgsmålet om indplacering af akademikerne i den regionale lønstruktur har været til drøftelse. Drøftelserne er igangværende.

Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Forskning og Analyse (KORA)

KORA er en statslig institution, som ved lov i 2012 er opstået ved en sammenlægning af AKF, DSI og KREVI fra det kommunale og det regionale område.

Der pågår tilpasningsforhandlinger med Moderniseringsstyrelsen om KORA. AC har stillet krav om en stillingsstruktur, som den kendes fra sektorforskningsområdet, og at der ydes tilsvarende centrale tillæg, så-

ledes at der sikres en ensartet forskningsbedømmelse, mobilitet mellem KORA og den øvrige forskningsverden, samt en international reference-ramme. KORA og Moderniseringsstyrelsen overvejer for øjeblikket, om man er enig i, at KORA er en forskningsinstitution.

Moderniseringsstyrelsens lønskabeloner og vejledninger

Moderniseringsstyrelsen har via sin hjemmeside udsendt skabeloner til aftaler om løntillæg efter nyt lønsystem, samt vejledningen "Lokale aftaler om løntillæg – hvad er god praksis" hertil. Såvel CFU som AC har rettet henvendelse til Moderniseringsstyrelsen flere gange i 2012 herom, fordi skabelonerne er bygget således op, at de bliver misvisende for tillægsdannelsen. Ydermere indeholder skabelonerne en adgang til opsigelse af kvalifikationstillæg, som ikke er i overensstemmelse med principperne for ny løn. Moderniseringsstyrelsen har nu indvilliget i at ændre skabelonerne om beregning af tillæg, men ikke opsigelsesbestemmelserne. Da der er tale om paradigmer, som risikerer at udbrede en praksis, vil CFU/AC komme med en reaktion herpå.

Lønstatistik

KL

På det kommunale område blev der i efteråret 2012 indgået en revideret KTO-aftale om statistikgrundlaget for de kommunale lønforhandlinger. I aftalen udbygges statistikken bl.a. med oplysninger om kønsmæssige lønrelationer ved angivelse af kvinders løn i procent af mænds inden for de enkelte faggrupper. Diskretionsgrænsen nedsættes fra fem til tre personer - som ønsket af AC ved OK11-forhandlingerne.

Herudover har AC sammen med KTO og SHK deltaget i udarbejdelsen af det aftalte offentligt tilgængelige site: "*Kommunal Lønstatistik*". Sitet blev åbnet i september 2012 efter ca. 2 års drøftelser med KL om det konkrete indhold. Udformningen af sitet er stærkt inspireret af det statslige statistik modul "*Lønoverblik*" og er baseret på den obligatoriske statistik, der fastlægges i ovennævnte aftale. Modulet indeholder endvidere en række nye faciliteter, som er let tilgængelige - fx lønsammenligning for faggrupper på tværs af kommuner, samt den gennemsnitlige lokal-løns procent.

Ud over lønstatistikken blev der ved OK11 på KL-området aftalt igangsæt et projekt om lokal løndannelse inden for samme personalegruppe. Dette i relation til drøftelse af kønsligestilling.

Projektet blev inddelt i fire faser, og de tre første blev afsluttet hen over sommeren 2012. De to første faser indeholdt en kortlægning og analyse til brug for udvælgelsen af grupper, som kunne indgå i fase 3. SFI blev udvalgt til at forestå den kvalitative beskrivelse af løndannelsen i tre kommuner (fase 3) – og præsenterede resultaterne i deres rapport "*Lokal løn på kommunale arbejdspladser*". I såvel KTO- som AC-kredsen er rapporten blevet drøftet, og hovedresultaterne pegede bl.a. på, at køn

ikke indgår i kommunernes lønpolitik, at der ikke sker nogen lokal kobling af løn og køn, samt at den kommunale kønsopdelte lønstatistik ikke anvendes i tilknytning til lønforhandlingerne.

Sidste fase – udarbejdelse af inspirationsmateriale om de lokale og landsdækkende statistikker – drøftes fortsat.

Kontaktudvalget for løn- og fraværstatistik, Danmarks Statistik (DS)

Udvalget - der er DS's høringsinstans i udviklingen af de offentlige lønstatistikker - har i årets løb bl.a. drøftet betydningen af ændringerne i afgrænsningen mellem den offentlige og den private sektor, implementeringen af forbedrede oplysninger om personalegoder i lønstatistikkerne samt mulig indregning af værdien af tjenestemandspension i såvel struktur som konjunkturstatistikkerne. AC følger arbejdet tæt, idet DS lønindeks benyttes i opgørelserne til brug for reguleringsordningen. På det seneste møde præsenterede DS de internationalt sammenlignelige løn- og arbejdsomkostningsoplysninger, som findes i Eurostats databaser.

Lønjusteringsaftalen OK11

- RLTN

Lønjusteringsaftalen på det regionale område – "*Aftale om lønninger for ansatte i regionerne, 2011*"- er indgået mellem RLTN, KTO, AC og FOA og færdigredigeret i foråret 2012. I aftalen fastlægges den tekniske implementering af de ved OK11 aftalte generelle lønstigninger samt reguleringsordningen på lønforløb for såvel tjenestemænd som overenskomstansatte. Satser og reguleringen af områdetillæg er ligeledes angivet heri. Af aftalen fremgår endvidere den særlige pensionsregulering af den pensionsgivende løn til pensionerede tjenestemænd. Lønreguleringen i fx AC-fællesoverenskomsten sker ved henvisning til denne aftale.

- Staten

Lønjusteringsaftalen på statens område blev færdigredigeret i oktober 2012. Den svarer indholdsmæssigt til den regionale og den kommunale aftale – der er indgået mellem staten og CFU. Ved OK11 blev det aftalt at omlægge alle aftalens grundbeløb fra 1997- til 2012-niveau – og hvorledes dette implementeres ift. såvel basisløn, skalaløn og tillæg er fastlagt i aftalen. Beregningsgrundlag og teknikken i reguleringsordningen er ligeledes et element i aftalen. I AC-fællesoverenskomsten fastlægges lønreguleringen med udgangspunkt i denne aftale.

Forskningsprojekt om deltidsbeskæftigelse i regionerne

Ved OK11 blev det mellem AC, KTO, FOA, Sundhedskartellet og RLTN aftalt at igangsætte en fælles undersøgelse om deltidsarbejde på de regionale arbejdspladser. Et forsker-team ved Aarhus Universitet har gennemført forskningsprojektet, og undersøgelsens resultater, der forelå i foråret 2012, giver et nuanceret billede af baggrunden for deltidsansættelser, som også varierer mellem de forskellige faggrupper.

Der er mange medarbejdergrupper i regionerne, som har en høj deltidsfrekvens, men det er i meget lille omfang lægerne og et lille omfang andre akademikere. Med andre ord er det, som forventet, ikke AC-grupperne, der er bærere af deltidskulturen.

De deltidsansatte arbejder i gennemsnit 2,7 timer om ugen ud over det, de er ansat til. Disse "flertimer" er dog ikke ligeligt fordelt, idet det i særlig grad er læger, (social)pædagoger og omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der arbejder mere end det antal timer, de er ansat til.

Forestillingen om, at lederne understøtter deltidskulturen, er blevet bekræftet. En stor andel af lederne (45,5 pct.) ser det som en fordel at have medarbejdere på deltid, og kun 30,7 pct. af lederne ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte.

Forestillingen om, at medarbejderne ikke ønsker at gå op i tid, er også blevet bekræftet. 70,9 pct. af de deltidsansatte har tilkendegivet, at de ikke ønsker at komme op i tid.

Blandt andre konklusioner kan nævnes:

- Hovedparten af de deltidsansatte er det efter eget valg.
- Baggrunden er først og fremmest af hensyn til familien - egne børn.
- Det er primært kvinder, der er på deltid.
- Unge og ældre er mere på deltid end mellemgruppen.
- Arbejdsbelastning har betydning - natarbejde, fysisk belastning, travlhed og patientkontakt.
- Der er sammenhæng mellem arbejdsmotivation og sandsynligheden for deltid.
- Der er en udpræget deltidskultur inden for en række fag - fx sygeplejersker og jordemødre, hvor både medarbejdere og ledere opfatter det som en naturlig ting at være på deltid/have deltidsansatte.
- Det er relativt almindeligt at slå deltidsstillinger op.
- En stor del af lederne tilkendegiver, at deltidsansættelser er med til at gøre det lettere at få vagtplanlægningen til at gå op.
- Der er forskelle mellem regionerne i antallet af deltidsansatte, også ift. sammenlignelige sygehuse.

Vejledning om rådighedstillæg

Ved OK11 blev det mellem AC og KL aftalt, at parterne i overenskomstperioden skulle drøfte den fællesakademiske overenskomsts bestemmelse om rådighedstillæg med henblik på en nærmere afdækning af hvilke

stillingstyper, der er dækket af formuleringen "administrative stillinger (generaliststillinger)". Parterne aftalte samtidig, at der udarbejdes en fælles vejledning herom, såfremt det er muligt. Parterne har siden foråret 2012 drøftet indholdet af en mulig vejledning, og arbejdet er igangværende.

AKUT

AKUT-refusion

Ved OK11 blev det i såvel det regionale som det kommunale forlig aftalt, at parterne skulle forsøge at udarbejde en fælles skabelon, som regioner og kommuner kan anvende, når arbejdsgiverne sender AKUT-refusionsanmodninger til organisationer. AC indgår i KTO's delegation i projektgruppen. Arbejdet er igangværende.

Evaluering af forsøgsordning

Ved OK11 blev der, som ved OK08, aftalt en forsøgsordning, hvorefter der for hver kommune blev etableret en pulje, som kunne anvendes til lokale formål. Den lokale pulje kunne eksempelvis anvendes til opdatering af TR i lokale forhold og introduktion af nye TR'ere i eksempelvis kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper, mv. Ved OK11 blev det endvidere aftalt, at forsøgsordningen skulle evalueres, men der kunne ikke opnås enighed mellem KL og KTO om indholdet af evalueringen, hvorfor evalueringen ikke blev gennemført. AC indgik i KTO's delegation i projektgruppen.

Personaleweb

Ved OK11 blev det aftalt at gennemføre en modernisering af personaleweb. Den nye og moderniserede hjemmeside er teknisk gået i luften ultimo oktober 2012, og markedsføring af hjemmesiden starter i begyndelsen af 2013.

Det har været et særligt udviklingspunkt at øge brugervenligheden, overblik og funktionalitet, således at det i højere grad er muligt at tage højde for målgruppernes forskellige informationsbehov. Muligheden for at søge specifik viden i indholdet på personaleweb er styrket dels via otte nye overemner, dels gøres det muligt på tværs af indholdet at søge ud fra en række kriterier og emner.

Med det nye personaleweb er fulgt en række nydannelser bl.a.:

- Der er fastlagt en redaktionel linje til styring af nyhedsformidlingen.
- Der er fastlagt et tættere og stærkere samspil mellem personaleweb og de personalepolitiske projekter, der er etableret mellem

KL/RLTN og KTO og mellem RLTN/KL og KTO's medlemsorganisationer.

- Nyhedsformidlingen er opprioriteret ved at skabe netværk til HR-afdelingerne i kommuner og regioner for derigennem at få adgang til, hvad der sker i kommuner og regioner med henblik på produktion af indhold og nyhedsomtaler.

Hvert år udarbejdes en årsrapport, hvor der gøres rede for de strategiske, taktiske og operative mål for personaleweb.

AC er medlem af styregruppen for personaleweb, og styregruppen har samtidig fungeret som projektgruppe vedrørende udvikling af den nye personaleweb.

PUF

Parternes UddannelsesFællesskab (PUF) udvikler og udbyder uddannelser i samarbejde, medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø på det kommunale og regionale arbejdsmarked. Uddannelserne skal medvirke til at understøtte kommunernes og regionernes personalepolitiske udvikling.

PUF afholdt i 2012 cirka 30.000 kursistdage, og cirka 10.000 medarbejdere og ledere i regioner og kommuner deltog i PUF's uddannelsesaktiviteter. Hertil kommer et antal deltagere på MED-uddannelsen, gennemført af lokale MED-undervisere.

Generelt er der meget fine deltagerevalueringer af såvel MED-uddannelsen som arbejdsmiljøuddannelsen.

Udover den grundlæggende MED-uddannelse og arbejdsmiljøuddannelse har PUF i 2012 udbudt følgende uddannelsesmoduler:

- Vold, mobning og chikane (socialpædagogiske arbejdspladser, m.fl.).
- Skab trivsel trods vold og trusler.
- MED og social kapital på arbejdspladsen.
- MED og årets gang med budget.
- Trivsel og sundhed på arbejdspladsen.
- Styrk indsatsen mod stress.
- MED indsats for mangfoldighed.
- Sammenhængskraft og kommunikation i MED.

Herudover afholdt PUF i juni 2012 fem åbne temadage "Inspiration til MED-samarbejdet i en svær tid" som halvdags arrangementer, hvor ca.

1.900 MED-medlemmer over hele landet fik ny inspiration til MED-arbejdet.

En nærmere beskrivelse af PUF's aktiviteter kan ses på PUF's hjemmeside www.puf.dk. AC indgår både i PUF's bestyrelse og i PUF's sekretariatsgruppe, der fungerer som løbende sparringspartner for PUF's administration.

3.1.2 Faglige voldgiftssager

Uddannelseschef på Campus Bornholm samt vicerektor på Rybners

Spørgsmålet om AC-overenskomstens dækningsområde bliver prøvet ift. lederstillinger på fusionerede ungdomsuddannelsesinstitutioner.

Ved flere tilfælde er der blevet averteret efter ledere med akademisk baggrund, ligesom det også er akademikere, der efterfølgende er blevet ansat i stillingerne. Derfor er det AC's opfattelse, at stillingerne er omfattet af AC-overenskomsten.

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

Moderniseringsstyrelsen indtager den holdning, at AC-overenskomsten ikke omfatter ledere på selvejende institutioner på undervisningsområdet. Dette har derfor konkret ført til drøftelser, afholdelse af mæglingssamtale samt anlæggelse af faglig voldgiftssag vedr. stillingen som uddannelseschef til de gymnasiale uddannelser på Campus Bornholm (fusion mellem Bornholms Erhvervsskole, Bornholms Gymnasium og VUC Bornholm) samt til stillingen som rektor/vicedirektør på Rybners (fusion mellem Esbjerg statsskole og Esbjerg Handelsskole).

AC gør i sagerne gældende, at der foreligger brud på AC-overenskomsten, da der ikke er sket ansættelse efter AC-overenskomsten, ligesom løn- og ansættelsesvilkår i den individuelle kontrakt ikke er aftalt med den relevante forhandlingsberettigede AC-organisation.

Den 2. september 2011 blev der fremsendt klageskrift i de to sager. I løbet af 2012 har der været udvekslet processkrifter mellem klager og indklagede. Sagen er endnu ikke berammet, med forventes afgjort i løbet af 2013.

Uddannelsesledere på Campus Bornholm

Ifm. etableringen af Campus 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 AC-overenskomsten, såfremt de ikke findes omfattet af ovennævnte overenskomster.

Ansatte ved erhvervsakademierne

Siden oprettelsen af erhvervsakademierne pr. 1. september 2008 har der været ført drøftelser med Moderniseringsstyrelsen om hvilke løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for ansatte på erhvervsakademierne.

Moderniseringsstyrelsen er oprindeligt af den opfattelse, at når der er tale om nye institutioner, er området ikke omfattet af eksisterende overenskomster. Ift. rektorerne på erhvervsakademierne har Moderniseringsstyrelsen valgt at indgå overenskomst med CO10. AC har derfor anlagt en voldgiftssag vedr. rektorerne på erhvervsakademierne, da det er AC's synspunkt, at AC-overenskomsten også omfatter erhvervsakademierne.

Ift. undervisergruppen på erhvervsakademierne har der igennem en årrække været ført forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår, uden at der har kunnet opnås enighed. Det er AC's opfattelse, at undervisning på erhvervsakademiuuddannelsen på et erhvervsakademi allerede er omfattet af tillægsbestemmelserne i AC-overenskomstens bilag 6, vedr. undervisning på erhvervsakademiuuddannelsen samt arbejdstidsaftalen vedr. erhvervsskoleområdet. Moderniseringsstyrelsen anerkender ikke, at tillægsbestemmelserne i AC-overenskomstens bilag 6 samt erhvervsskoleområdets arbejdstidsbestemmelser finder anvendelse. Et andet element i sagen er spørgsmålet om virksomhedsoverdragelse. Moderniseringsstyrelsen (Personalestyrelsen) har ikke ifm. overførslen af medarbejdere fra erhvervsskoler til erhvervsakademier frasagt sig overenskomstgrundlaget i medfør af virksomhedsoverdragelseslovens § 4a. Det er derfor AC's opfattelse, at erhvervsakademierne er indtrådt i overenskomstgrundlaget vedr. erhvervsskoleområdet i det omfang, det mod forventning skulle vise sig, at AC-overenskomstens bilag 6 samt erhvervsskoleområdets arbejdstidsaftale ikke i forvejen gælder på området.

Moderniseringsstyrelsen udsendte i januar 2012 et ensidigt fastsat administrationsgrundlag vedr. løn- og ansættelsesvilkår for de ansatte på erhvervsakademierne. Som reaktion herpå begærede AC afholdt mæglingssmøde, som blev afholdt den 16. marts 2012. Der kunne ikke på mæglingssmødet opnås enighed.

Sagen er derfor blevet indbragt for en faglig voldgiftsret ved fremsendelse af klageskrift den 3. oktober 2012.

Institutedere

AC rejste sagen efter samråd med CFU med påstand om, at Uddannelsesministeriet havde gennemført en central normering af løndannelsen for rektorer, prorektorer, dekaner og institutledere, der efter AC's opfattelse var i strid med protokollatet til AC-overenskomsten om institutledere og dekaner samt medførte en tilsidesættelse af Fælleserklæringen, indgået mellem CFU og Finansministeriet forud for forhandlingerne i 2011.

Uddannelsesministeriet har fastsat lave lofter for institutledernes samlede aflønning. Voldgiftsretten fandt alligevel ikke, at ministeriet var gået videre end hvad, der var tilladt inden for parternes overenskomst. Voldgiftsretten kom også frem til, at kritik fra Rigsrevisionen kan danne baggrund for, at staten tilsidesætter indgåede aftaler.

Kendelsen må tages til indtægt for, at overordnede myndigheder kan sætte lofter for lønnen, når det er nødvendigt af hensyn til den overordnede lønstyring – ikke kun til øverste ledere, men også for øvrige personalegrupper. Endvidere fører kendelsen til, at det er muligt at stille krav om en godkendelsesprocedure fra en overordnet myndighed, forinden lofterne kan tilsidesættes. Det følger af kendelsen, at der skal kunne føres reelle, lokale forhandlinger – i den konkrete sag var råderummet imidlertid yderst begrænset, idet lønniveauerne for institutlederne i de fleste tilfælde lå betydeligt over de udmeldte lofter. Endelig kan kritik fra Rigsrevisionen betyde, at det er acceptabelt, at overordnede myndigheder forhindrer lokal lønudvikling.

Det er aftalt, at CFU tager kontakt til Finansministeriet og drøfter kendelsens rækkevidde samt Rigsrevisionens rolle ift. partssystemet.

Faglig voldgift om brud på SU-aftalen

CFU fik i januar 2012 medhold i en faglig voldgift om brud på SU-aftalen. Sagen var anlagt mod Moderniseringsstyrelsen. AC bidrog til forberedelsen af sagen sammen med de øvrige CFU-parter.

Sagen handlede om et møde i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) ved Professionshøjskolen UCC, hvor medarbejdersiden blev præsenteret for et notat, hvoraf fremgik hvilke arbejdspladser, der skulle nedlægges, og hvilke arbejdspladser, der skulle fusioneres. HSU vidste, at der ville ske en omstrukturering og havde deltaget i den indledende proces, men de konkrete elementer i omstruktureringen fik HSU først viden om via notatet, der var på 24 sider. Senere samme dag godkendte bestyrelsen notatet. Med andre ord havde medarbejdersiden i HSU ikke mulighed for at drøfte notatet og dermed konsekvenserne af omstruktureringen med sit

bagland og havde dermed ikke mulighed for at komme med kvalificerede bemærkninger til ledelsens oplæg til bestyrelsen.

Af kendelsen fremgår, at ledelsens informationspligt, især ifm. strukturændringer, er af central og væsentlig betydning for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Det fremgår endvidere, at notatet skulle have været udleveret til medarbejderrepræsentanterne i HSU i så god tid, at de havde haft mulighed for at indhente yderligere oplysninger og drøfte indholdet med deres bagland. Opmanden konkluderede derfor, at ledelsen ikke har overholdt sin informations- og drøftelsespligt og dermed har begået brud på SU-aftalen. Ledelsen blev meddelt en påtale for denne overtrædelse. Opmanden konkluderede dog også, at fordi ledelsen i tiden op til HSU-mødet i vidt omfang inddrog medarbejdersiden, og fordi ledelsen handlede ud fra en - fejlagtig - opfattelse af, at medarbejdersiden havde accepteret fremgangsmåden, var der ikke grundlag for at idømme en bod.

Med kendelsen blev det stadfæstet, at medarbejdersiden i samarbejdsudvalg skal have mulighed for at drøfte påtænkte ledelsesbeslutninger med sit bagland, således at medarbejdersiden har mulighed for at kvalificere sit input til ledelsen.

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

AC har via CFU stævnet Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen samt en række andre statslige styrelser, mv. med påstand om, at ministeriet skal anerkende, at tjenestemænd som er fratrukket 5 år, subsidiært 3 år, før dom afsagt af EF-Domstolen den 20. januar 2009 og senere, har krav på betaling af feriegodtgørelse i henhold til Cirkulære af 17. august 2011 om efterbetaling af feriegodtgørelse.

CFU/AC er af den opfattelse, at forældelsesfristen har været suspenderet under forhandlingerne om ophævelse af ferieaftalens § 17, herunder drøftelserne om efterbetaling, med den virkning, at der løber en tillægsfrist på 1 år fra det tidspunkt, hvor forhandlingerne kom til deres afslutning jf. forældelseslovens § 21, stk. 5. I sagen gøres desuden gældende, at tjenestemænd er omfattet af den 5-årige forældelsesfrist.

EF-Domstolen udtalte i dom af 20. januar 2009 (C-350/06 og C-520/06) om fortolkning af arbejdstidsdirektivets artikel 7, at dette er til hinder for, at der indgås kollektive overenskomster, hvorefter der ikke ved arbejdsforholdets ophør udbetales nogen finansiel godtgørelse for årlig betalt ferie, som ikke er holdt, til en arbejdstager, der har haft sygeorlov. Som konsekvens heraf aftalte CFU og Moderniseringsstyrelsen i 2010 at ophæve den dagældende § 17 i den statslige ferieaftale. I henhold til denne bestemmelse udbetaltes der ikke feriegodtgørelse til tjenestemænd, der blev afskediget på grund af sygdom. Ifm. drøftelserne om ophævelsen af § 17 kunne der ikke opnås enighed om spørgsmålet om efterbetaling til tjenestemænd, der allerede var fratrukket.

Moderniseringsstyrelsen (Personalestyrelsen) udsendte i 2011 et nyt cirkulære, der anerkendte, at der kunne ske efterbetaling til tjenestemænd, som er fratrukket før EF-Domstolens afgørelse den 20. januar 2009, hvis ikke kravet i øvrigt er forældet, dvs. hvis tjenestemanden har rejst kravet senest 3 år efter sin fratreden.

3.2. Det private forhandlingsområde

3.2.1 Fastsættelse af rammerne for overenskomstforhandlingerne 2013 i den private sektor (temaer og tendenser)

Som forberedelse af de kommende forhandlinger i 2013 i den private sektor har FHP-S udarbejdet et oplæg, der beskriver tendenserne for OK13 samt et rammepapir, der beskriver temaer og kravforslag for forhandlingerne i 2013. Oplæggende har forud for forelæggelsen for AC's bestyrelse, været behandlet i Privatsektorudvalget.

Ifm. PSU's og bestyrelsens behandling af temaer og kravforslag for OK13 i den private sektor, er der bl.a. tiltrådt, at der ved OK13 i den private sektor anbefales rejst krav, der

- forbedrer arbejdsmiljøet, herunder stressforebyggelse,
- forbedrer barselsvilkårene, herunder øremærket barsel til fædre,
- tryghedsskabende krav, herunder krav der styrker medlemmernes employability,
- forbedret beskyttelse mod urimelig afskedigelse, herunder inden for det første ansættelsesår.

3.2.2 Forenklet godkendelsesprocedure for AC-forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater for den private sektor

Kompetencefordelingen mellem FHP-S og AC's bestyrelse har hidtil været afgrænset til, at FHP-S behandler og godkender forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater på overenskomstområder, der omfatter under 200 akademikere, og når overenskomsten ikke i øvrigt opfylder en række af nedenstående betingelser:

- Førstegangsendgåelsen af en privat overenskomst på et område, der flytter fra AC's offentlige overenskomster til det private forhandlingsområde (men ikke senere fornyelser).
- Overenskomster, som er principielt vigtige pga. indhold, part eller andet.

- Forhandlingsaftale, som falder uden for den ramme, som bestyrelsen har vedtaget for det pågældende års forhandlinger i form af oplæg om tema og tendenser.
- Forhandlingsaftale, som en organisation i FHP-S begærer behandlet i bestyrelsen.
- Forhandlingsaftale, som FHP-S forkaster.

Såfremt overenskomsten omfatter mere end 200 akademikere eller opfylder en af ovenstående betingelser, skal forhandlingsaftalen/forhandlingsresultatet forelægges AC's bestyrelse til behandling og godkendelse forinden udsendelse til organisationerne.

Langt de fleste af de godt 100 akademikeroverenskomster i den private sektor omfatter under 200 akademikere og har sjældent en principiel karakter, hvorfor størsteparten af forhandlingsaftalerne og forhandlingsresultaterne aldrig kommer forbi AC's bestyrelse, men behandles af FHP-S efter bemyndigelse fra AC's bestyrelse.

Som et led i forenkling af godkendelsesprocedurerne for forhandlingerne i den private sektor, har AC's bestyrelse på sit møde i april 2012 tiltrådt en forenklet godkendelsesprocedure, så bestyrelsen fremover ifm. sin årlige behandling af "tema og tendenser" for det kommende års overenskomstforhandlinger i den private sektor kan afgives en forhåndsgodkendelse på forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater under forudsætning af, at krav og resultater ligger inden for den politisk fastsatte ramme i "tema og tendenser". Godkendelse af den konkrete aftale/resultat vil herefter ske efter høring i KOKS på samme vis som for de "små", ikke-principielle overenskomstområder. Bestyrelsen tiltrådte ligeledes, at FHP-S udarbejder en samlet redegørelse efter en overstået overenskomstfornyelsesrunde, som får status af en evaluerende redegørelse med fremadrettede perspektiver.

3.2.3 Funktionærloven – serviceeftersyn

Siden 2010 har AC/AC-organisationerne arbejdet målrettet efter at få gennemført en række ændringer i funktionærloven. Funktionærloven ønskes især forbedret ift. højere godtgørelsesramme ifm. ikendelse af godtgørelse for urimelig afskedigelse, herunder hjemmel til godtgørelse for urimelig afskedigelse inden for det første ansættelsesår. Godtgørelsesrammerne i funktionærloven for urimelig afskedigelse er forældede, når der sammenlignes med anden ansættelsesretlig beskyttelseslovgivning samt vores nabolande. Tilsvarende er funktionærlovens barselsbestemmelser helt ude af trit med vilkårene på den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet.

AC har i 2012 gentaget budskabet om gennemførelse af et serviceeftersyn på funktionærloven på møder med beskæftigelsesministeren samt over for andre politiske beslutningstagere. Emnet blev desuden bragt

med ind i forårets trepartsforhandlinger. I den forbindelse blev ønsket om forbedringer i funktionærloven vinklet, så det fremstod klart, at de forældede bestemmelser i funktionærloven var en hæmsko for mobiliteten på arbejdsmarkedet, herunder også på tværs af sektorer.

De enkelte AC-organisationer har ligeledes dagsordensat ønsket om gennemførelse af et serviceeftersyn på funktionærloven med forskellige initiativer, som løbende er blevet koordineret i FHP-S.

3.2.4 Masseafskedigelser

Igennem 2012 måtte adskillige virksomheder reducere markant i medarbejderstaben. Også akademikergrupper oplevede at blive afskediget som følge af den økonomiske krise. I flere tilfælde indgik afskedigelserne som et led i en større afskedigelsesrunde, som var omfattet af reglerne i lov om varsling, mv. ifm. afskedigelser af større omfang.

Derfor har "masseafskedigelser" været et fast punkt på dagsordenen i FHP-S igennem året, hvor den servicerende organisation for den pågældende virksomhed havde mulighed for at koordinere med de øvrige AC-organisationer ifm. medlemsorientering samt forhandling af afbødeforanstaltninger.

3.2.5 Redegørelse for OK12

Forhandlingerne i den private sektor bliver koordineret i FHP-S, som efterfølgende har udarbejdet en samlet redegørelse til AC's bestyrelse. I redegørelsen sammenfattes forhandlingerne bl.a. således:

"OK12 gav smalle aftaler med fokus på sikring af konkurrenceevne og tryghed. Linjen blev lagt i industriens forhandlinger i forårets mæglingforslag. På akademikerområdet ser man dog på de enkelte overenskomster større variationer i den økonomiske ramme svingende fra op til 8 pct. til rene nul-løsninger og markante reallønsnedgange som på CSC. På de overenskomster, hvor man har aftalt en høj ramme, er det dog konkret begrundet ved, at man fx har konverteret noget af lønskalaen til generelle lønstigninger.

Resultaterne fra OK12 viser dog også, at selv om der ikke var mange penge at forhandle om, så var der plads til nytænkning på andre områder end løn. Der er således i de enkelte overenskomster aftalt konkrete forbedringer inden for tryghed og ligestilling samt ferie, herunder betalt ferie til nyuddannede (KBH Lufthavne).

Det må karakteriseres som en styrke for forhandlingssystemet, at der på den enkelte virksomhed kan aftales løsninger, der er målrettet den aktuelle situation på virksomheden – i modsætning til, hvis man havde en stor, generel AC-overenskomst for hele det private område.

På Post DK har man eksempelvis aftalt afbødeforanstaltninger, da Post DK står over for større afskedigelsesrunder (fritstilling uden modregning, udbetaling af overskydende fleks og 5 særlige feriedage, tilbud om outplacement, uddannelse eller coaching, tilbud om psykologtimer, ret til at beholde PC og hjemmeopkobling i fritstillingsperioden). På TDC har man bl.a. aftalt, at det udløser 1 måneds godtgørelse, hvis man afskediges uden at have modtaget en advarsel først.

De forskellige opnåede forbedringer viser desuden, at det ikke længere (kun) er på det offentlige område, at man opnår gode ansættelsesvilkår. Det private overenskomstområde har endda på enkelte områder reelt overhalet det offentlige område ift. tryk og gode ansættelsesvilkår.”

3.2.6 KOKS

Samarbejdet i den private sektor mellem AC-organisationerne, er nærmere beskrevet i KOKS-vejledningen (vejledning om klub- og overenskomst samarbejde) fra 2006. Vejledningen er i 2012 blevet revideret, så den dels tager højde for de ændrede procedureregler for godkendelse af forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater og dels en række redaktionelle ændringer.

Den elektroniske KOKS-konference, som benyttes af AC-organisationerne til at indhente mandater på forhandlingssager i den private sektor, bliver i dag drevet via en platform hos Groupcare. Det har imidlertid vist sig, at dette ikke er en konkurrencemæssig holdbar løsning. Derfor har en arbejdsgruppe under FHP-S undersøgt andre løsningsmuligheder til en fortsat drift af den elektroniske KOKS-konference. Arbejdsgruppen anbefaler, at man på sigt går over til en løsning, hvor data hostes på egen server kombineret med en "cloud"-løsning.

3.2.7 Opmærksomhed omkring grænsestridigheder

Ved forårets overenskomstforhandlinger lykkedes det HK at få udvidet dækningsområdet i bl.a. Industriens Funktionæroverenskomst, således at denne også omfatter funktionærer med uddannelse op til kandidatniveau, herunder professionsbachelor. Formuleringen kan føre til øgede grænsefladestridigheder mellem AC-organisationerne og HK ift. bachelor-, diplom- og masteruddannelserne.

Der er blandt AC-organisationerne enighed om at følge udviklingen nøje. I den forbindelse henvises til tidligere drøftelser i FHP-S, hvor især to voldgiftskendelser, voldgiftskendelse af 16. februar 2010 ("analyserende opgaver" hos Telia) samt voldgiftskendelse af 28. oktober 2009 (It-arbejde hos DONG), fastslår, at funktionæroverenskomsten ikke omfatter akademisk arbejde (videregående uddannelse).

I begge kendelser når opmanden bl.a. frem til, at Funktionæroverenskomsten ikke kan udstrækkes til at omfatte personer i jobfunktioner,

som forudsætter en videregående uddannelse ud over en handels- og kontoruddannelse, hhv. uddannelser benævnt i Funktionæroverenskomstens § 1. I begge kendelser bliver der desuden lagt vægt på, at arbejdsgiveren ved ansættelsen har forudsat en videregående uddannelse. Opmanden bemærker i øvrigt i DONG-sagen, at "det ikke i sig selv kan tillægges betydning for området for Funktionæroverenskomstens § 1, stk. 2, hvilke fagområder HK Privat måtte beslutte sig for at organisere."

3.2.8 Økonomiske pejlemærker

Interessen for at følge den økonomiske udvikling er - ikke mindst på grund af den vedvarende økonomiske krise - fortsat stor i AC-kredsen. Sekretariatet har derfor sammenfattet en række økonomiske skøn vedr. forventningerne til lønudvikling, ledighed, priser, mv. i et notat, som løbende opdateres. Hovedfokus er regeringens og De Økonomiske Vis-mænds skøn for dansk økonomi inden for de næste 2-3 år.

Notatet lægges i KOKS-systemet samt på den lukkede del af AC's hjemmeside. Notatet tjener fortsat som baggrundspapir for FHP-S-drøftelserne af temaer og tendenser ved overenskomstforhandlingerne.

Udviklingen i såvel private som offentlige lønninger kan følges på AC's hjemmeside, hvor Danmarks Statistiks opgørelser ligger med en grafisk præsentation.

3.2.9 NGO-temadag

I september 2012 afholdt AC, Djøf, DM og DJ en temadag for ansatte i NGO'er (Non-Governmental Organizations).

Hovedbudskaberne fra temadagen er kort fortalt, at NGO'erne er vigtige og NGO'ernes arbejde nytter. Omdrejningspunktet for temadagen var NGO'ernes situation i en krisetid, hvor ressourcerne er små, men hvor sagerne ikke er mindre vigtige. De ca. 140 deltagere blev erindret om, at folkelige organisationer er vigtige i et demokrati - og for demokratiet. Oplægsholderne anskueliggjorde, at krisen gør, at fortællingerne om de vigtige sager skal skrives om, og at effektmåling og dokumentation bliver stadig mere efterspurgt. Det blev understreget, hvor vigtigt det er at udnytte de frivilliges individuelle kompetencer. Og det blev belyst, hvorfor ildsjæle trives i en organisation med høj social kapital.

Blandt oplægsholderne på dagen var udviklingsminister Christian Friis Bach, eksperter i interessevaretagelse, ledere og en tillidsrepræsentant i NGO'er samt en forsker i social kapital. Formand for Djøf Privat Allan Lublau indledte temadagen, som blev afsluttet ved Frederik Dehlholm, formand for DM Privat.

3.2.10 Lønstatistik

Fælles spørgsmål

I lighed med tidligere år drøftede FHP-S samt lønteknikerne i foråret 2012 resultaterne af den indsamlede lønstatistik, som viste, at trods krisen havde de fleste akademikere opnået pæne lønstigninger ift. resten af arbejdsmarkedet. Der var enighed om - ud over lønstatistikken - at fortsætte indsamlingen af sammenlignelig statistik om kunde- og konkurrenceklausuler samt personalegoder. Samt at tilpasse barsels-spørgsmålene, så kun de, der har været omfattet af regelsættet for nytligt, bliver udspurgt.

Statistikken vedrørende personalegoder – der indeholder oplysninger fra stort set alle AC organisationerne – vurderes at være et godt værktøj i rådgivningen af medlemmerne. Usikkerhed omkring tolkningen af besvarelserne af spørgsmålene om især fri- og feriedage førte til en beslutning om i fællesskab at se nærmere på den præcise udformning af disse.

Koordineret indsamling

I tilknytning til den årlige indsamling af lønstatistik har AC i en årrække fungeret som tovholder for dataindsamlingen for 5-6 af AC's mindre medlemsorganisationer. AC har forestået kontraktforhandlingerne og skemabehandling i alle årene og med UNI-C's udmelding i foråret 2012 om, at de ikke længere ville tilbyde at indsamle lønstatistik, blev hovedopgaven at finde frem til en ny dataleverandør. Firmaet MSI – der har sit afsæt i ansatte/forskere ved Århus Universitet - præsenterede i juni 2012 en ny platform med bl.a. interaktive faciliteter for alle AC-organisationerne. Valget for de mindre organisationer blev dog "Huge Consulting", der - ud over at være væsentlig billigere end Uni-C og MSI - også viste sig at løfte opgaven udmærket.

3.3. Pension

3.3.1 Udenlandske gæstelærere

Som et led i CFU pensionsperiodeprojektet, er der mellem AC og Moderniseringsstyrelsen indgået aftale om, at udenlandske gæsteundervisere o.l., der ansættes tidsbegrænset i en periode på op til 5 år, kan anmode om at få sit samlede pensionsbidrag udbetalt løbende som løn, i stedet for at det indbetales til en dansk arbejdsmarkedspensionsordning.

Ordningen kan udvides til en periode på maksimalt 6 år, såfremt ansættelsesmyndigheden indgår aftale herom med den forhandlingsberettigede organisation. Ordningen omfatter ikke danske statsborgere.

Aftalen indgår som et protokollat til AC-overenskomsten i staten.

3.3.2 Pensionsperiodeprojekt CFU

Det ved OK11 aftalte pensionsperiodeprojekt er blevet afsluttet. Parterne, herunder AC, har i den forbindelse drøftet og skabt afklaring vedr. følgende pensionsspørgsmål:

- Udbetaling af sumydelser i tilfælde af invaliditet eller kritisk sygdom.
- Depotsikring ifm. død.
- Tilbagekøb ifm. emigration.
- Friholdelse fra pensionsforpligtelse for udenlandske gæstelærere o.l.
- Forsikringsydelser i supplerende pensionsordninger.
- Ved ændringer i pensionsbeskatningsloven kan der optages drøftelser om tilpasninger i arbejdsmarkedspensionerne.
- Generelle regler om mulighed for, at ansatte i fleksjob kan bevare tilknytningen til hidtidig pensionskasse og eventuelle udgiftsmæssige konsekvenser heraf.

3.3.3 Sikring af små hvilende pensionsopsparinger

AC indgår i en af regeringen nedsat arbejdsgruppe, der nærmere skal undersøge de nuværende rammer for små hvilende pensionsordninger. Arbejdsgruppen skal desuden fremkomme med et eller flere løsningsforslag, der bedst muligt sikrer, at hvilende pensioner under nærmere beskrevne omstændigheder kan samles og overføres til en eller flere alternative ordninger.

Baggrunden for initiativet er et beslutningsforslag B. 90, fremsat i Folketinget den 29. marts 2011 som forslag til folketingsbeslutning om frivillig samling af mindre, inaktive pensionsopsparinger hos ATP.

3.4. Øvrige spørgsmål vedrørende forhandlingsområdet

3.4.1 Grønland

Akademikernes Sammenslutning i Grønland (ASG)

2012 har primært været præget af fornyelse af aftalerne om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd under Grønlands Selvstyre og kommunerne i Grønland. Der blev indgået et forlig primo 2012, gældende for en treårig periode til og med marts 2015. AC har efter aftale med organisationerne ydet teknisk forhandlingsbistand til ASG ifm. aftaleindgåelsen.

Der er forhandlet inden for en samlet nettoramme på 3,1 pct. Der er aftalt generelle, procentuelle lønstigninger i aftaleperioden svarende til en forhøjelse af lønnen med 3,079 pct. Herudover indeholder forliget bl.a. følgende:

- En ny aftale om åremålsansættelse i Grønlands Selvstyre og i de grønlandske kommuner bl.a. med en nyskabelse om uansøgt afsked af chefer, uden at dette sker som følge af misligholdelse af ansættelsesforholdet fra den ansatte selv.
- En rammeaftale om seniorordninger, hvorefter der er skabt mulighed for, at der for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, som er 55 år eller ældre, kan indgås en individuel aftale om fx nedsat tid.
- Rådighedsforpligtelsen på 400 timer årligt for kontorchefer er nedsat til 320 timer årligt.
- Omklassificeringer vedr. landsbibliotekaren og præster med og uden kandidateksamen.
- Aftale om etablering af hjemmel til overenskomstansættelse for de grupper af ansatte under ASG's forhandlingsområde, der i dag ikke er omfattet af en overenskomst.
- Tilkendegivelse fra Selvstyret om, at der ved ansættelse på tjenestemandslignende vilkår altid sker indbetaling af normalt pensionsbidrag af løn og evt. tillæg.
- Delvist frikøb af formanden for ASG.

Statens tjenestemænd i Grønland

Aftalerne for statens tjenestemænd i Grønland er opsagt pr. 1. april 2012. Forhandlingerne pågår fortsat og føres i CFU-regi under ledelse af CO10, der repræsenterer den største gruppe statstjenestemænd i Grønland. På AC-området er forhandlingskompetencen efter beslutning i FHO i marts 2012 delegeret til Djøf.

3.4.2 Implementeringsudvalget

AC har som hovedorganisation sæde i Implementeringsudvalget under Beskæftigelsesministeriet. Implementeringsudvalget har til formål at drøfte muligheder for aftaleimplementering af EU-retsakter, der har betydning for det danske arbejdsmarked.

I regi af Implementeringsudvalget har AC bl.a. indgået i en arbejdsgruppe, der skulle afdække konsekvenserne for det danske arbejdsmarked af EU-Domstolens dom C-499/08 (Ole Andersen), hvor det blev slået fast, at det er i strid med forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder i Beskæftigelsesdirektivet, når en national forskrift fratager en

arbejdstager retten til at modtage fratrædelsesgodtgørelse alene under henvisning til, at arbejdstageren kan modtage alderspension (funktionærlovens § 2a, stk. 3). Drøftelserne i Implementeringsudvalget har dog ikke ført til enighed mellem arbejdsmarkedets parter om en fremadrettet løsning. Beskæftigelsesministeren har således meddelt, at ministeren vil afvente udfaldet af de mange verserende sager ved domstolene, før man vil tage stilling til en eventuel ændring af funktionærlovens § 2a, stk. 3.

Det reviderede forældreorlovsdirektiv har efter drøftelse i Implementeringsudvalget ført til fremsættelse af et lovforslag om ændring af ligebehandlingsloven, så den også beskytter mod at blive udsat for "mindre gunstig behandling". Desuden indeholder lovforslaget en hjemmel til, at lønmodtagere ved tilbagevenden fra forældreorlov kan fremsætte skriftlig anmodning om ændrede arbejdstider og/eller mønstre i en nærmere omhandlet periode. Arbejdsgiveren er herefter forpligtet til inden for rimelig tid at overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og arbejdstagerens behov.

3.4.3 Reform af fleksjobordningen

Ultimo juni 2012 blev der indgået en bred politisk aftale om reform af fleksjobordningen. Primo september 2012 sendte Beskæftigelsesministeriet et udkast til lovforslag til implementering af reformen i høring. Lovbestemmelsen om fastsættelse og regulering af lønnen for fleksjobbere var ikke en del af høringsmateriale. AC kommenterede i sit høringssvar på de lovbestemmelser, som har konsekvens for de løn- og ansættelsesmæssige vilkår, knyttet til fleksjob. AC fremhævede bl.a., at den nye fleksjobordning medfører betydelige forringelser i løn- og pensionsvilkårene for de ansatte, som omfattes af de nye regler for fleksjob, der træder i kraft 1. januar 2013.

Medio oktober afgav AC høringssvar vedr. den særlige lovbestemmelse om løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob, som ikke var omfattet af den første høringsrunde til implementering af reformen. AC fremhævede bl.a., at det forhold, at der lægges op til indførelse af et helt nyt lønsystem baseret på en produktivtetsaflønning, hvor det er en offentlig myndighed (jobcenteret), der fastsætter den konkrete produktivtetsgrad, fundamentalt ikke hænger sammen med et arbejdsmarked, hvor det konkrete job og funktionerne heri, samt en mere overordnet helhedsbetragtning ift. værdien af det udførte arbejde for arbejdspladsen som helhed, bør være afgørende for lønfastsættelsen.

Parallelt med lovprocessen rettede Beskæftigelsesministeriet primo september henvendelse til Moderniseringsstyrelsen, KL og RLTN med opfordring til at optage og afslutte forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår i fleksjob. Fristen for at afslutte forhandlingerne blev af Beskæftigelsesministeriet fastsat til samme dato, som fristen for at afgive høringssvar til udkast til lovændringer udløb. Inden fristens udløb besluttede hhv. KTO og CFU imidlertid at stille forhandlingerne i bero med arbejdsgiver-

parterne, indtil der forelå en nærmere afklaring, herunder af lovgrundlaget. Forhandlinger med KL blev sat igang primo december 2012, mens det er usikkert, hvornår forhandlinger med hhv. Moderniseringsstyrelsen og RLTN igangsættes.

3.4.4 TR-uddannelse

Syv AC-organisationer (Arkitektforbundet, Dansk Psykolog Forening, De offentlige Tandlæger, DDD, JA, PharmaDanmark og Tandlægeforeningen) samarbejder om at afholde basisuddannelse for tillidsrepræsentanter. Organisationerne har indgået en aftale med AC om administration, ajourføring af kursusmateriale, mv. mod betaling. Der har i 2012 været afholdt følgende antal kurser med følgende antal tilmeldte:

	Antal kurser	Antal tilmeldte
Modul 1 (grunduddannelsen)	3	59
Modul 2 (TR's rolle i lønsystemet)	1	23
Modul 3 (medindflydelse og personalepolitik)	1	21
Modul 4 (forhandlingsteknik)	2	34
I alt	7	137

Niveauet for antal tilmeldte er på linje med niveauet i 2011. Materialet til modul 4 er blevet revideret i 2012.

AC tilbyder endvidere såkaldte overbygningskurser for tillidsrepræsentanter. Overbygningskurserne tilrettelægges og afvikles efter drøftelse i en planlægningsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra de interesserede organisationer, p.t. 11 organisationer. I 2012 er der blevet udviklet et nyt kursus om retorik for tillidsrepræsentanter og to nye kurser ser dagens lys i 2013: Konflikt håndtering II og budget/regnskab i staten.

Nedenfor fremgår emnerne for kurserne samt antal tilmeldte i 2012:

	Antal tilmeldte
Personlig power	35
Offentlig ansættelsesret	38
Praktisk konflikt håndtering	44
Psykisk arbejdsmiljø	27
Retorik for tillidsrepræsentanter	23
I alt	167

Niveauet for antal tilmeldte ligger lidt højere i 2012 end i 2011. Herudover har AC arrangeret et særskilt kursus for tillidsrepræsentanter i Dansk Musikpædagogisk Forening.

3.5 LER

Efter initiativ fra AC har der været drøftelser mellem AC, Danske Revisorer/FSR samt Danske Advokater om mulighederne for en fælles styrkelse af Liberale Erhvervs Råd.

Der blev i den forbindelse nedsat en arbejdsgruppe, som med udgangspunkt i et samarbejde mellem LER, Danske Revisorer og Danske Advokater skulle fremkomme med forslag til, hvordan en fælles interessevaretagelse for liberale erhverv/selvstændige videnerhverv kunne tilrettelægges.

Arbejdsgruppen skulle nærmere afdække samt stille forslag til:

- Hvilke områder/opgaver, der hensigtsmæssigt kan løses i fællesskab.
- Hvordan arbejdet med en fælles interessevaretagelse kan organiseres, herunder hvilket ressourceforbrug, dette vil kræve.
- Eventuelle andre organisationer, der kan være omfattet af samarbejdet.

Arbejdsgruppen har overvejet forskellige scenarier sammenholdt med de potentielle aktivitetsområder og ressourceforhold. Der har været en fælles forståelse for, at eventuelle initiativer skulle være unikke, dvs. der skulle ikke konkurreres på dagsordener, der i forvejen varetages af andre grupper i de enkelte brancheforeninger, eller som løses i allerede eksisterende samarbejder med andre organisationer. Desuden var der enighed om, at de anvendte ressourcer i et samarbejde skulle stå mål med værdien af outputtet.

Arbejdsgruppen nåede frem til, at et fremtidigt samarbejde kunne ligge inden for følgende scenarier:

- a. Status quo: Der indledes ikke noget samarbejde mellem LER, Danske Revisorer og Danske Advokater.
- b. Uformelle møder hvert halve år på adm. direktør-niveau (videnuveksling, drøftelse af aktuelle problemstillinger og muligheder, mv.)
- c. Uformelt samarbejde i form af ad hoc indsatser/aktiviteter på udvalgte og veldefinerede områder (foreningerne har skiftende koordinatorrolle).

Arbejdsgruppen indstillede herefter, at

- Der på halvårligt plan gennemføres orienterings- og videnuvekslingsmøder, hvor parterne kan drøfte eventuelle problemstillinger og vurderer, om der i mindre målrettede opgaver med fordel kan være et samarbejde.

Arbejdsgruppens rapport samt indstilling blev drøftet på et møde mellem arbejdsgruppen og direktørerne i de tre organisationer den 28. juni 2012, hvor indstillingen blev tiltrådt.

Efterfølgende har arbejdsgruppens rapport og indstilling været drøftet med formanden for LER Jesper Hedegaard, som i den forbindelse har tilkendegivet, at han er indstillet på at fortsætte som formand for LER.

Det første orienterings- og videnuvekslingsmøde er under planlægning og forventes afholdt i foråret 2013 med deltagelse af formændene samt direktørerne fra AC, Danske Revisorer og Danske Advokater samt LER.