



Sekretariatets årsrapport 2011

Indhold

1.	Arbejdsmarkedspolitik.....	7
1.1	Akademikernes beskæftigelse og ledighedsudvikling	7
1.2	Videnpilotordningen	7
1.3	Arbejdet for en bedre beskæftigelsesindsats	8
1.4	Justeringer af beskæftigelsesindsatsen i forbindelse med finanslov 2012	9
1.5	De forestående trepartsforhandlinger i 2012 om øget arbejdsudbud	10
1.6	Resultater fra Akademikerkampagnen 2010-11	11
1.7	Akademikerkampagnen i Yderområderne marts 2011 til marts 2012	12
1.8	Beskæftigelsesrådet (BER).....	14
2.	Vækst- og erhvervspolitik.....	14
2.1	Vækstudspillet "Med viden skal land bygges"	14
	Større arrangementer om vækststudspillet	15
	Det videre arbejde med forslagene fra vækststudspillet	15
2.2	Vækstforum Hovedstaden	16
2.3	Nordisk projekt om akademikere som vækstiværksættere	16
2.4	Nordisk konference om videniværksættere i Helsinki	17
2.5	En ny national innovationsstrategi	17
2.6	Medarbejderdreven innovation i den offentlige sektor	17
3.	Universitets- og uddannelsespolitik.....	18
3.1	Ny universitetslov	18
3.2	Universiteternes udviklingskontrakter.....	18
3.3	Samling af de videregående uddannelser	19
3.4	Nye uddannelsesmålsætninger	20
3.5	AC og DSF's taxameterforslag	20
3.6	AC's forslag til nyt kvalitetssikringssystem	21
3.7	Afskaffelse af brugerbetaling på suppleringskurser.....	21
3.8	AC, DSF og DI's fælles kvalitetspjece om den gode uddannelse	22
3.9	Valgmøde om universitetsuddannelsernes kvalitet og vilkår	22
3.10	Afvisning af kandidatpant	22
3.11	Afvisning af 1-årige kandidatgrader	23
3.12	Afvisning af DEA's bachelorforslag	23

3.13	Professionsmasteruddannelser	24
3.14	Universiteternes internationale uddannelsessamarbejde	24
4.	Forskningspolitik	25
4.1	Forskningsinvesteringerne	25
4.2	Globaliseringsforhandlingerne og basismidlerne	26
4.3	Ph.d.-satsningen og ph.d.ernes arbejdsmarked	26
4.4	FORSK2020	27
4.5	Andre initiativer på forskningsområdet	28
5.	Det internationale område	28
5.1	AC-, FTF- og LO-konference om EU og den økonomiske krise ...	28
5.2	Indledning af EU-forhandlinger om arbejdstidsdirektivet	28
5.3	ETUC's kongres i Athen	29
5.4	AHELO	29
5.5	EU-Kommissionens U-Multidimensional ranking-projekt	30
5.6	Proletarisering af akademikere i Europa	30
5.7	Status på EU-direktiver på det arbejdsmarkedspolitiske område i 2011	31
6.	Arbejds miljø og –liv, kompetenceudvikling, mv	31
6.1	AC's arbejdsmiljøstrategi og organisering af indsatsen	31
6.2	Arbejds miljørådet og underudvalg	32
6.3	Forebyggelsesfonden	33
6.4	Arbejdsmarkedets Erhvervs sygdomssikring – AES	34
6.5	Arbejds miljøforskningsfonden	34
6.6	Statens Center for Kompetenceudvikling	34
6.7	Fleksibel masteruddannelse i offentlig ledelse	35
6.8	Attraktive akademikerarbejdspladser i den offentlige sektor	36
6.9	To akademikerprojekter på vej på KL-området: Projekt om ledelse og akademikere som innovationskraft i kommunerne ...	37
6.10	Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser (FUSA)	37
6.11	AC's og Personalestyrelsens Udvalg (APU)	38
6.12	Undervisningsministeriets dialogforum	38
7.	Det private forhandlingsområde	39
7.1	Overenskomster	39
7.2	Varsling af konflikt (mod BUPL)	40
7.3	Masseafskedigelser	41
7.4	Lønstatistik	41
7.5	Økonomiske pejlemærker	42

7.6	Temaer og tendenser for forhandlingerne i 2012	42
7.7	Serviceeftersyn af funktionærloven	43
7.8	Samarbejdet med IDA.....	44
7.9	Revision af KOKS-vejledningen.....	44
7.10	Henvendelse til beskæftigelsesministeren vedr. barselsvilkår ..	45
8.	Pension.....	46
8.1	Etablering af en pan-europæisk pensionsfond.....	46
8.2	Særskat på store pensionsudbetalinger samt loft på fradragsretten i indbetalinger til pension.....	47
9.	UBVA / ophavsret, mv.	47
	Symposium 2011.....	48
	Kurser.....	49
	Gå-hjem-møder, konferencer, o.l.....	49
	TV- og radiomedarbejderlegatet	49
	E-læring og jura	50
	UBVA's temadag.....	50
	Bøger	50
	Afslutning	50
10.	Andre emner fra politisk/økonomisk område	50
10.1	AC's udvalg.....	50
	Forsknings- og Uddannelsesudvalget.....	50
	Privatsektorudvalget	51
10.2	Finanslovsarbejdet i 2011	52
10.3	Større samarbejder med andre organisationer.....	52
11.	Liberale Erhvervs Råd (LER)	53
12.	Det offentlige forhandlingsområde	53
12.1	Overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2011.....	53
	CFU-forhandlingerne	54
	Det statslige overenskomstområde	56
	Aftalerevision på MVU-området	59
	Periodeprojekter på det statslige forhandlingsområde.....	59
	Serviceeftersynet.....	59
	Pension	60
	Ansættelse i udlandet/LL § 33a	61
	Nyt lønsystem for tjenestemandsansatte præster i folkekirken .	61
	KTO-forhandlingerne med KL	62
	Det kommunale fællesoverenskomstområde	62

	Periodeprojekter på det kommunale forhandlingsområde	64
	Aftalen om obligatorisk lønstatistik	64
	Projekt om ligeløn/ligestilling	64
	Informationsmateriale om socialt kapital	65
	Udvikling af personaleweb.dk	65
	Tværgående forhandlinger med RLTN.....	65
	Det regionale fællesoverenskomstområde	67
	Periodeprojekter på det regionale forhandlingsområde	68
	Udvikling af personaleweb.dk	68
	Forskningsprojekt om deltidsansættelse	68
	Analyser vedr. reguleringsordningen	68
	Redigering af fællesoverenskomsterne	69
	Evaluering af OK11	70
12.2	Forberedelse af OK13	72
	FHO's studietur til Stockholm	72
	Forhandlingsopstillingen på det kommunale og regionale område	73
	Drøftelser vedr. universitetsområdet hhv. MVU-området, herunder arbejdstid	73
	Pejlemærker for kravsudtagelsen.....	74
12.3	Faglige voldgiftssager	74
	Betalte fridage i regionerne.....	74
	Rådighedstillæg til bachelorer	75
	Information og drøftelse	75
	Normering af løndannelsen på Videnskabsministeriets område .	75
	Økonomistyrelsen og IT-/Telestyrelsen.....	76
	Rektorer ved erhvervsakademierne.....	76
	Ledere ved fusionerede ungdomsuddannelsesinstitutioner	77
	Akademiske ledere ved erhvervsskolerne (CELF og København Nord)	77
	Undervisere på erhvervsakademierne.....	78
13.	Øvrige spørgsmål vedr. forhandlingsområdet	79
13.1	Undersøgelse om afsked af TR-beskyttede	79
13.2	TR-uddannelsen	79
13.3	Aftaleret i forbindelse med klassificering af stillinger (ad IDA OK08)	80
13.4	FUL § 2a/EU-domstolens sag C-499-10	81

13.5	Ophævelse af Ferieaftalens § 17 som følge af EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-350/06 og C-520/06	82
13.6	Senioraftalen i staten/ændring af prisen for tilkøb af pensionsaldersår	82
13.7	FUF-området	83
13.8	Høring over udkast til cirkulære om betaling til medlemmer af kollegiale organer (særskilt vederlag).....	84
13.9	Aftale om klassificering af ledere på professionshøjskolerne	84
13.10	Grønland	85
13.11	Implementeringsudvalget	85
13.12	Ankestyrelsens beskæftigelsesudvalg	85
13.13	Afgivelse af indlæg i sager ved EU-Domstolen	86

1. Arbejdsmarkedspolitik

1.1 Akademikernes beskæftigelse og ledighedsudvikling

Ledighedsudviklingen i akademikergrupper var i 2011 præget af et marginalt fald i foråret på ca. 4 pct. (ca. 450 fuldtidspersoner, sæsonkorrigeret). Et fald, som dog efterfølgende blev mere end eroderet, da nationale og internationale konjunkturer igen blev svækket over sommeren og efteråret, kombineret med en fortsat tilbageholdenhed i beskæftigelsen i den offentlige sektor. Perioden fra juni og frem var således præget af stigende ledighed. Ved redaktionens afslutning i november 2011 talte ledighedskøen knap 11.000 fuldtidsledige akademikere. Det svarede til mere end en fordobling i forhold til bundvendingen i juli 2008 ved finanskrisens udbrud, men var stadig et nyk under rekordniveauet i 2003-04 på ca. 14-15.000 fuldtidsledige akademikere.

Året har været præget af et mindre fald i ledigheden blandt udvalgte privatsektorrettede fag som fx ingeniørerne, mens især smalhalsen i den offentlige sektor slog hårdt igennem over for fx DJØF-gruppen og i nogen grad også magister-gruppen.

Dimittendledigheden var i 2011 tæt på at tangere topniveauet fra 2003-04. I efteråret 2011 var niveauet ca. 2.550 fuldtidsledige med kandidat-alder under et år (sammenlignet med ca. 3.000 i 2003-04) og ca. 2.200 fuldtidsledige med kandidatalder mellem 1 og 2 år (sammenlignet med knap 2.500 fuldtidsledige i 2003-04). Alle tal sæsonkorrigeret.

1.2 Videnpilotordningen

Videnpilotordningen er en vigtig offentlig støttemulighed, som både stimulerer innovation i små og mellemstore virksomheder og bekæmper arbejdsløshed blandt akademikere. Desværre løb ordningen tør for midler ikke mindre end tre gange i løbet af 2011. AC fulgte ordningen tæt med henblik på at sikre flere midler.

De først afsatte 4,2 mio. kr. blev omsat inden udgangen af marts 2011. AC skrev derpå til videnskabsministeren, og der blev relativt hurtigt fundet 5 mio. kr. via intern omdisponering i ministeriet. Disse nye midler løb dog tør i slutningen af maj, hvorefter AC på ny måtte skrive til ministeren. Nye 5 mio. kr. blev annonceret i juli i forbindelse med ungepakke III (se mere nedenfor), men blev først frigivet via aktstykke primo september. Ved udgangen af november var ordningen igen udtørret.

I forbindelse med finansloven for 2012 angav AC som en hovedprioritet, at Videnpilotordningens stop-go-tendens henover året måtte ophøre via tilførsel af tilstrækkeligt med midler. Finansloven for 2012 bevilligede da også mere end en fordobling af midlerne til puljen, svarende til 36 mio. kr. (heraf skal de sidste 10 mio. kr. dog deles med ErhvervsPhD-ordningen, hvis sidstnævnte løber tør for penge).

1.3 Arbejdet for en bedre beskæftigelsesindsats

Beskæftigelsessystemet i 2011 var en fortsættelse af den usammenhængende og ineffektive linje, som VK-regeringen etablerede omkring 2008-2009 med kommunalisering, stive aktiveringsregler og inddragelse af andre aktører med uforholdsmæssig vægt på pris fremfor kvalitet.

AC brugte 2011 til at varme op og konkretisere visionerne for et helt anderledes og mere sammenhængende beskæftigelsessystem. De store sigtelinjer blev lagt i fællesskab med LO og FTF med henblik på at maksimere AC's indflydelse. I marts 2011 blev der lanceret et fælles udspil sammen med LO og FTF, der indeholdt et bud på et mere værdigt og effektivt beskæftigelsessystem. Hovedelementerne var et nyt værdisæt med respekt for lediges situation, en mere individuelt tilrettelagt indsats og en tilbagerulning af VK-regeringens kommunalisering, dog i en statslig dekoncentreret model med færre regioner end det gamle AF-system. Særlig vigtig var skabelsen af rum til en akademiker-målrettet indsats med ens national standard og udsyn.

I juli 2011 lancerede VK-regeringen en ny ungepakke med tre initiativer rettet mod at reducere dimittendledigheden. For det første blev der afsat 1 mio. kr. i hhv. 2011 og 2012 til en ny Akademikerkampagne, styret af AC. For det andet indeholdt pakken en pulje til erhvervsrettet kompetenceudvikling for akademikere. Et initiativ, der var kommet i stand på baggrund af et pilotforsøg med kompetence-klippekort fra 2009, forestået af AC. For det tredje var der i pakken 5 mio. kr. til Vidempilotordningen. Sammensætningen i ungepakken fik rosede ord med på vejen fra AC. Der var en fornuftig kombination af hhv. intensiv virksomhedskontakt, forbedrede opkvalificeringsmuligheder samt fleksibel og ubureaukratisk tilskudsmulighed først i ansættelsesforløbet. AC gjorde dog også klart, at de afsatte midler kunne vise sig at være utilstrækkelige.

AC fortsatte samarbejdet fra 2010 med de store akademikerbyer - København og Århus - omkring udstilling af problemerne med de eksisterende aktiveringsregler og det tidlige visitationstidspunkt til de andre aktører. Lobbyindsatsen resulterede i et kontrolleret forsøg med opstart august 2011, hvor en håndfuld kommuner kunne afprøve deres indsats målt i forhold til de andre aktørers. Århus valgte at invitere AC helt ind i maskinrummet i idéudviklingsfasen gennem to pladser i en nedsat task force. København inviterede parterne, herunder a-kasserne og AC, til dialog om udformningen af indsatsen. Det er for tidligt at forudsige udfaldet af dette kontrollerede forsøg, men selve forsøgsrammen har i hvert fald skubbet til forsøgskommunerne med henblik på at levere alternative og nye løsninger i forhold til indsatsen hos de andre aktører.

2011 var også året, hvor der kom forstærket fokus på de negative sider ved overdreven brug af de forskellige aktiveringsinstrumenter, herunder mulig fortrængning af ordinære ansættelser og fastholdelse i ledighed. AC bragte et nyt element ind i debatten ved at gøre opmærksom på en problemstilling blandt løntilskudsansatte i staten, som er hæmmet i deres søgning til ordinære, permanente job på samme arbejdsplads.

Udgangspunktet ved regeringsskiftet i efteråret 2011 var således et trøstesløst samspil mellem rigide aktiveringsregler, kassetækning i kommunerne og mangel på perspektiv i tiltagene hos "andre aktører". Der var lovende toner i det nye regeringsgrundlag, som blandt andet indeholdt løfter om

- bedre styring efter og honorering af jobeffekter frem for efterlevelse af proceskrav,
- flere frihedsgrader til en individuelt tilrettelagt indsats,
- opgør med dobbeltarbejdet mellem a-kasserne og jobcentre.

Regeringsgrundlaget vil ikke blive virkelighed med et trylleslag, men reformarbejdet er så småt begyndt med årets finanslov (se nedenfor), og der må forventes omkalfatring af beskæftigelsessystemet som led i et evt. resultat af de forestående trepartsforhandlinger i 2012.

1.4 Justeringer af beskæftigelsesindsatsen i forbindelse med finanslov 2012

AC spillede aktivt ind til både regeringen og støttepartiet Enhedslisten i optakten til finanslovsforhandlingerne. Fokus var på at få styrket Akademikerkampagnen, skaffet flere penge til Videnpilotordningen samt at få afskaffet ungereglerne, der fastsætter aktiveringsomfanget for mange dimittender.

Den endelige finanslov for 2012 indeholdt 10 mio. kr. (til deling med FTF) årligt i 2012 og 2013 til en styrkelse af Akademikerkampagnen bl.a. ved at udvide kampagnens instrumentarium til også at indbefatte trainee-forløb. I skrivende stund forhandler AC om udmøntningen af disse midler.

Som omtalt ovenfor, gav finansloven også en længe ønsket saltvandsindsprøjtning til Videnpilotordningen.

AC kunne ligeledes med tilfredshed notere sig, at der med finansloven skete en afskaffelse af varighedskravet på 6 måneders aktivering til bl.a. alle dimittender under 30 år kort tid efter endt uddannelse. Afskaffelsen af varighedskravet var frugten af AC's lobby-arbejde i tre år for at få demonteret de såkaldte ungeregler, som siden august 2009 havde mangedoblet den meningsløse aktivering til dimittender.

Endelig skal det nævnes, at finansloven også afskaffede den obligatoriske brug af andre aktører i beskæftigelsesindsatsen for ledige akademikere. Dette må betragtes som en skelsættende begivenhed, som vil reducere anvendelsen af andre aktører markant i 2012 og fremad. AC arbejdede tilbage i 2004 omkring aftalen om strukturreformen for, at akademikerindsatsen for langtidsledige akademikere skulle lægges ud til andre aktører. Ordningen var tænkt som et værn mod den vilkårlige indsats, en minoritetsgruppe som ledige akademikere ville få, når den skulle spredes på mere end 90 jobcentre med fokus på beskæftigelse inden for kommunegrænsen.

Det såkaldte Akademikerspor kom rimeligt fra start, men blev siden hen udvandet via statslige udbudsprocesser, som vægtede pris og "opbevaring" fremfor meningsfuld indsats. Kvaliteten i indsatsen hos de andre aktører var særlig kritisk fra og med 2010, hvor alle akademikere blev visiteret til anden aktør kort tid efter ledighedsperiodens start. Det er således ikke begrædeligt, at den nuværende anvendelse af andre aktører forventes at stoppe i stor skala. Men det er ærgerligt, at man fra statens side ikke mere målrettet er gået efter at dyrke det private marked, så forudsætningerne for en effekt- og respektfuld indsats kunne skabes.

Det er endvidere problematisk, at de op i mod 200 mio. kr. om året, som ellers ville være anvendt på LVU-udbuddet, ikke er blevet øremærket til andre fremadrettede akademikerinitiativer. En del af midlerne vil kommunerne stadigvæk være nødt til at anvende på ledige akademikere, men en stor andel vil kunne indgå som generelle besparelser og dermed afgang fra akademikerindsatsen.

Samtidig er det uvist hvilken indsats, der nu venter i de meget forskellige jobcentre rundt omkring i landet. Det vil givetvis betyde større variation i indsatsen på tværs af kommunegrænser.

Med ophævelsen af det obligatoriske udbud bliver det yderligere presserende at få en styringsreform af beskæftigelsesindsatsen igennem ved de kommende trepartsforhandlinger. AC havde gerne set, at afviklingen af LVU-udbuddet ikke blev en besparelsesøvelse, men i stedet var blevet en omprioritering til en bedre indsats.

1.5 De forestående trepartsforhandlinger i 2012 om øget arbejdsudbud

Det trak op til valg i det tidlige efterår 2011, hvilket sandsynliggjorde et regeringsskifte og en snarlig indkaldelse til trepartsforhandlinger. Idéen om trepartsforhandlinger om den økonomiske holdbarhed indgik som et centralt finansieringselement i den daværende oppositions økonomiske plan "Fair Løsning".

AC forberedte i august-september et bruttokatalog med forslag, der kunne bæres ind til trepartsforhandlingerne. Et centralt element i kataloget var yderligere konkretisering af en styringsreform af beskæftigelsessystemet.

Den nye S-SF-R-regering valgte dog at udskyde trepartsforhandlingerne til efter overenskomstforhandlingerne på det private område i foråret 2012. Samtidig blev ambitionsniveauet neddrolet; arbejdsmarkedets parter var oprindeligt tiltænkt at skulle finde 15 mia. holdbarhedskroner i forhandlinger med regeringen – nu var målet 4 mia. kr.

AC har med bruttokataloget taget hul på en vigtig debat i AC-familien om, hvad AC bør trække ind i forhandlingerne, når de igangsættes.

1.6 Resultater fra Akademikerkampagnen 2010-11

I forbindelse med finansloven for 2010 blev der afsat 2 mio. kr. til Akademikerkampagnen 2010-11, som AC fik til opgave at gennemføre. Kampagnen skulle bygge bro mellem akademikere og små og mellemstore virksomheder. Det var fra starten vigtigt for AC og for den nedsatte styregruppe, at kampagnen havde et vækst- og erhvervsorienteret fokus, der tog udgangspunkt i virksomhedernes behov. Med dette udgangspunkt var det kampagnens sigte, at der ved at sammenstykke en række initiativer, både kendte og nyudviklede, kunne skabes både ordinære og støttede arbejdspladser til akademikere i den private sektor. Derudover var det også hensigten, at Akademikerkampagnens budskaber om værdien af højtuddannede ansatte skulle blive synlige for mange virksomheder, der på sigt ville overveje at ansætte deres første akademiker.

Oprindeligt var det tanken at koncentrere kampagnen omkring brandingaktiviteter. Men i løbet af kampagneperioden ændredes fokus til også at omfatte direkte virksomhedskontakt. Mulighederne herfor opstod, da gruppen af andre aktører under LVU-udbuddet samt flere akasser, organisationer og et par karrierecentre tilbød at lave virksomhedsbesøgene, hvis Akademikerkampagnen organiserede en phoner-kampagne.

Phonerkampagnen blev gennemført i efteråret 2010, hvor et phonerfirma kontaktede 5.060 små og mellemstore virksomheder i og omkring de fire universitetsbyer samt i trekantsområdet.

Resultatet af denne phonerkampagne blev, at 1.171 virksomheder ønskede besøg af en konsulent med henblik på at tale om mulighederne for ansættelse af akademikere.

Evalueringen af kampagnen viste, at phonerkampagnen indledningsvist skabte 120 akademikerstillinger + ca. 70 virksomhedspraktikker. Herudover er der arrangeret mange møder, der kan have ført til ansættelser, men evalueringen ikke har kunnet måle herpå, da de afsluttende møder er afholdt efter evalueringen.

Foruden phoneraktiviteten har der været stort fokus på at udbrede kendskabet til værdien af højtuddannet arbejdskraft i små og mellemstore virksomheder gennem brandingmateriale såsom artikler, annoncer og målrettede kampagner rettet mod specifikke brancher. Et eksempel på sidstnævnte var Akademikerkampagnens samarbejde med DS Håndværk og Industri, hvor flere specifikke annoncer og artikler fulgte hinanden gennem flere numre af DS-bladet. Udgangspunktet for artiklerne har været casefortællinger med virksomheder, som DS Håndværk og Industris virksomheder ville have interesse for.

De gode fortællinger har været drivkraften i langt det meste af det brandingmateriale, kampagnen har produceret. Både virksomhederne og akademikerne har brug for at kunne spejle sig i andres erfaringer, og

det fører ofte til konkrete resultater at kunne videreformidle succeshistorierne.

Akademikerkampagnen 2010-11 har formået at nå ud til rigtig mange virksomheder, hvilket bekræftes af den seneste survey, foretaget af Marketminds for Københavns Kommune fra juli 2011. Den viste, at 45 pct. af de adspurgte SMV'ere kendte til Akademikerkampagnen.

1.7 Akademikerkampagnen i Yderområderne marts 2011 til marts 2012

I forbindelse med vedtagelsen af finansloven for 2011 blev der vedtaget et initiativ, som skulle få flere akademikere ansat i virksomhederne i 17 udkantskommuner. Der blev afsat 3 mio. kr. til initiativet, døbt Akademikerkampagnen i Yderområderne.

Der blev nedsat en styregruppe til vejledning og sparring omkring initiativerne i Akademikerkampagnen i Yderområderne. Styregruppen består primært af styregruppemedlemmer fra den tidligere Akademikerkampagne, dvs. repræsentanter fra AC's medlemsorganisationer, erhvervsorganisationerne, beskæftigelsessystemet, etc. Derudover deltager lokale og regionale aktører med specifik indsigt i yderområdernes udfordringer og særlige behov.

Målet med kampagnen er tredelt: Afdækning af rekrutteringsbehov af højtuddannet arbejdskraft i de 17 kommuner; vejlede og inspirere virksomheder i kommunerne i brugen og effekten af højtuddannet arbejdskraft; inspirere akademikere til at søge ansættelse i yderområderne.

Kampagnen blev fra start inddelt i tre faser: Planlægningsfase, udmøntningsfase og evalueringsfase. Ved dags dato befinder kampagnen sig i afslutningen af udmøntningsfasen.

Planlægning og koordinering

Kampagnen blev åbnet 1. marts 2011 i form af et brev fra AC's formand til borgmestrene i de 17 kommuner, kampagnen skulle dreje sig om. Udgangspunktet var, at alle 17 kommuner skulle have mulighed for at være med i kampagnen på deres egne betingelser. Planlægningsfasen gik videre med afholdelse af møder med interesserede kommuner og potentielle samarbejdspartnere.

Akademikerkampagnen har projektansat medarbejdere til at dække tre regioner: Nordjylland, Vestjylland og Sydhavsøerne + Bornholm. Det blev gjort for at maksimere den lokale tilstedeværelse og minimere tidsforbrug og rejseudgifter, der ville blive ganske betragtelige, hvis alle møder og aktiviteter skulle tage deres udgangspunkt i København.

Akademikerkampagnen i Yderområderne har fortsat det gode samarbejde med a-kasser og universiteternes karrierecentre og har i denne kam-

pagne udviklet gode samarbejdsrelationer med de enkelte kommuner og lokale erhvervsservicecentre.

I nogle kommuner blev der indgået aftale om igangsættelse af phoner-kampagner, i andre kommuner blev der aftalt andre typer aktiviteter, mens enkelte kommuner ikke ønskede at deltage i Akademikerkampagnen. Det drejer sig om: Svendborg, Samsø og Norddjurs kommune.

Synlighed

Over sommeren 2011 blev der påbegyndt phonerkampagne i Ringkøbing-Skjern og Lemvig kommuner. Hen over efteråret blev phonerkampagnen udvidet til også at omfatte Hjørring, Thisted og Vesthimmerland kommune.

Derudover er der i udmøntningsfasen blevet afholdt en lang række andre aktiviteter, hvis fokus har været at inspirere til ansættelse af højtuddannet arbejdskraft.

De mest synlige aktiviteter i Akademikerkampagnen i Yderområderne har uden tvivl været **busturene**. Der har været afholdt busture til seks kommuner: Tønder, Lemvig, Ærø, Lolland, Vesthimmerland og Thisted, hvor der tilsammen har deltaget 250 ledige akademikere. Konceptet har været, at kommunerne fandt virksomheder, der var rekrutteringsparate, mens AC fandt interesserede deltagere. Planen har været at skabe en mødeplads for kandidater og virksomheder, så de forhåbentlig kunne inspirere hinanden til at starte projekter sammen. I det nuværende beskæftigelsessystem er der ikke mange muligheder for, at arbejdsgivere og arbejdstagere kan møde hinanden uformelt og idéudvikle ud fra hinandens kompetencer og ønsker for fremtiden. Det har været en stor succes for Akademikerkampagnen, at vi har kunnet skabe disse muligheder.

Resultater

Det er endnu for tidligt at spå om de samlede resultater af Akademikerkampagnen i Yderområderne, idet evalueringsfasen først påbegyndes i januar 2012. Men vi kan allerede nu se, at kampagnen er lykkedes med at komme i dialog med et stort antal virksomheder i yderkantskommunerne, fået flere akademikere til at udvise interesse for yderområderne, bl.a. gennem busturene og oplæg ved forskellige dimittendarrangementer, og skabe stor synlighed i medierne omkring Akademikerkampagnen og dens budskaber.

Vi har efter busturene oplevet større grad af genkendelighed omkring kampagnen, både hos øvrige kommuner og blandt virksomheder. Desuden er der efterhånden stor efterspørgsel på oplæg om kampagnen og koblingen mellem akademikere og små og mellemstore virksomheder.

Udover stor grad af synlighed og lokal entusiasme for afholdelse af arrangementer sammen med Akademikerkampagnen, kan vi se, at busturene også har genereret egentlige ansættelser. Alene i Tønder kommu-

ne, hvor 60 kandidater og 15 virksomheder deltog, er der foreløbigt skabt seks ansættelser. Dertil kommer netværk og nye perspektiver, som både virksomheder og akademikere har fået.

Busturene er et godt eksempel på, at det betaler sig for Akademikerkampagnen at reservere midler til idéudvikling og nye typer projekter. De kan sammen med allerede afprøvede koncepter være med til at skabe nyt liv i Akademikerkampagnen og interesse hos SMV'erne for at ansætte højtuddannede og øge interessen hos akademikere for at arbejde i SMV'ere.

1.8 Beskæftigelsesrådet (BER)

Beskæftigelsesrådet giver en formel platform for dialog og konsensus-søgning mellem arbejdsmarkedets parter, kommuner og ministerium. Beskæftigelsesrådet mødes også med beskæftigelsesministeren et par gange årligt.

Rådet forbliver med at være et nyttigt organ for informationsudveksling, nøgletals-tjek og debatskabelse. AC deltog også aktivt i rådets arbejde i 2011, hvilket udgør et godt supplement til de øvrige indflydelseskanaler, herunder bilaterale minister møder og møder med embedsværket i Beskæftigelsesministeriet og kommuner.

2. Vækst- og erhvervspolitik

2.1 Vækstudspillet "Med viden skal land bygges"

Arbejdet med AC's nye vækstpolitik kulminerede i 2011, hvor AC i marts lancerede vækststudspillet "Med viden skal land bygges" med 30 forslag til, hvordan der kan skabes fornyet vækst i Danmark – og et idékatalog med både disse og yderligere 30 forslag. Forud for lanceringen havde Privatsektorudvalget haft et omfattende mødeforløb for at gøre forslagene klar til den afsluttende diskussion og prioritering, og i januar 2011 var vækstpolitikken hovedtemaet på AC's udviklingskonference, hvor der var en bred diskussion af udspillet - både i plenum og workshops. Derefter foregik den endelige diskussion om prioritering og præsentation af vækststudspillets hovedtemaer og forslag i bestyrelsen. Der blev udarbejdet en omfattende kommunikationsplan, og selve lanceringen og presarbejdet blev tilrettelagt sammen med en ekstern kommunikationskonsulent.

Vækstudspillet blev første gang præsenteret med et tre-siders opslag i Berlingskes tillæg Politico, og det blev omtalt i flere andre medier. Det blev sendt til flere ministre og omdelt til samtlige folketingsmedlemmer, og derudover blev det udsendt til en lang række eksterne samarbejdspartnere og interessenter – herunder en væsentlig bredere kreds af erhvervspolitiske interessenter end AC normalt henvender sig til. Interes-

sen for udspillet var stor, og det blev meget positivt modtaget, hvilket betød, at AC nåede ud med sin politik til en langt bredere kreds af mulige samarbejdspartnere end vanligt. Vækstudspillet har således gennem hele 2011 været et væsentligt aktiv for AC, og det har været brugt i utallige sammenhænge.

Større arrangementer om vækstudspillet

Vækstudspillet blev også præsenteret og drøftet ved flere større arrangementer i foråret 2011. Den 28. april 2011 afholdt AC en stor konference i DGI-byen om "Vækst skal der til – men hvordan?" med udgangspunkt i vækstudspillet. Centrale temaer var, om der skal en mentalitetsændring til for at skabe vækst i Danmark, og hvordan kreative vækstmiljøer fungerer i udlandet. Der var workshops om videnbalancen med udlandet, om vækst i virksomhederne og om samarbejdet mellem universiteter og virksomheder, og som afslutning gav en række politiske ordførere fra begge sider af salen deres bud på, hvordan væksten kan øges.

Den 31. maj 2011 afholdt AC et udviklingsseminar om "Hvordan kan universiteterne bidrage til vækst?" for en kreds af inviterede universitetsrepræsentanter med det formål sammen med dem at drøfte og yderligere kvalificere de konkrete forslag fra vækstudspillet, hvori universiteterne har en særlig rolle at spille. Seminaret bestod af flere workshoprunder, hvori der var mulighed for at komme med både positive og kritiske indspil til forslagene og videreudvikle dem, og på seminaret fremkom mange nye idéer til, hvordan intentionerne i forslagene bedst kan realiseres med universiteterne som medspillere.

Det videre arbejde med forslagene fra vækstudspillet

Privatsektorudvalget har gennem hele 2011 drøftet og løbende gjort status for arbejdet med at bringe AC's forslag frem på den politiske dagsorden, og der har været mange positive oplevelser af, at andre organisationer og aktører har taget AC's forslag til sig og/eller intentionerne heri med som en del af deres egne forslag. Særligt den gruppe af AC's forslag, som vedrører flere mødesteder mellem videnpersoner og virksomheder, er godt på vej til at blive realiseret, og den nye regering har gjort forslagene om belønning for samarbejde og forskermobilitet mellem universiteter og virksomheder til en del af sin politik. Også forslagene omkring virksomhederne, herunder ikke mindst forslaget om skatte kreditter til virksomheder for forskningsaktiviteter, har været en del af den offentlige debat og har fået opbakning fra en bred vifte af politiske partier. Derfor har det også undret AC, at det ikke er kommet med i regeringsgrundlaget.

AC's forslag om nye målsætninger for forskning og innovation er på dagsordenen blandt de nære samarbejdspartnere og på vej til en bredere dagsorden, og forslaget om en gennemgang af erhvervsstøtteordningerne er med i regeringsgrundlaget. Nogle af forslagene om flere højtuddannede, der vil give virksomhederne mere vækst, er også godt på vej til realisering, herunder ikke mindst forslaget om en udvidelse af

Videnpilotordningen, som kom med i finanslovsaftalen. Der har også været stor genklang for AC's forslag knyttet til, at den offentlige og den private sektor kan udvikle hinanden, og intentionerne bag forslagene er også en del af tankegangen i regeringsgrundlaget, selv om den konkrete udmøntning ikke er nærmere beskrevet.

De to forslag om, at de studerende skal i tættere kontakt med erhvervslivet i løbet af uddannelsen, er først og fremmest drøftet med universitetsfolk, og med en videreudvikling af forslagene kan intentionerne heri nok få større gennemslagkraft, når der forventeligt kommer mere centralt politisk fokus på dette formål. Endelig har der endnu ikke været så stort fokus på forslagene om at invitere den globale generation hjem, men grundtanken i forslagene er på linje med takterne i regeringsgrundlaget, så de skulle kunne sættes i spil senere.

2.2 Vækstforum Hovedstaden

Den 23. marts 2011 meddelte Vækstforum Hovedstaden, at AC blev tildelt en observatørpost. I 2011 har Vækstforum Hovedstaden udarbejdet et strategisk vækstplæg, hvor der er identificeret en række indsatsområder, herunder: "Talent og kompetencer i verdensklasse", Erhvervsklynger – stærke niches i global konkurrence og Vækstiværksættere med en international tilgang.

Der er iværksat en række større centrale projekter, hvor AC særligt skal fremhæve samarbejdet mellem CBS, DTU og Københavns Universitet om at opbygge et universitetsbaseret entreprenørskabscenter i Hovedstadsområdet. Målet er at få entreprenørskab til at være en naturlig del af universiteternes virke ved at igangsætte forskellige aktiviteter, der skal fremme de studerendes evner og lyst til at skabe værdi gennem nye virksomheder eller innovation i eksisterende.

2.3 Nordisk projekt om akademikere som vækstiværksættere

I september 2010 godkendte Nordisk Innovationscenter at yde økonomisk støtte til et nordisk projekt om akademikere som vækstiværksættere. Fra Danmark deltager følgende organisationer i undersøgelsen: DJØF, DM, KS, DJ, IDA og den nordiske ingeniørforening ANE. Formålet med projektet er at kortlægge vækstfremmere og -hæmmere, baseret på registerdata, en spørgeskemaundersøgelse og interview med ca. 10 vækstiværksættere fra hvert af de tre lande. Foreløbige tal fra Danmark viser, at vi har relativt flere akademikeriværksættere og vækstiværksættere med en samfundsvidenskabelig uddannelsesbaggrund. De vokser både mere og hurtigere end de øvrige akademikeriværksættere i Danmark. Resultaterne af undersøgelsen præsenteres på en fælles nordisk konference i Stockholm den 19. januar 2012.

2.4 Nordisk konference om videniværksættere i Helsinki

Den 26.-27. september 2011 afholdt de nordiske akademikerorganisationer i samarbejde med Nordisk Ministerråd den tredje i rækken af nordiske konferencer om videniværksætteri. Temaerne var her forskningens bidrag til at fremme iværksætteri samt kvinder som iværksættere.

Undersøgelser af kommercialisering af forskning i Sverige kunne dokumentere, at licenser og spin offs fra universiteter, dvs. den direkte nyttiggørelse af forskning, ikke er den vigtigste. Det er derimod de indirekte effekter, der er betydeligt større og vigtigere end de direkte effekter.

2.5 En ny national innovationsstrategi

Af det nye regeringsgrundlag fremgår det, at regeringen vil udarbejde en ny national innovationsstrategi, og såfremt regeringen som forventet vælger at igangsætte arbejdet med at realisere denne intention i 2012, vil der være gode muligheder for AC for at bringe mange af forslagene fra vækststudspillet i spil igen. Dette har allerede været drøftet i Privatsektorudvalget og i bestyrelsen, og AC har således i efteråret 2011 påbegyndt indsatsen for at få indflydelse på arbejdet med innovationsstrategien. Som oplægget er - både fra regeringen og fra centrale eksterne interessenter, herunder også AC - vil arbejdet med innovationsstrategien kunne komme til at rumme centrale elementer og forslag fra både AC's erhvervs politik, forsknings- og uddannelses politik og beskæftigelses politik. Dermed kan den blive omdrejningspunktet for det videre arbejde med AC's vækstpolitik i 2012.

2.6 Medarbejderdreven innovation i den offentlige sektor

I forbindelse med trepartsforhandlingerne blev der afsat en pulje til støtte af projekter vedr. medarbejderdreven innovation i den offentlige sektor. Programmet for medarbejderdreven innovation administreres af Erhvervs- og Byggestyrelsen. Der har været nedsat en bestyrelse under programmet, som har vurderet og prioriteret indstillede ansøgninger. AC har sammen med LO, FTF, KL og Danske Regioner været repræsenteret i den ekspertgruppe, der har været ansvarlig for at behandle og indstille projektansøgninger til godkendelse i bestyrelsen. Støtteperioden er nu udløbet, og få akademikerarbejdspladser valgte at søge og fik bevilget midler. Hovedparten af støttede projekter er fra den kommunale sektor, social- og sundhedsområdet.

3. Universitets- og uddannelsespolitik

3.1 Ny universitetslov

Den 1. juli 2011 trådte den nye universitetslov i kraft. Ændringerne i forhold til den tidligere lov er en del af opfølgningen af universitetsevalueringen, der blev gennemført i 2009. Med den nye lov finder AC, at der er sket en række markante ændringer blandt andet på følgende centrale områder:

- Den for ringe grad af medbestemmelse og medinddragelse af medarbejdere og studerende bliver imødekommet ved en række opstramninger. Blandt andet understreges bestyrelsens ansvar for at sikre medbestemmelse, at ledelsen i samarbejde med medarbejdere og studerende skal udvikle strukturer og procedurer til sikring af dette, samt at der skal udarbejdes nærmere standarder for, hvilke handlemuligheder medarbejdere og studerende har, hvis en leder ikke lever op til standarderne for god ledelse.
- Rektor er ikke længere født formand for akademisk råd. Akademisk råds formand skal fremover vælges blandt medlemmerne af det enkelte akademiske råd, hvilket betyder, at formanden fremover ikke er ledelsens repræsentant, men netop repræsentant for den akademiske søjle.
- Den enkelte videnskabelige medarbejders forskningsfrihed er blevet præciseret og løftet op i formålsparagraffen.
- Fremover overlades det til det enkelte universitet via vedtægterne at fastsætte sin egen organisation.
- Selvsupplering ved udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer er ikke længere muligt, idet loven tilskriver, at indstillingsorgan og udpegningsorgan ikke må være identiske.

AC er meget tilfreds med, at det blandt forligspartierne er aftalt, at der inden for en tre-årig periode skal følges op på, om universiteterne i tilstrækkeligt omfang har sikret medbestemmelse og medinddragelse for medarbejdere og studerende. Universiteternes ændrede vedtægter skal være afleveret til ministerens godkendelse senest den 1. marts 2012.

3.2 Universiteternes udviklingskontrakter

AC's spillede i 2010 ud med et forslag til en samlet styringsreform for universiteterne, men i løbet af året blev det klart, at det ville blive meget svært at forpligte politikerne på både flerårige aftaler om universiteternes økonomi og et nyt koncept for udviklingskontrakter knyttet hertil. Videnskabsministeriet gennemførte da også isoleret fra økonomien en forenkling og fokusering af udviklingskontrakterne henover årsskiftet 2010-11, og her måtte AC træde tæt ind i processen for at medvirke til

at forhindre, at øvelsen endte i et endnu mere centraliseret styringskoncept end det eksisterende.

AC havde foreslået, at der skulle udformes en model for nye, flerårige, rullende udviklingskontrakter, som skulle være det centrale styringsinstrument. Med det nye koncept skulle der være tale om målstyring frem for styring på processer, og samtidig skulle andre overlappende styringsinstrumenter fjernes. Men den afsluttende AC-indsats omkring udviklingskontrakterne kom i stedet til at handle om, at videnskabsministeren forsøgte at komme igennem med en øget central styring via kontrakterne, idet ministeren fremlagde et forslag, der indebar, at hun fremover ville kunne pålægge de enkelte universiteter at opfylde konkrete mål.

Dette udspil gav anledning til stor irritation både hos universiteterne og i AC og medlemsorganisationerne, og AC arbejdede derfor intenst på at få et andet resultat i den endelige lovændring. AC anerkendte, at der er et politisk behov for at foretage en samfundsmæssig prioritering – også for universitetssektoren – men der skal være tale om overordnede samfundsmæssige mål og ikke konkrete mål for de enkelte universiteter. Det lykkedes ikke fuldstændigt at få fjernet bestemmelsen, men formuleringen blev ændret fra, at bestyrelsen indgår udviklingskontrakt med ministeren, "som kan pålægge universitetet at opfylde konkrete mål" til den noget blødere formulering "Bestyrelsen indgår en udviklingskontrakt med ministeren, som i den forbindelse kan fastsætte mål."

3.3 Samling af de videregående uddannelser

Et af årets vigtigste eksempler på nytænkning i den danske uddannelsesverden blev leveret af den nye S-R-SF-regering med samling af alle videregående uddannelser i et og samme ministerium. Hermed er der skabt basis for, at nogle af de tværgående udfordringer, det videregående uddannelsessystem står over for, kan finde en løsning. Hidtil har ressortopdeling af de videregående uddannelser hæmmet den del af politikudviklingen, som går på tværs af ressortområder, og som derfor implicerer mere end et ministerium.

Af gode grunde kan konturerne heraf endnu kun anes, men der er næppe tvivl om regeringens intention, nemlig at få gjort op med den hidtidige parallelle og konkurrerende søjletænkning i det danske videregående uddannelsessystem.

AC har også i 2011 - gentagne gange, blandt andet via pressen - argumenteret for en sådan samling. Vi taber for meget talent på grund af konforme barrierer i det danske videregående uddannelsessystem. De forskellige videregående uddannelsessektorer skal fortsat dyrke deres særkende, men der er behov for en koordineret indsats for at skabe større fleksibilitet, der kan mindske frafald og øge studentermobiliteten mellem sektorerne, uden kvaliteten bliver kompromitteret.

AC har i tråd hermed argumenteret for nedsættelse af en uddannelseskommission, der mere systematisk skal analysere det samlede område for videregående uddannelser og udarbejde konkrete anbefalinger til et mere sammenhængende og fleksibelt uddannelsessystem.

3.4 Nye uddannelsesmålsætninger

Den nye regering har sat trumf på den tidligere regerings uddannelsesmålsætning om, at 50 pct. af en ungdomsårgang skal have en videregående uddannelse. Målsætningen er hævet til 60 pct. med en todeling af målsætningen, således at 25 pct. skal have en lang videregående uddannelse. Uddannelsesminister Morten Østergaard har samtidig meldt ud, at professionsbachelorernes videreuddannelse til kandidatniveau udgør en af vejene til at nå 25 pct. målsætningen.

AC er positiv medspiller på regeringens uddannelsesmålsætninger, men med det afgørende forbehold, at øget optag ikke må ske på bekostning af uddannelseskvaliteten. Det er - populært sagt - ikke nok at sætte flere stole ind i undervisningslokalerne. En øget uddannelsesaktivitet må således have følgeskab af en særlig indsats på uddannelserne, der skal fastholde nye typer af studerende, uden der gås på kompromis med kvalitet og niveau.

3.5 AC og DSF's taxameterforslag

AC har sammen med Danske Studerendes Fællesråd (DSF) udviklet forslag til et nyt taxametersystem, der forholder sig til et forventet øget kvalitetspres på universitetsuddannelserne som følge af regerings målsætning om, at 25 pct. af en ungdomsårgang skal have en lang videregående uddannelse, herunder at overgangene mellem professionsbachelor- og kandidatuddannelserne skal forbedres.

AC og DSF foreslår i det fælles forslag, at færdiggørelsesbonus afskaffes, og at provenuet herfra fordeles mellem input-taxameter og STÅ-taxameter. Tanken er, at input-taxameterpengene kan finansiere særlige omkostningskrævende tiltag for fastholdelse af studerede, fx optagelsessamtaler, særlige pædagogiske indsatser over for nye typer studerende, mv. – evt. i en kontraktlignende aftale mellem det enkelte universitet og Uddannelsesministeriet.

Forslaget er AC's bidrag til regeringens overvejelser om et nyt bevillings- og styringssystem.

For at modvirke taxametersystemets generelle indbyggede risiko for et ukritisk optag og volumentænkning på uddannelserne, adresserer forslaget derfor samtidig behovet for, at der etableres et kvalitetssikrings-system, der har særlig fokus på uddannelsernes relevans. Dette forhold adresseres i AC's forslag til nyt kvalitetssikringssystem.

3.6 AC's forslag til nyt kvalitetssikringssystem

AC fremsendte i starten af året til videnskabsminister Charlotte Sahl Madsen et forslag til, hvordan et fremtidigt kvalitetssikringssystem kan skrues sammen. AC's forslag vil for det første medføre en markant forenkling af det nuværende akkrediteringssystem. For det andet vil det via hovedområdeauditering og særakkreditering af uddannelser med systematisk overledighed i højere grad skabe et system, der balancerer hensynet til universiteternes autonomi med samfundets legitime krav til uddannelsernes kvalitet og relevans. Endelig vil forslaget genindføre tematisk evaluering, der skal bidrage til kvalitetsudviklingen af uddannelserne.

Det var hensigten, at et nyt forslag til akkrediteringslov ville blive fremsat i efteråret 2011, men folketingsvalgets udfald og den deraf afledte samling af de videregående uddannelser i Uddannelsesministeriet har sat dette arbejde på hold. Det skyldes formentligt, at ministeriet overvejer et fælles akkrediteringsparadigme for alle videregående uddannelser. Det forventes nu, at der fremsættes en ny akkrediteringslov i oktober 2012.

Med ny ressortfordeling mellem Undervisningsministeriet og Uddannelsesministeriet er ansvaret for evaluering og akkreditering af de videregående uddannelser, som udføres af Danmarks Evalueringsinstitut (EVA), flyttet over til Uddannelsesministeriets ressort. AC har benyttet denne lejlighed til igen at advokere for et nyt kvalitetssikringssystem med genindførelse af tematisk evaluering på universitetsområdet.

3.7 Afskaffelse af brugerbetaling på suppleringskurser

Et element i AC's politik for bedre sammenhæng i det videregående uddannelsessystem er at afskaffe deltagerbetaling på suppleringskurser mellem bachelor- og kandidatniveau, idet det private betalingselement opleves som en reel barriere for videreuddannelse.

Derfor er det glædeligt, at regeringen med sin første finanslov har afskaffet deltagerbetaling på suppleringskurser, men det er samtidig vigtigt at fastholde, at afskaffelsen af brugerbetaling ikke resulterer i afskaffelse af suppleringskurser ud fra sparehensyn. Suppleringskurser kan have en reel berettigelse i forhold til den studerendes forudsætninger for at gennemføre en kandidatuddannelse.

En del af aftalen med Enhedslisten er, at der nedsættes et udvalg i 2012, der skal se på, hvordan der kan skabes bedre overgange mellem bachelor- og kandidatniveau, der overflødiggør suppleringskurser.

3.8 AC, DSF og DI's fælles kvalitetspjece om den gode uddannelse

I marts 2011 kunne de tre organisationer offentliggøre et fælles kvalitetsværktøj med titlen "Sådan får vi gode uddannelser". Pjecen er blandt andet en udløber af AC og DSF's fælles kvalitetsseminar med uddannelsesansvarlige, som blev afholdt i 2010.

Pjecen tager udgangspunkt i – de på kvalitetsseminaret - syv identificerede kvalitetsparametre:

1. Undervisningstimer og den samlede arbejdsbelastning.
2. Undervisningsformer og undervisningsrammer.
3. Arbejdsmarkedsrelevans.
4. Prøveformer
5. Uddannelsernes forskningsbaseret
6. Undervisernes pædagogiske kvalifikationer.
7. Flexibilitet og mobilitet.

En af hensigterne med pjecen er, via eksempler på god praksis på udvikling af uddannelserne og undervisningen, at inspirere og opfordre de studerende til at tage medansvar for deres uddannelsers udvikling. De uddannelsesansvarlige udgør en anden væsentlig målgruppe for kvalitetspjece, idet budskabet er, at god uddannelseskvalitet kræver en god og dedikeret uddannelsesledelse - særligt i en universitetskultur, hvor forskningen ofte har forrang.

3.9 Valgmøde om universitetsuddannelsernes kvalitet og vilkår

AC og DSF fortsatte det gode samarbejde med et fælles valgmøde den 12. september 2011 i forbindelse med folketingsvalget. Valgmødet, der foregik på CBS, havde universitetsuddannelsernes kvalitet og økonomiske vilkår som omdrejningspunkt. Til valgdebatten var alle Folketingets partier repræsenteret.

3.10 Afvisning af kandidatpant

Forslaget fra S og SF's "Fair Løsning" om at indføre såkaldt kandidatpant blev endegyldigt sat i skammekrogen ved den nye regeringsdannelse. AC har i sin politiske interessevaretagelse været yderst afvisende over for forslaget. For det første fordi forslagets betalingselement vil være et opgør med gratisprincippet for ordinær uddannelse, ligesom forslaget vil ramme socialt skævt. For det andet vil en realisering af forslaget være ude af trit med en dansk internationaliseringsdagsorden, herunder behovet for internationale kompetencer.

3.11 Afvisning af 1-årige kandidatgrader

Et eksempel på uhensigtsmæssig søjletænkning i det videregående uddannelsessystem stod videnskabsminister Charlotte Sahl-Madsen for, da hun i starten af året foreslog 1-årige kandidatuddannelser. Et af argumenterne bag forslaget var, at "sådanne uddannelsesforløb ville kunne appellere til nye målgrupper af studerende", som det hed i oplægget.

AC tog kraftigt afstand fra forslaget. En realisering af forslaget vil skabe incitament hos universiteterne til at optage uddannelsessøgende, der ikke nødvendigvis har evner til at færdiggøre en kandidatuddannelse. Hermed risikerer vi et for stort optag af universitetsbachelor i forhold til arbejdsmarkedets behov, en niveaudeling mellem "light" og "almindelige" studerende, og vi risikerer en kannibalisering i forhold til professionsbacheloruddannelserne. Universiteternes incitament til at optage flere bachelorstuderende vil ikke være bestemt af arbejdsmarkedets behov for akademisk arbejdskraft, men være bestemt af universiteternes behov for cash-cows.

AC er meget tilfreds med, at uddannelsesminister Morten Østergaard ikke har gjort forslaget om 1-årige kandidatgrader til sit eget.

3.12 Afvisning af DEA's bachelorforslag

Et andet eksempel på ureflekteret søjletænkning i det videregående uddannelsessystem kom fra tænketanken DEA, der mente, at flere universitetsbachelor skulle ud på det danske arbejdsmarked. Sverige blev brugt som forbillede, eftersom bachelorgraden her er den mest udbredte videregående uddannelsesgrad.

AC gik via pressearbejde i rette med DEA's analyse og afledte forslag. DEA begik nemlig en klassisk fejl i sin sammenligning mellem Danmark og Sverige, idet DEA åbenbart havde overset, at de svenske tal indeholder bachelorer fra såvel universiteter som højskoler, mens de danske tal kun omfatter bachelorer fra universiteterne. Medtager man professionshøjskolernes bachelorproduktion i de danske tal, bliver resultatet, at der uddannes 51 pct. bachelorer i Danmark, hvilket gør bachelorgraden – ligesom i Sverige – til den mest almindelige videregående uddannelse i Danmark.

Samtidig kritiserede AC DEA for at udvise manglende forståelse for, at det danske videregående uddannelsessystem består af tre forskellige uddannelsestyper med hver deres berettigelse og særkende i forhold til det danske arbejdsmarkedets kompetencebehov: De praksisnære erhvervsakademiuddannelser, de praksisrettede professionsbacheloruddannelser og de forskningsbaserede bachelor- og kandidatuddannelser.

3.13 Professionsmasteruddannelser

Undervisningsministeriet bad i eftersommeren Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) om at foretage en undersøgelse af behovet og relevansen af at udvikle professionsmasteruddannelser som en ny gradstype i det danske videregående uddannelsessystem. Som led i undersøgelsen blev AC bedt om at lave et positionspapir samt deltage i en interessentundersøgelse vedr. forslaget om nye professionsmasteruddannelser.

AC gjorde gældende, at det bør tillægges stor værdi, at professionsbachelorerne får videreuddannelsesmuligheder på linje med andre bachelorer. Det er dog AC's vurdering, at løsningen af professionsbachelorernes efteruddannelsesbehov ikke kan isoleres til spørgsmålet om at etablere en ny uddannelsesstype som professionsmaster i den videregående uddannelsesstruktur.

AC er derfor heller ikke enig i den underliggende præmis bag forslaget om professionsmasteruddannelse, at en ny gradstype er eneste svar på behov for videreuddannelse. Der udbydes således i dag mere end 50 master- og mere end 40 kandidatuddannelser af relevans for målgruppen.

EVA har nu færdiggjort sin undersøgelse. Hvilken betydning, flytningen af professionshøjskolerne fra Undervisningsministeriet til Uddannelsesministeriet får for forslaget videre færd, er på nuværende tidspunkt ikke muligt at give svar på.

3.14 Universiteternes internationale uddannelsessamarbejde

Regelsættet for universitetsuddannelsernes internationale samarbejde har igennem årene været genstand for tiltagende kritik i takt med, at uddannelsessamarbejdet bliver stadig vigtigere for universiteternes profilering og uddannelsesudbud. Det forhold, at der under det nuværende regelsæt kun er godkendt én fællesuddannelse i samarbejde mellem et dansk og et udenlandsk universitet, vidner om et alt for rigidt regelsæt, der hæmmer og begrænser universiteternes muligheder for at indgå i internationale uddannelsessamarbejder.

Nu synes kritikken endelig at have fundet en vis klangbund i ministeriet. AC hilser det velkomment, at der er sket en tiltrængt sanering og ensretning i regelsættet for de danske uddannelsesaktiviteter, som foregår helt eller delvist i udlandet. Med de foreslåede ændringer, vurderer AC, at der er fundet en fin balance mellem på den ene side at sikre de studerendes retssikkerhed og på den anden side at understøtte universiteternes internationale uddannelsesaktiviteter. Ligeledes er AC tilfreds med, at der fremover gælder danske regler for den del af en uddannelse, der foregår i Danmark og udenlandske regler for den del af uddannelsen, der foregår i udlandet.

4. Forskningspolitik

4.1 Forskningsinvesteringerne

For 2011 har situationen omkring forskningsinvesteringerne været den, at Barcelonamålet om forskningsinvesteringer på 3 pct. af BNP er nået – og at både den offentlige sektor og den private sektor har nået delmålene på hhv. 1 pct. og 2 pct. af BNP. Det er meget positivt, og det må alt i alt konstateres, at den fælles europæiske målsætning har været en effektiv driver for en forøgelse af de danske forskningsinvesteringer. Men netop derfor betyder det også, at der i den grad har været og er brug for at reformulere ambitionsniveauet og sætte nye mål for forskningen og forskningsinvesteringerne.

AC påbegyndte selv dette arbejde allerede i 2010, og i 2011 har AC bidraget til at flytte billedet af forskningsinvesteringerne fra den tidligere regerings statement om, at målet er nået, og det vil vi fasholde – til den nye regerings foreløbig udtalte, men ikke realiserede ambition om, at 1 pct. af BNP skal være et gulv og ikke et loft. I 2011 har det også været AC's ambition at udvide indsatsen til også at begynde at opbygge en bredere alliance for nye investeringer – sådan som vi også gjorde det, før den daværende regering påtog sig Barcelonamålet midt i sidste årti.

AC gennemførte derfor i første halvår af 2011 et projekt sammen med Dansk Industri og Danske Universiteter med det formål at samle disse centrale samarbejdspartnere om et fælles udspil om behovet for at fastholde og forøge ambitionsniveauet for investeringerne i uddannelse og forskning. Initiativet resulterede i en fælles henvendelse til videnskabsministeren og samtlige medlemmer af Folketinget i maj 2011 med det hovedbudskab, at investeringer i forskning, udvikling og uddannelse er blandt de helt centrale forudsætninger for at skabe grundlaget for langsigtet vækst i Danmark, og at vi derfor bliver nødt til også fremover at satse markant på disse områder, hvis ikke virksomhedernes konkurrenceevne gradvist skal svækkes.

Udspillet var opbygget omkring syv centrale forslag, hvor det første og overordnede er, at der skal indkaldes til brede forhandlinger i Folketinget om en ny langsigtet investeringsaftale, som kan afløse globaliseringsaftalen. På uddannelsesområdet var der bl.a. forslag om en uddannelseskommision, som kan analysere de tværgående udfordringer i uddannelsessystemet, sikring af en sammentænkning af hhv. universiteternes optag og kandidaternes beskæftigelsesmuligheder – og en ny politisk aftale om en forsvarlig uddannelsesøkonomi. På forskningsområdet blev det foreslået, at der fastlægges en ny målsætning for forskningsinvesteringerne, at universiteterne sikres bedre mulighed for langtidsplanlægning gennem en konkret investeringsplan og fordeling af tilstrækkelige basismidler - samt at der allokeres betydelige midler til større satsninger på områder med forskning af international klasse, globale udfordringer og potentiale for kommercialisering i dansk erhvervsliv.

4.2 Globaliseringsforhandlingerne og basismidlerne

I efteråret 2011 løb de sidste globaliseringsforhandlinger af stabelen, og af flere grunde var AC ikke så tæt på forhandlingsforløbet som i de tidligere år. Først og fremmest var det et meget presset forhandlingsforløb på grund af valget og dannelsen af en ny regering med et nyt politisk grundlag, og derudover var der ikke så store reserver at fordele i 2012, som forventet ved afslutningen af globaliseringsforhandlingerne i efteråret 2010. Oprindeligt var der 1,4 mia. kr. i reserverne, men den tidligere regering havde efterfølgende bebudet, at 700 mio. kr. heraf skulle anvendes til at dække omkostningerne ved det øgede optag på universiteterne. Da den nye regering kom til, meldte den heldigvis ud, at der i forbindelse med forhandlingerne skulle findes 300 mio. kr., som kunne tilbageføres til globaliseringsreserverne.

Der blev således ca. 1 mia. kr. at fordele, og som noget meget positivt lykkedes det uddannelsesministeren at indgå en aftale med samtlige Folketingets partier om den konkrete fordeling samt om finansieringen af de 300 mio. kr. Helt i tråd med AC's anbefalinger indebærer aftalen bl.a., at der tilføres universiteterne flere basismidler, så niveauet fra 2011 fastholdes, og samtidig opretholder Det Frie Forskningsråd sit bevillingsniveau. Dermed tilføres der desværre færre midler til bl.a. det Strategiske Forskningsråd, til GTS og til diverse innovationsaktiviteter. Aftalen understreger dermed behovet for en ny, længerevarende aftale om investeringerne i forskning, uddannelse og innovation, og AC ser frem til, at Aftale om fordeling af forskningsreserven i 2012 baner vejen for, at en sådan ny aftale også kan samle partierne bredt i Folketinget.

I forbindelse med opspillet til globaliseringsforhandlingerne besluttede AC's bestyrelse, at det fremover er AC's politik, at 70 pct. af de statslige forskningsmidler bør afsættes til basismidler til universiteterne. En sikring af tilstrækkelige basismidler en vis årrække frem i tiden er altafgørende for universiteternes muligheder for at planlægge og igangsætte langsigtede forskningsindsatser på højeste internationale niveau. Basismidlerne er samtidig grundlaget for uddannelsernes forskningsbasering og for fastansættelse af forskere til at løse universiteternes grundlæggende opgaver inden for uddannelse, forskning og videnudveksling.

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

Universiteterne nåede i 2010 målet om at optage 2.400 ph.d.ere årligt – endda godt og vel, men samtidig venter den udfordring, at finansieringen af denne omfattende satsning på ph.d.-uddannelse udløber med globaliseringsmidlerne i 2012. Desuden satte Rigsrevisionen i foråret 2011 fokus på ph.d.-satsningen ved at efterspørge dels en status for samfundets afkast af investeringerne dels en nærmere redegørelse for det fremtidige behov for ph.d.-uddannede i den private sektor. Derfor valgte AC i efteråret 2011 at sætte øget fokus på ph.d.-satsningen og ph.d.ernes arbejdsmarked.

AC har udarbejdet et dybtgående notat om ph.d.ernes arbejdsmarked, og hvilke udfordringer der ligger i relation til at sætte ph.d.ernes kompetencer i spil og fortsætte ph.d.-satsningen i de kommende år. På baggrund heraf har AC holdt møder med Universitets- og Bygningsstyrelsen om ph.d.-satsningen og ph.d.ernes arbejdsmarked bl.a. for at efterspørge fortsat finansiering af ph.d.-satsningen, så den ikke bliver en yderligere belastning for universiteternes økonomi efter 2012. Derudover har AC arbejdet for at få styrelsen til at gennemføre en nærmere undersøgelse af efterspørgslen efter færdige ph.d.ere i den private sektor – og i den offentlige sektor uden for universiteterne - idet AC ikke finder det realistisk, at alle de nye ph.d.ere skal ansættes i universitetssektoren.

AC har sideløbende hermed udviklet et forslag til en kampagne for at få ansat flere ph.d.ere i de private virksomheder – herunder særligt i de SMV'er, der i forvejen er innovative, men som mangler ressourcer og kompetencer til selv at forske eller til at indgå i samarbejder om forskning. Kampagnen skal bygge på nogle af erfaringerne og metoderne fra Akademikerkampagnen, men den skal rette sig mod et mere afgrænset segment af virksomheder. Forslaget indebærer, at det bliver en fælles kampagne med deltagelse af ministerier, universiteter, erhvervsorganisationer og faglige organisationer, og AC lægger op til, at kampagnen finansieres af Uddannelsesministeriet og Erhvervs- og Vækstministeriet.

Både notatet om ph.d.ernes arbejdsmarked og forslaget om en ph.d.-kampagne har været drøftet internt i relevante AC-fora, og derudover har kampagnen været præsenteret for og drøftet med en række centrale eksterne parter, herunder Danmarks Forskningspolitiske Råd og Rektorkollegiets Formandskab. AC har også deltaget i en paneldebat på et seminar for ph.d.-ansvarlige og ph.d.-stipendiater fra Københavns Universitet og præsenteret både overvejelser om ph.d.-satsningen og selve kampagnen. Kampagnen er blevet taget godt imod overalt og forventes præsenteret for uddannelsesministeren ved først kommende lejlighed.

4.4 FORSK2020

Som en del af globaliseringsstrategien blev der i 2008 udarbejdet et prioriteringsgrundlag for strategisk forskning, og i 2011 tog Forsknings- og Innovationsstyrelsen initiativ til at revidere dette grundlag til et nyt, FORSK2020. AC blev inviteret til at bidrage til arbejdet, og både AC og en række af medlemsorganisationerne har involveret sig i arbejdet med at indsamle forslag til nye eller omformulerede forskningsområder som grundlag for politikernes valg af strategiske forskningsområder og fordeling af midlerne hertil.

I september 2011 inviterede AC i samarbejde med flere af medlemsorganisationerne til et fyraftensmøde om, hvordan vi prioriterer den strategiske forskning. Mødet rummede for det første en temadiskussion om politikernes rolle og handlemuligheder i den strategiske del af forsknings- og erhvervspolitikken: Skal vi satse på "Pick the winner" eller "Pick the Problem"? For det andet var der fremlæggelse og drøftelse af organisationernes bidrag til FORSK2020. På baggrund af mødet og orga-

nisationernes indspil udarbejdede AC et omfattende bidrag til FORSK2020-processen både med forslag til helt nye forskningsområder og til ændrede formuleringer af nogle af forskningsområderne i FORSK2015.

4.5 Andre initiativer på forskningsområdet

AC bidrog i 2010 til at fastholde Forsknings- og Innovationsstyrelsen på intentionen om at gennemføre en evaluering af forskerkarriereveje, og resultaterne af denne undersøgelse, som blev offentliggjort i efteråret 2011, satte fokus på et stort behov for en mere systematisk håndtering af karrierearbejdet på universiteterne. AC har drøftet rapporten med relevante parter, herunder Danmarks Forskningspolitiske Råd, og har i den forbindelse rejst spørgsmålet, om det ikke skulle være muligt at gennemføre en faststillingsreform, så en større andel af universiteternes ansatte bliver fastansat, hvorved der også åbnes mulighed for klarere karriereveje.

AC har ikke haft selvstændige initiativer i forhold til den europæiske forskningspolitik i 2011, men har dog løbende deltaget i arbejdet i EF-specialudvalget for forskning. AC forventer også, at den europæiske forskningsdagsorden kommer til at fylde mere i 2012, både i forbindelse med det danske EU-formandskab og i forbindelse med beslutningerne omkring det kommende ottende rammeprogram for forskning og innovation, Horizon 2020, der skal træde i kraft 1. januar 2014.

5. Det internationale område

5.1 AC-, FTF- og LO-konference om EU og den økonomiske krise

Med den økonomiske krise som baggrundstæppe afholdt AC i samarbejde med FTF, LO og Kommissionens repræsentation i Danmark en konference med titlen: "EU ved en skillevej" om de nationale og europæiske konsekvenser af krisen.

Der blev præsenteret økonomiske nøgletal, reformtendenser og de tre organisationsformænd stillede skarpe spørgsmål til europaministeren om mulige løsninger på de alvorlige arbejdsløshedsproblemer, som er fulgt i kølvandet på krisen.

5.2 Indledning af EU-forhandlinger om arbejdstidsdirektivet

Den 8. december 2011 indledte de europæiske parter forhandlinger om arbejdstidsdirektivet. Efter flere års dødvande i drøftelserne i Rådet og Europa Parlamentet om en revidering af arbejdstidsdirektivet valgte Kommissionen at overlade det til parterne at prøve kræfter med en revi-

dering af direktivet. Der er imidlertid ikke udsigter til en forhandlingsløsning. Parterne står langt fra hinanden. Arbejdsgiverne ønsker større fleksibilitet, mens den europæiske fagbevægelse fastholder, at en forhandlingsløsning må indeholde:

- Forbedringer af lønmodtagernes arbejdsmiljø og nej til forringelse af det almene beskyttelsesniveau.
- En gradvis afvikling af opt-out muligheden.
- Fastholdelse af optjeningsperioderne.
- Fuld anerkendelse af vagt fra arbejdsstedet indgår og tæller som arbejdstid.
- Kompenserende hviletid bør finde sted umiddelbart efter vagt i overensstemmelse med afsatte EF-domme.

5.3 ETUC's kongres i Athen

Temaet på ETUC's kongres 16.-19. maj 2011 i Athen var "Mobilising a Social Europe". Kongressen kom til at stå i den finansielle krises skygge. Det blev drøftet, hvad Europas svar på krisen er og konkurrencen fra de nye økonomier.

Bernadette Ségol blev valgt som ny generalsekretær for ETUC, den europæiske fagbevægelse, og sammen med et nyt sekretariat understregede hun behovet for at rejse en debat om indførelse af en minimumsløn i EU baseret på fælles europæiske principper.

5.4 AHELO

Sveriges udmeldelse af AHELO-projektet betyder, at der nu kun er otte lande tilbage i det meget omdiskuterede AHELO projekt: Australien, Belgien, Canada, Finland, Kuwait, Holland, Norge og Slovakiet. Til trods for den vigende tilslutning til projektet i form af et stadig mindre antal deltagende lande, ønsker OECD, at AHELO og målingen af læringsresultater på de lange videregående uddannelser skal blive en fast integreret del af OECD-analyserne, på samme måde som PISA er det.

Målet med projektet er at udvikle et nyt internationalt ranking-system, der skal måle universiteters evne til at levere et tilfredsstillende læringsudbytte inden for de to discipliner: Økonomi- og ingeniørstudiet.

På et møde i oktober bebudede OECD, at de fortsat arbejder på, at AHELO skal være et årligt tilbagevendende studie, præcis som PISA er det i dag.

5.5 EU-Kommissionens U-Multidimensional ranking-projekt

Parallelt med AHELO-projektet, udviklet i OECD-regi, har EU-Kommissionen taget initiativ til at udvikle et system, der har til formål at sammenligne universitetsuddannelser og institutioner og skabe større transparens.

I første omgang er der ikke tale om en udvikling af et egentlig ranking-system, men udvikling af "performance" profiler, hvor der tages højde for institutionelle karakteristika. Der måles på institutions- og disciplinorienteret niveau (undervisningsprofil, de studerendes profil, involvering i forskning, involvering i videndeling, regional forankring, international orientering). I projektet deltager 150 institutioner fra 54 lande. Pilotprojektet forventes færdigudviklet primo 2013.

Det er aftalt i Nordisk Ministerråds regi, at der afsættes midler til, at de nordiske universiteter kan deltage i projektet og sikre tilvejebringelse af de data, som ikke i dag er umiddelbart tilgængelige, men som er nødvendige for at udvikle målepunkter/temaer i f.t. de seks profiler. Uddannelsesministeriet og de danske universiteter bakker op om og deltager i pilotprojektet.

5.6 Proletarisering af akademikere i Europa

I december inviterede AC til et møde med deltagelse af repræsentanter fra europæiske netværk for at drøfte beskæftigelses- og ledighedssituationen blandt nyuddannede akademikere i Europa. I dette første møde deltog repræsentanter fra fem lande (Frankrig, Spanien, Belgien, Sverige og Norge). Desuden havde yderligere tre lande (Finland, UK og Grækenland) fremsendt skriftligt materiale med tal og beskrivelser af beskæftigelsessituationen for nyuddannede akademikere. Drøftelserne gav et billede af en beskæftigelsessituation karakteriseret ved:

- Ulønnede trainee-kontrakter de første år på arbejdsmarkedet. Dette gælder ikke kun den private sektor, men også den offentlige sektor. Oprindeligt var der tale om etårige stillinger, men i takt med at krisen har bidt sig fast, er disse ulønnede stillinger ikke længere kun af 1 års varighed, men af 2-3 års varighed (Frankrig).
- Mange nyuddannede akademikere ansættes i korte midlertidige stillinger (Frankrig, Spanien).
- Stigende antal depressive unge arbejdsløse akademikere (Spanien).
- Akademikere ansættes i ikke-akademikerjob (Belgien).
- En start i et midlertidigt ikke-akademikerjob er vejen til et fast akademikerjob (Sverige).
- Unge akademikere udvander til Sydamerika (Spanien).

En undersøgelse af beskæftigelsessituationen for akademikere med deltagelse af 70.000 akademikere fra 16 lande kunne dokumentere, at 25 pct. angiver at være ansat i et job, de er overkvalificeret til 5 år efter endt uddannelse.

AC vil forsætte arbejdet med at kortlægge og samle beskrivelser af proletariseringstendenserne i Europa, blandt andet med henblik på at indlede drøftelser med Kommissionen om de alvorlige konsekvenser ved ikke at sætte massivt ind i f.t. akademikerledigheden i EU.

5.7 Status på EU-direktiver på det arbejdsmarkedspolitiske område i 2011

Foruden en række direktiver om indrejse og opholdsbetingelser for tredjelandsstatsborgere, omfattet af det danske retsforbehold, blev direktiv om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer – KOM (2008) 637, vedtaget, og det samme gælder direktiv om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle, uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering - KOM (2008) 426.

Desuden forbereder EU-Kommissionen en regulering af pensionsområdet. Kommissionen lancerede og fik vedtaget en grønbog om sikre, tilstrækkelige og bæredygtige pensionssystemer i Europa - KOM (2010) 365.

Endvidere præsenterede Kommissionen en dagsorden med nye kvalifikationer og job: Et europæisk bidrag til fuld beskæftigelse – KOM (2010) 682 er et af de syv flagskibsinitiativer, der skal understøtte de overordnede målsætninger i Europa 2020-strategien, herunder særligt den fælles beskæftigelsesfrekvens på 75 pct. i 2020.

Ellers kom de fleste EU-initiativer til at stå i krisens tegn. For blot at nævne et af disse initiativer, præsenterede Kommissionen en meddelelse om en årlig vækstundersøgelse: En hurtigere samlet EU-løsning på krisen – KOM (2011) 11.

6. Arbejdsmiljø og –liv, kompetenceudvikling, mv.

6.1 AC's arbejdsmiljøstrategi og organisering af indsatsen

AC's bestyrelse havde i juni 2011 en temadrøftelse om arbejdsmiljø, hvor et oplæg fra Djøf til en samlet AC-arbejdsmiljøstrategi blev drøftet og vedtaget. Der var enighed om, at området skulle opprioriteres i lyset af den store og stigende betydning, det har for AC's medlemmer, samt

den stigende indflydelse AC har fået gennem bl.a. Arbejdsmiljørådet, dog således at hovedparten af også den politiske interessevaretagelse for AC fortsat skulle varetages af de medlemsorganisationer, som sidder på centrale AC-poster i diverse råd, bestyrelser og arbejdsgrupper.

Der var enighed om, at AC skulle overveje, hvorledes arbejdet kunne struktureres. En arbejdsgruppe med repræsentanter fra flere af medlemsorganisationerne præsenterede disse overvejelser på bestyrelsens møde i november. Bestyrelsen besluttede at nedsætte en central koordinationsgruppe med repræsentanter for AC's medlemsorganisationer på området, samt at arbejdet vedr. SCK og de personalepolitiske fora i kommuner og regioner integreres i gruppens arbejde. Der blev endvidere lagt vægt på, at overenskomstområderne inddrages i arbejdsmiljøindsatsen.

Som konsekvens heraf blev der den 2. december 2011 afholdt "sættmøde" i den nye koordinationsgruppe. Her blev det besluttet at nedsætte en mindre delgruppe af koordinationsgruppen, bl.a. med den opgave at komme med indstillinger til koordinationsgruppen og med ansvar for den daglige "drift", særligt i forhold til mandatgivning til AC's repræsentanter i Arbejdsmiljørådet, Forebyggelsesfonden, SCK og de personalepolitiske fora i kommuner og regioner. For begge grupper var der enighed om, at sagsbehandling f.s.v.a. mødesager ligger i de nævnte AC-repræsentanters egne sekretariater, mens AC's sekretariat har ansvaret for indhold og afvikling af møder, koordinering mv. i de to grupper.

6.2 Arbejdsmiljørådet og underudvalg

AC's arbejde for at fremme fokus på især psykisk arbejdsmiljø for akademikerne har på flere områder båret frugt i løbet af 2011. Den aktive indsats i Arbejdsmiljørådet og diverse arbejdsgrupper herunder har konkret betydet, at der i aftaleparternes 2020-strategi for den fremtidige arbejdsmiljøindsats blev tilføjet et nyt og selvstændigt initiativ vedr. psykisk arbejdsmiljø. 2020-strategien blev vedtaget i marts 2011 i et bredt flertal hen over midten (V,K,O,S og R) og er derfor også gældende under den nye regering.

Der er dermed lagt et væsentligt spor for også i de kommende år at kunne forfølge en af AC's helt centrale mærkesager i forhold til arbejdsmiljøet – at få anerkendt psykisk arbejdsmiljø på lige fod med fysisk arbejdsmiljø og at få anerkendt de udfordringer, som særligt akademikernes grænseløse og selvledende arbejde medfører.

AC indgår, via en repræsentant i Arbejdsmiljørådets 2020 opstartsgruppe, i de fortløbende drøftelser af, hvordan arbejdsmarkedets parter konkret kan bidrage til og supplere implementeringen af regeringens og forligsparternes 2020 arbejdsmiljøstrategi, herunder i forhold til fokus på arbejdsmiljø for nyansatte, hvor AC-grupper også inddrages.

Via repræsentanter i Arbejdsmiljørådets følgegruppe om social kapital har AC desuden sat klare fingeraftryk på en ny guide til måling af social

kapital, som er direkte anvendelig for AC-medlemmerne ude på de enkelte arbejdspladser.

AC er i 2011 for første gang også inviteret med i Arbejdsmiljørådets § 66-udvalg, som har ansvaret for at udarbejde den årlige redegørelse for rådets arbejde samt komme med anbefalinger til beskæftigelsesministeren om den kommende indsats på arbejdsmiljøområdet. Invitationen kan ses som en anerkendelse af AC's øgede betydning og indflydelse i forhold til arbejdsmarkedets parter arbejdsmiljøindsats.

AC er fortsat aktiv i en række af branchearbejdsmiljørådene og bidrager gennem medlemsorganisationernes repræsentanter til udvikling af arbejdspladsrettede vejledninger, informationsmateriale og værktøjer på arbejdsmiljøområdet.

Endelig har AC-repræsentanter bidraget til bekendtgørelsesarbejdet i forhold til den nye AMO-lovgivning (lov om arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljørepræsentanternes funktion og uddannelse) samt det forberedende arbejde vedr. evaluering af branchearbejdsmiljørådenes arbejde (BAR'erne).

6.3 Forebyggelsesfonden

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

AC har plads i fondens bestyrelse. Indtil november var AC repræsenteret ved formanden for Dansk Tandlægeforening, Susanne Andersen, hvorefter hun er blevet erstattet af formand for Djøf's OK-forening, Lars Qvistgaard. AC har deltaget aktivt i udviklingen af fondens arbejde og dermed også øvet indflydelse på fordelingen af de årlige midler, som for hvert af årene har udgjort 350 mio. kr.

AC's indsats har fortsat koncentreret sig om at rejse en diskussion i bestyrelsen om, hvor repræsentative de politisk fastlagte kriterier for udpegning af brancher med "fysisk og psykisk nedslidning" er. AC har bl.a. plæderet for det synspunkt, at fondens muligheder for at tildele støtte til forebyggelse af psykisk nedslidning på arbejdsmarkedet ikke er tilstrækkeligt tilgodeset. Psykisk betingede arbejdsskader, der er den største årsag til sygemeldinger på tværs af mange brancher, er ikke i samme omfang som fysisk betingede skader i bestemte brancher omfattet af fondens formål. En skævhed, der bl.a. betyder, at det er meget svært at tildele støtte til projekter, der skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø for akademikere.

Drøftelserne vedr. prioritering af midler i 2012 blev udskudt og kunne ikke gennemføres i 2011 som følge af valget samt fortsat udestående politiske forhandlinger om målretning af fondens midler, herunder de

300 mio. kr., som blev tilbageført gennem annullering af den tidligere regerings varslede besparelse på Forebyggelsesfonden.

6.4 Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring – AES

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

I de første tre kvartaler af 2011 er der i alt udbetalt erstatninger på 1.002.000.000 kr., hvilket udtrykker et (om end meget beskedent) fald i forhold til de tre første kvartaler i 2010 på ca. 4 mio. kr.

Den udvikling i stigningen i anmeldte psykiske sygdomme, som tog fart i starten af 2000-tallet, er desværre fortsat, og antallet heraf udgør i dag over 17 pct. af det samlede antal anmeldte erhvervssygdomme. Heroverfor står, at kun 7 pct. anerkendes, hvor tallet for andre grupper af sygdomme, der anerkendes, er næsten 40 pct. af de anmeldte. Kigger man på de faktiske tal for anmeldelser, så er der sket en stigning i f.t. til 2010 på godt 200 til ca. 2.400, når det gælder psykiske lidelser.

Dette illustrerer bl.a., at der fortsat mangler en stor indsats med hensyn til at skaffe bedre viden via forskning angående årsager og virkning vedr. psykisk nedslidning - jf. i øvrigt arbejdet i Forebyggelsesfonden.

6.5 Arbejds miljøforskningsfonden

AC har via repræsentanten i Arbejds miljøforskningsfonden bidraget til en betydelig forøgelse i fordelingen af midler til forskningsprojekter om psykisk arbejdsmiljø og stress, herunder projekter med særlig relevans for videnarbejdere. Det er desuden lykkedes at få inkluderet et særligt fokus på videnarbejde og grænseløst arbejde samt social kapital i den kommende strategi for forskningsfonden.

6.6 Statens Center for Kompetenceudvikling

Ved overenskomstforhandlingerne 2011 skiftede centret navn til Statens Center for Kompetenceudvikling, SCK, som følge af at kvalitetsområdet blev fjernet i centrets opgaveportefølje. Opgaven er således fremover udelukkende at styrke kompetenceudvikling af statens arbejdspladser og medarbejdere.

Med forliget videreførtes den struktur for fordeling af kompetencemidlerne, som blev aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 2008 som led i udmøntningen af kompetencemidlerne fra trepartsaftalen om den offentlige sektor. Dvs. de tre målgruppe-partsudvalg (OPU, CLOPU og APU) og Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser, FUSA, forsætter i indværende overenskomstperiode.

Der er dog væsentligt færre midler til uddeling, både samlet set (bl.a på grund af den meget smalle økonomiske ramme og på grund af bortfald af trepartsmidlerne) og i udvalgene, idet det blev besluttet at styrke den tværgående indsats i FUSA.

Det er dog stadig muligt at fremme det – set med AC's øjne - mest konstruktive spor med fokus på de konkrete kompetenceudviklingsprojekter for AC-målgrupper på de statslige arbejdspladser.

Den målgruppeorienterede udvalgsstruktur er med de konkrete ansøgninger (her APU) et effektivt redskab til at imødekomme forskellige medarbejdergruppers udviklingsbehov og til at målrette dialogen om mulige udviklingsveje. Det er desuden med held forsøgt at imødekomme arbejdspladsernes behov for tværgående projekter på tværs af medarbejdergrupper. Det er sket via SCK-bestyrelsens tværgående indsatser og FUSA's særlige indsatsområder gennem koordination på tværs af målgruppeudvalgene.

Tilknytningsordningen fortsættes ligeledes. Ordningen indebærer, at medarbejdere fra Moderniseringsstyrelsen (Personalestyrelsen) og centralorganisationerne i overenskomstperioden er tilknyttet og har deres daglige arbejde i SCK. Ordningen skal bl.a. bidrage til at øge SCK's kendskab til og videnudveksling med AC's medlemsorganisationer.

AC er repræsenteret af AC's formand i SCK's bestyrelse. AC's direktør har været formand for APU, mens AC's sekretariat har haft AC-posten i FUSA til udgangen af november 2011. De to sidstnævnte poster er fra den 1. december 2011 overgået til AC's medlemsorganisationer, idet Lars Qvistgaard, Djøf, fremover er formand for APU, mens Ingrid Stage, DM, repræsenterer AC i FUSA.

6.7 Fleksibel masteruddannelse i offentlig ledelse

I forbindelse med trepartsforhandlingerne blev der afsat 75 mio. kr. til udvikling og tilskud til drift i en forsøgsperiode. Parterne ville med uddannelsen sikre en større grad af fleksibilitet i masteruddannelse ved at:

- Uddannelsen kan forløbe op til seks år.
- Modulerne udbydes som afrundede forløb, dvs. de studerende kan nøjes med at tage enkelte moduler alt efter behov og interesse.
- Hovedparten af uddannelsens moduler kan tages i valgfri rækkefølge.

Undervejs viste det sig, at Personalestyrelsen afviste de læger, som søgte om at blive optaget på uddannelsen, fordi de ikke kunne dokumentere et personaleledelsesansvar. Det blev der imidlertid ændret på, og det er nu præciseret, at lægerne er omfattet af ordningen.

Uddannelsen er primært udviklet med det formål at give akademikere med et lederjob i den offentlige sektor en mulighed for at gennemføre en lederuddannelse. Det faktiske optag på uddannelsen hos de to konsortier, der har udbudt uddannelsen, viser, at FTF-grupperne dominerer på uddannelsen, sådan som det også er tilfældet på de øvrige sammenlignelige masteruddannelser. Desuden er der relativt få statslige ledere, der gør brug af det attraktive tilskudsberettigede tilbud om en fleksibel lederuddannelse.

6.8 Attraktive akademikerarbejdspladser i den offentlige sektor

I starten af 2011 søsatte AC i samarbejde med de offentlige arbejdsgivere (Personalestyrelsen, KL og Danske Regioner) en undersøgelse af attraktive akademikerarbejdspladser i den offentlige sektor. Hovedbudskaberne i undersøgelsen kan opsummeres på følgende vis:

1) *Den offentlige sektors konkurrencemæssige fordele: Samfundsnytte og tryghed i ansættelsen*

På de kvalitetsparametre, der indgår i undersøgelsen, oplever flere privatansatte i større udstrækning, at der leveres på alle parametre med undtagelse af to: Samfundsnytte og tryghed i ansættelsen. Den offentlige sektors konkurrencemæssige fordele er koncentreret om oplevelsen af opgavernes samfundsnytte og –relevans og trygheden i ansættelsen.

2) *De erfarne akademikere – det uudnyttede potentiale*

De 35-44 årige efterlyser udfordringer og (ledelses)ansvar. De erfarne er fagligt stærke og driftssikre, men oplever at sidde med mange rutinemæssige driftsopgaver.

3) *Hvad skal der til for at blive forfremmet?*

I undersøgelsen peges der på, at det for de nyansatte akademikere i den offentlige sektor står relativt klart, hvad der skal til for at blive forfremmet. Organisationsstrukturen er kendt og overskuelig. Det samme gør sig ikke gældende for de erfarne, der efterlyser klarere meldinger på, hvad der skal til for at blive forfremmet.

4) *Hvornår er en opgave færdig?*

I takt med at presset stiger på den offentlige sektor, oplever mange akademikere, at opgavemængden stiger. Der skal løses flere opgaver og fortsat med høj kvalitet. Af undersøgelsen fremgår det, at en stigende opgavemængde, kombineret med høje kvalitetskrav, er med til at skabe frustration hos gruppen af akademikere i den offentlige sektor.

6.9 To akademikerprojekter på vej på KL-området: Projekt om ledelse og akademikere som innovationskraft i kommunerne

På det kommunale område vil restmidlerne fra projekt "Attraktive akademikerarbejdspladser i den offentlige sektor" blive anvendt til to projekter:

1) *Interview med en række potentielle, eksisterende og kommende ledere i kommunerne om hvad der hæmmer og fremmer ledelse*

Et af de paradokser, som undersøgelsen "Attraktive akademikerarbejdspladser" peger på, er, at flertallet af de potentielle ledere ikke ønsker en ledelseskariere, mens ledere i undersøgelsen var meget tilfredse med deres lederjob. I dette interviewprojekt ønsker vi at komme tættere på forklaringerne på dette paradoks og pege på, hvad der skal til for, at det kan blive mere attraktivt for akademikere at vælge ledelsesvejen.

2) *Et debatoplæg og en konference om akademikere som vigtige for udvikling og fornyelse af den offentlige sektor*

Under overskriften "Tid til tillid - akademikere kan og vil skabe nye løsninger i kommunerne" vil AC og KL med bidrag fra kommuner og AC-organisationerne udarbejde et diskussionsoplæg til en konference om, hvordan en tillidsreform kan ruste kommunerne i en krisetid, hvor der bliver behov for både at effektivisere og forny den offentlige sektor.

6.10 Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser (FUSA)

Målgruppen for FUSA-udvalget er statslige arbejdspladser med behov for støtte til udviklings- og omstillingsprojekter, herunder støtte til arbejdspladser med særlige behov.

FUSA-udvalget støtter udviklings- og omstillingsprojekter på de statslige arbejdspladser inden for udvalgets fem fokusområder. FUSA råder over 11 mio. kr. årligt i overenskomstperioden 2011-13 til ansøgninger inden for disse fokusområder:

1. Arbejdspladser i en særlig vanskelig situation.
2. Kom godt i gang med strategisk kompetenceudvikling.
3. Den kreative arbejdsplads.
4. Gode rammer for læring og teamudvikling.
5. Kombiner læringsformer, få større effekt.

AC har medvirket til at fordele midler til kompetenceudviklingsprojekter på en række statslige arbejdspladser i en særlig vanskelig situation, og derudover er der blevet fordelt en del midler til arbejdspladsprojekter under de øvrige temaer.

6.11 AC's og Personalestyrelsens Udvalg (APU)

APU råder over 3,26 mio. kr. pr. år i overenskomstperioden 2011-13, og udvalget har mulighed for at give tilskud til projekter, uddannelse og andre udviklingsaktiviteter.

APU har valgt ikke at ville arbejde ud fra nogle fastlagte indsatsområder i overenskomstperioden 2011-13.

Som følge af, at midlerne i indeværende overenskomstperiode er meget færre end i forrige periode, besluttede APU-udvalget i foråret 2011 at gå væk fra den tidligere opdeling i puljer. I behandlingen af ansøgninger til udvalget er disse temaer dog særlig vigtige:

- Mobilitet, digitalisering/teknologi, herunder IKT i undervisningsmiljøer, internationalisering samt organisationsudvikling i form af fusioner og specielle rammevilkår.
- Hvordan initiativer/indsatser har betydning for andre end den pågældende arbejdsplads og fx være med til at påvirke nogle rammer, henvise opmærksomheden på formidling og spredning. En effekt, der kan brede sig som ringe i vandet.

Da der i løbet af 2011 er sket et markant fald i antallet af ansøgninger til APU - et fald der ikke kun kan tilskrives de færre midler (men måske manglende viden om denne støttemulighed) - forventes det, at APU på sit første møde i 2012 vil iværksætte en mere struktureret indsats ved at samle en del af periodens midler under et fælles tema "Attraktive karriereveje for akademikere i staten" med en efterfølgende opsøgende indsats til statslige arbejdspladser og de faglige organisationer af SCK's sekretariat.

Der foreligger endnu ikke en samlet evaluering af effekten af de støttede projekter i denne og forrige overenskomstperiode, da de færreste projekter er afsluttet. Det forventes, at de første resultater vil foreligge i løbet af 2012. APU har dog gentagne gange konstateret, at projekterne har medført en ansvarliggørelse på arbejdspladserne mht. til kompetenceudvikling, der har fungeret efter parternes fælles hensigter.

6.12 Undervisningsministeriets dialogforum

Som en del af indsatsen omkring fordelingen af trepartsmidler i APU-regi bidrog AC ved forhandlingerne i 2008 som "fødselshjælper" til, at der blev etableret et særligt set-up for fordeling af trepartsmidlerne på Undervisningsministeriets område. Her blev der mellem ministeriet og hhv. AC og FTF indgået en særlig rammeaftale om indsatsområder og udmøntningsform i f.t. kompetenceudvikling, herunder oprettelse af et særligt dialogforum for kompetenceudvikling.

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

Dialogforum har ikke fået tilført nye midler som resultat af overenskomstforhandlingerne i 2011. Det er vurderingen, at APU's bevilling har været anvendt til at gennemføre mere efteruddannelse, og midlerne har været en god katalysator for udviklingen på fx Undervisningsministeriets område, om end det er vanskeligt at vurdere omfanget, idet der p.t. pågår en større udredningsindsats omkring midlerne i Undervisningsministeriet.

7. Det private forhandlingsområde

7.1 Overenskomster

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

Forhandlingerne om fornyelse af akademikeroverenskomsterne i 2011 var kendetegnet ved, at de primært omfattede mindre overenskomstområder og i særlig grad NGO'er, der traditionelt lægger sig tæt op af resultaterne for de statslige forhandlinger på det offentlige område.

FHP-s har taget stilling til en lang række overenskomster enten gennem høring i KOKS-konferencen eller direkte på de ordinære FHP-s møder. Følgende overenskomster er blevet behandlet i FHP-s i forbindelse med OK11 på det private område:

- Kræftens Bekæmpelse
- Dansk Flygtningehjælp
- Folkekirkens Nødhjælp
- LEV
- ATP
- De Gule Sider
- PenSam
- BUPL

- Boligselskabernes Landsforening
- Atkins A/S
- DSB S-Tog
- Teknologisk Institut
- Københavns Energi
- DANAK
- DBC
- TRE-FOR
- Danske Bioanalytikere

Der har kun været en enkelt overenskomst i 2011, som har haft en størrelse, der i henhold til bemyndigelsesreglerne skal forelægges for AC's bestyrelse. Bestyrelsen har således behandlet og godkendt forhandlingsaftale samt forhandlingsresultatet for Boligselskabernes Landsorganisation i 2011.

FHP-s har dog fundet, at en række andre spørgsmål havde en sådan politisk karakter, at de måtte forelægges for AC's bestyrelse. Bestyrelsen har således efter indstilling fra FHP-s drøftet problematikken vedr. indgåelse af overenskomst, som er underlagt Hovedaftalen mellem LO og DA. AC-organisationerne har stødt på kravet ved forhandlingerne med Dansk Erhverv, som ikke har ønsket at indgå en særskilt hovedaftale men blot har tilbudt, at AC-overenskomsten henviser til Hovedaftalen mellem LO og DA. AC's bestyrelse har dog efter indstilling fra FHP-s anbefalet, at en sådan model afvises. AC's bestyrelse har desuden drøftet spørgsmålet om forlængelsen af samarbejdsaftalen med IDA efter indstilling fra FHP-s.

I FHP-s har der i løbet af 2011 været afholdt tema-drøftelser vedr. erfaringerne med lov om information og høring samt temadrøftelse og erfaringsudveksling vedr. afsked af sikkerhedsrepræsentanter med TR-beskyttelse på private arbejdspladser uden overenskomst, særligt foranlediget af Vestre Landsrets afgørelse af 17. januar 2011. Der foregår desuden fast erfaringsudveksling og gensidig information vedr. forhandlingsager og masseafskedigelse på de ordinære møder.

7.2 Varsling af konflikt (mod BUPL)

AC-organisationerne har siden 2007 arbejdet sammen med HK, Dansk Socialrådgiverforening samt 3F for at opnå én fælles overenskomst, der kan dække alle ansatte i BUPL. Hidtil har det kun været muligt at indgå overenskomster med de enkelte lokale afdelinger, Hovedkontoret samt A-kassen. Dette har resulteret i markant store lønforskelle mellem de enkelte afdelinger på trods af, at arbejdet er meget identisk.

Da forhandlingerne ikke førte til hverken én fælles overenskomst, eller tilfredsstillende enkeltstående resultater, var der enighed om at følge trop med HK, Dansk Socialrådgiverforening og 3F at afgive konfliktvarsel

den 29. august 2011. Selve spørgsmålet om konfliktvarslets lovlighed blev efterfølgende indbragt for Arbejdsretten, da der blev sat spørgsmålstegn ved, om parterne havde opsagt overenskomsterne rettidigt. For AC-overenskomstens vedkommende var der dog ikke nogen tvivl om, at formalia var blevet overholdt.

Det lykkedes dog at opnå enighed om fornyelse af overenskomsterne inden den varslede arbejdsnedlæggelse blev iværksat. Resultatet blev ikke én fælles overenskomst. Men til gengæld fik man hævet bunden, og hermed skabt bedre mulighed for at komme igennem med én fælles overenskomst ved næste overenskomstfornyelse i 2013.

7.3 Masseafskedigelser

Igennem de sidste 3 år har den økonomiske krise medført, at adskillige virksomheder har måttet reducere markant i medarbejderstaben. Også akademikergrupper oplever at blive afskediget som følge af den økonomiske krise. I flere tilfælde indgår afskedigelserne som et led i en større afskedigelsesrunde, som er omfattet af reglerne i lov om varsling, mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Derfor er "masseafskedigelser" et fast punkt på dagsordenen i FHP-s, hvor den servicerende organisation for den pågældende virksomhed har mulighed for at koordinere med de øvrige AC-organisationer. Herved sker der en betydningsfuld erfaringsudveksling i forhold til opnåede forbedrede afskedigelsesvilkår som fx forlænget opsigelsesvarsel, fritstilling uden modregning, forhøjet fratrædelsesgodtgørelse, efteruddannelse, outplacementforløb, mm.

7.4 Lønstatistik

Den årlige indsamling af lønstatistik for den private sektor er også i denne periode foretaget med afsæt i en drøftelse i FHP-s kredsen af relevante fælles spørgsmål. Ud over fortsat at anbefale alle organisationerne som minimum på ny at rejse en række spørgsmål vedr. personalegoder, valgte FHP-s denne gang at ændre i spørgsmålene vedr. barsel.

På initiativ fra KS blev disse spørgsmål udformet, så der indledes med en orientering om funktionærlovens bestemmelser.

Formålet er at sikre en mere valid opgørelse af tallene, idet erfaringen er, at de hidtidige spørgsmål ikke præcist nok har kunnet opfange den lønmæssige stilling under barsel. De indsamlede data vil blive anvendt i arbejdet med at få gennemført et serviceeftersyn af funktionærloven, hvor der bl.a. er behov for at få afdækket, i hvilken udstrækning akademikerne på det private arbejdsmarked er omfattet af barselsrettigheder, der er bedre end, hvad der følger af funktionærlovens barselsbestemmelse.

Spørgsmål om kunde- og konkurrenceklausuler anbefales fortsat til brug for EBKA's drøftelser om non-solicitationsaftaler, mv.

I lønteknikerkredsen er den af AC udarbejdede oversigt over personalegoder for 2010 blevet drøftet og tilbagemeldingen var, at oversigten fortsat bør laves, da den er nyttig bl.a. i rådgivningssammenhæng. En bruttoliste med 28 forskellige typer personalegoder blev anbefalet.

I en længere årrække har AC fungeret som praktisk tovholder for indhentningen af lønstatistik for en række mindre organisationer. Herved bliver omkostningen ved dataindsamlingen minimeret – og sikrer, at selv meget små organisationer har mulighed for at udgive denne statistik.

7.5 Økonomiske pejlemærker

Den økonomiske krise har betydet en øget interesse for brugen af AC's sammenfatning af en række økonomiske skøn vedr. forventningerne til lønudvikling, ledighed, priser, mv. I notatet, som opdateres, så snart der foreligger en ny prognose, beskrives primært Finansministeriets og De Økonomiske Vismænds skøn for dansk økonomi indenfor de næste 2-3 år. Notatet lægges fortsat i KOKS-systemet, som giver organisationerne mulighed for at hente dette efter behov. Notatet har endvidere tjent som baggrundspapir for FHP-s drøftelserne af temaer og tendenser ved OK12.

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

7.6 Temaer og tendenser for forhandlingerne i 2012

Til brug for de årlige overenskomstforhandlinger på det private område koordineres i AC et oplæg til temaer og tendenser, som efterfølgende kan bruges af den enkelte AC-organisation i dennes drøftelser med de lokale AC-klubber, TR og medlemmer i forbindelse med forberedelsen samt kravudtagelsen på de enkelte overenskomstområder. Oplægget til temaer og tendenser udarbejdes af FHP-s, hvorefter det indgår i den årlige drøftelse af privatansattes vilkår i Privatsektorudvalget, inden det forelægges AC's bestyrelse. Oplægget fungerer herefter som den politiske ramme for de kommende forhandlinger.

Tendenserne for de kommende forhandlinger overskygges af den fortsatte økonomiske krise. Så selv om sikring af reallønnen i overenskomsterne står højt på dagsordenen, kan det blive umådelig vanskeligt at komme i mål med et sådan resultat. De AC-overenskomster, der skal fornyes i 2012, er de store områder som TDC, Post Danmark, Københavns Lufthavn, (samt Danmarks Radio), som traditionelt er under stor indflydelse fra DA-LO området. Derfor vil resultatet af Industriens forhandlinger også få betydning for AC-overenskomsterne.

Temaerne vil afhænge meget af forholdene på den enkelte virksomhed. Tryghed, arbejdsmiljø, ligestilling - herunder øremærket barsel til fædre - vil være temaer, der forventes at komme i spil ved de kommende forhandlinger foruden kravet om lønforbedringer. Det anbefales desuden, at der bliver fremsat krav til overenskomsterne om bl.a. forhøjelse af godtgørelsesniveauerne ved urimelig afskedigelse samt fjernelse af karensbestemmelser for at kunne få en sådan godtgørelse, da dette er temaer, som AC også arbejder på i forhold til at få gennemført et serviceeftersyn af funktionærloven.

7.7 Serviceeftersyn af funktionærloven

I efteråret 2010 tiltrådte AC's bestyrelse efter indstilling fra FHP-s, og efter drøftelse i PSU, at AC/AC-organisationerne skulle arbejde for at få iværksat et serviceeftersyn af funktionærloven. Arbejdet er forankret i FHP-s, der har nedsat en arbejdsgruppe, der nærmere forbereder projektets gennemførelse.

Konkret går AC/AC-organisationerne efter at få funktionærloven ændret i forhold til:

- Barselsbestemmelserne skal sikre fuld løn under barsel til både kvinder og mænd.
- 1 års reglen for, hvornår man kan tilkendes godtgørelse for urimelig afskedigelse, skal fjernes.
- Godtgørelsesniveauerne skal hæves ved uberettiget afskedigelse samt bortvisning.
- Ved uberettiget bortvisning skal minimalerstatningen modsvare opsigelsesvarslet.

I tilknytning til projektet er der nedsat et kommunikationsnetværk, bestående af kommunikationsfolk fra de enkelte AC-organisationer, som i samarbejde med arbejdsgruppen udtænker og gennemfører en operationel kommunikationsstrategi.

Kommunikationsnetværket har været samlet til et møde i november 2010, hvor der bl.a. var enighed om at fortsætte en strategi, hvor hver enkelt AC-organisation arbejder videre med at få sat fokus på behovet for at give funktionærloven et serviceeftersyn. I forlængelse heraf har der været en række artikler og temaer i organisationernes fagblade, dagblade, mv., som har sat spot på problemstillingerne.

Som et led i argumentationen for at få ændret funktionærloven, er der igangsat en fremadrettet registrering i AC-organisationerne af antal afskedigelser, som finder sted inden for de første 12 måneder efter tiltrædelsen (i den private sektor), antal bortvisningsager (alle forhandlingsområder) samt antal urimelige afskedigelsessager (alle forhandlingsområder). Desuden bliver der fremover spurgt til barselsvilkårene i forbin-

delse med AC-organisationernes udarbejdelse af lønstatistik på det private område.

I foråret 2011 valgte FHP-s efter indstilling fra arbejdsgruppen at forfølge en strategi, hvor man forsøger at påvirke oppositionen ved direkte kontakt med det formål at få plantet projektet om serviceeftersyn af funktionærloven som en del af et kommende regeringsprogram, for en eventuel ny regering. I forlængelse heraf har der været afholdt møder med daværende arbejdsmarkedsordførere for socialdemokratiet. Møderne har været positive, uden at det dog har ført til konkrete indrømmelser.

Det overvejes desuden at gøre temaet til en del af de kommende trepartsforhandlinger.

7.8 Samarbejdet med IDA

AC-organisationerne og IDA/DdL indgik med virkning fra 1. januar 2009 en samarbejdsaftale vedr. overenskomster og klubber på det private område. Udgangspunktet for samarbejdsaftalen var, at IDA's udtræden af AC ikke måtte få negative konsekvenser for den lokale interessevaretagelse og dermed medlemmerne på de private arbejdspladser. Samarbejdsaftalen sikrer en gensidig information og orientering om forhold, der har betydning for den lokale interessevaretagelse på det private område, herunder indgåelse i fælles forhandlingsdelegationer, når dette skønnes nødvendigt. Som et led i samarbejdet afholdes der halvårlige møder mellem AC-organisationerne og IDA/DdL.

Samarbejdsaftalen blev oprindeligt indgået for perioden 1. januar 2009 til 31. marts 2011, og med mulighed for opsigelse af parterne gensidigt med 6 måneders varsel. Samarbejdet er imidlertid forløbet forbilledligt, og efter koordination i AC er der mellem parterne enighed om, at samarbejdsaftalen løber uændret videre, dog med den fælles forståelse, at samarbejdsaftalen ikke længere indeholder en bestemt fastsat ophørsdato, men alene en opsigelsesbestemmelse om, at aftalen kan opsiges gensidigt med 6 måneders varsel.

7.9 Revision af KOKS-vejledningen

En afgørende del af koordinationen mellem AC-organisationerne på det private område foregår via den elektroniske konference KOKS-konferencen. Her har AC-organisationerne mulighed for på en effektiv måde at foretage gensidig orientering samt indhente bemyndigelser samt mandater fra hinanden på en smidig måde.

En arbejdsgruppe under FHP-s har igennem 2011 arbejdet på at forenkle KOKS-vejledningen, som bl.a. beskriver procedure- og beslutningsgange i forbindelse med indgåelse af forhandlingsaftaler samt forhandlingsresultater. AC's bestyrelse har tidligere bemyndiget FHP-s til at behandle og godkende forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater for overenskomster, der omfatter mindre end 200 akademikere.

Som følge af arbejdet med revision af KOKS-vejledningen, har FHP-s bl.a. truffet en principbeslutning om en automatisering af godkendelses-proceduren for forhandlingsaftaler og forhandlingsresultater, som ligger inden for FHP-s' bemyndigelse, således at der fremover gælder:

"Den servicerende organisation udarbejder AC-forhandlingsaftale i dialog med de berørte organisationer (paradigme i KOKS). Forhandlingsaftalen udformes så den omfatter de organisationer, der allerede er part i overenskomsten.

Forhandlingsaftalen sendes i høring i KOKS med en frist på 14 dage, med besked om, at forhandlingsaftalen betragtes som tiltrådt af de enkelte nævnte organisationer, med mindre disse konkret melder fra. Øvrige organisationer har mulighed for at koble sig på inden for fristen.

Efter udløbet af fristen betragtes forhandlingsaftalen for godkendt og tiltrådt af de enkelte nævnte organisationer, med mindre andet konkret er blevet aftalt."

7.10 Henvendelse til beskæftigelsesministeren vedr. barselsvilkår

En arbejdsgruppe, bestående af repræsentanter for DM, Djøf, KS og AC, har overvejet mulige tiltag for at forbedre barselsvilkårene for de privatansatte medlemmer, herunder særligt forbedring af barselsudligningsordningen. Overvejelserne er november 2011 udmøntet i en henvendelse til beskæftigelsesministeren, hvori AC peger på nogle områder, som man gerne vil drøfte med ministeren:

- Refusionsperioden i barselsudligningsordningen, hvorefter det i praksis kun er moderens arbejdsgiver, der kan få refusion.
- Kroneloftet i barselsudligningsordningen, der er for lavt.
- Funktionærlovens barselsbestemmelser, der ikke matcher udviklingen på den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet f.s.v.a. periode, løndækning og orlov til fædre.

Emnerne vil blive drøftet med ministeren ved det førstkommende møde ml. AC og ministeren.

8. Pension

8.1 Etablering af en pan-europæisk pensionsfond

EU-Kommissionens generaldirektorat for forskning og innovation har taget initiativ til, at der etableres en pan-europæisk pensionsfond for forskere.

Initiativet sker som et led i EU-Kommissionens 2020 strategi, hvor der bl.a. skal skabes ét sammenhængende marked for viden, forskning og innovation, som bl.a. skal føre til at fremme mobiliteten og karrieremulighederne for forskere inden for EU.

EU-Kommissionen har derfor inviteret interesserede europæiske arbejdsgivere, myndigheder og andre aktører, herunder AC, til en række workshops i løbet af 2011, hvor spørgsmål om pensionsfondens opbygning, beliggenhed, tilslutningsniveau, skattemæssige spørgsmål, implementering, lovgrundlag samt finansielle grundlag er blevet drøftet.

AC har deltaget i de enkelte workshops, hvor også repræsentanter fra Personalestyrelsen, Pensionsstyrelsen, Danske Universiteter samt DTU og KU har været til stede.

Der arbejdes på en model, hvor den pan-europæiske pensionsfond for forskere drives af eller på vegne af et konsortium, bestående af de arbejdsgivere (universiteter, virksomheder eller myndigheder), som ønsker at tiltræde pensionsfonden. Indbetalingerne til fonden vil ske efter de regler og pensionsprocenter, der gælder i det enkelte medlemsland. Beskatningen vil ske efter reglerne i opholdslandet på optjenings/indbetalingstidspunktet.

Fordelen for den enkelte (internationale) forsker vil være, at arbejdsmarkedspensionen samles ét sted, i stedet for som nu, hvor en international forskerkarriere kan resultere i adskillige mindre klatpensioner, mistede pensionsrettigheder på grund af karensbestemmelser på livrentepensioner, osv. Fordelen for arbejdsgiverne vil være, at det fremmer forskernes mobilitet. Samtidigt vil det være et betydeligt konkurrenceparameter i forhold til rekruttering af de bedste forskere, for de arbejdsgivere, der bliver omfattet af ordningen.

For den "danske" forsker vil ordningen være et supplement til de eksisterende danske arbejdsmarkedspensioner.

Arbejdet fortsætter i 2012 med deltagelse af de lande, som ønsker at tilslutte sig pensionsfonden. Det er målsætningen, at de første lande er med i pensionsfonden allerede fra 2013.

8.2 Særskat på store pensionsudbetalinger samt loft på fradragsretten i indbetalinger til pension

Som et led i skattepakken fra 2009, blev der af den daværende regering fremsat lovforslag om at indføre en særskat på 9 pct. på pensionsudbetalinger, der lå over grænsen for topskat. Aftrapningsperioden skulle være 32 år. AC gik offensivt ind i høringsprocessen sammen med brancheforeningen Forsikring og Pension for at få opblødt denne særskat, da det var vurderingen, at over 60 pct. af akademikerne ville blive ramt af særskatten. Dette var medvirkende til, at lovforslaget blev tilbagekaldt. I 2010 blev et revideret lovforslag fremsat, hvor særskatten var reduceret til 6 pct., ligesom aftrapningsperioden var reduceret til 10 år. Beregningsgrundlaget var desuden blevet ændret. Det var herefter vurderingen, at forslaget ikke længere satte det generelle pensionssystem under pres, idet antallet af berørte akademikere ville blive forholdsvis få, grundet den korte aftrapningsperiode samt det ændrede beregningsgrundlag.

Beskatningen af akademikernes pensionsmidler har ligeledes været i søgelyset i forbindelse med Socialdemokratiets og SF's udspil "Fair Forandring" fra august 2009, hvor det bl.a. foreslås, at der indføres et loft på 100.000 kr. for den fradragsberettigede pensionsindbetaling til pensionsordninger med løbende udbetalinger. Med udsigten til et evt. regeringsskifte, som ville kunne indføre et sådan loft, var det derfor afgørende for AC under OK11 forhandlingerne at få aftalt en mulighed for at kunne tage en drøftelse om tilpasninger i arbejdsmarkedspensionerne, såfremt der i overenskomstperioden vedtages ændringer i pensionsbeskatningsloven.

Drøftelserne vil særligt være relevante, hvis der gennemføres ændringer i pensionsbeskatningsloven, der medfører begrænsninger i fradraget i indbetalingerne til livrente-pensionsordninger.

I Regeringsgrundlaget – et Danmark, der står sammen – fra september 2011, er der nu formuleret, at der "kan" indføres begrænsning i fradraget for store pensionsindbetalinger. Dette har konkret ført til, at det i finanslovforslaget for 2012 bliver foreslået, at fradragsretten for indbetalinger på ratepension reduceres til 55.000 kr. årligt.

Den fulde fradragsret for indbetalinger til livrentepensioner ser hermed ud til at være bevaret også fremover. For AC er det helt afgørende, at der ikke kommer noget loft over fradraget for indbetalinger på livrentepensioner, da dette vil være ødelæggende for incitamentet til at indbetale til arbejdsmarkedspensionerne.

9. UBVA / ophavsret, mv.

Det centrale emne inden for UBVA's opgavefelt på det immaterielle område er de ophavsretlige problemstillinger og de politiske dagsordener. De ophavsretlige konsekvenser af den teknologiske udvikling, herunder

primært den digitale udvikling, hvor et litterært produkt kan kopieres i en uendelighed, og hvor kopiproductet fremstår 100 pct. identisk med originalen, har inden for de sidste 5-6 år været et af de dominerende emner i udvalgets fokus.

Et andet emne er de nye krav, der stilles fra universiteternes side til en langt højere grad af spredning af de universitetsansattes faglitterære produkter. Det gælder krav om publicering i bestemte fora, krav om Open Access til videnproduktionen, krav om lyd- og billedoptagelse af forelæsninger med henblik på web-casting, de studerendes ret til selv at lydoptage forelæsningerne osv.

Et tredje og bredere emne, der har optaget udvalget i perioden, har været at få fastlagt nogle rammebeskrivelser for udvalgets arbejde med *"Fremtidens immaterialret, dens udvikling, samt anvendelse og placering i samfundet"*.

På den baggrund har UBVA i 2011 fortsat med den i 2006 fastlagte om-prioritering af opgaverne, dvs. fra primært at beskæftige sig med konkret rådgivning til enkeltstående medlemmer af AC-organisationer mv. til at arbejde på et langt bredere plan med at sikre en ordentlig håndtering af ophavsretten. En mulighed for succes her forudsætter, at både skaberne og brugerne af ophavsretligt beskyttet materiale, samt de, der skal rådgive dem herom, har et bedre kendskab til reglerne og deres anvendelse.

UBVA har derfor på det mere generelle plan arbejdet videre med at udbygge dels egen hjemmeside og dels web-tutorial'en på UNU-C's hjemmeside, (www.uni-c.dk/jura) hvor hhv. undervisere og studerende på en hurtig og letfattelig måde kan tilegne sig præcis viden om, hvordan de skal håndtere de forskellige og komplicerede ophavsretlige regler, når de fx udarbejder undervisningsmateriale på elektroniske platforme, herunder også som Power-Point-Presentations. Behovet for bred viden herom viser sig at være meget stor, hvilket bl.a. kan ses i antallet af henvendelser til UBVA.

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, mv. Endelig har UBVA, som altid, rådgivet en række medlemmer af AC-organisationer om ophavsret.

Symposium 2011

Årets UBVA-symposium – der er det femte i rækken - blev holdt den 3. november 2011 på Nationalmuseet. Symposiets titel var *»Ophavsretten og brugerne. Eneret – ytringsfrihed – informationsfrihed«*. Ophavsretten skal virke optimal, ikke kun af hensyn til rettighedshaverne, men også til brugerne. For brugernes skyld skal det fx være lovligt at citere vær-

ker, kopiere dem til privat brug og låne dem på biblioteket. Og det er også for brugernes skyld, at ophavsretten ikke varer evigt, eller at man gerne må fremføre værker i privatsfæren. Spørgsmålet er, om ophavsretten balancerer optimalt i dag. Nogle synes, den er for stærk på nogle områder, og at man bør prøve at stække dens vinger. Andre mener, at ophavsretten er for svag, og at der er grund til at stramme op.

Det er det grundlæggende spørgsmål, der blev diskuteret på symposiet. Det blev, som andre UBVA-symposier, filmet og ligger nu på www.ubva.dk. Der vil også være links til det fra UNI-C's hjemmeside.

Kurser

I lighed med tidligere år har UBVA i 2011 holdt en række kurser i ophavsret rettet mod bl.a. sagsbehandlere i AC-organisationer, lærere ved universiteter og andre læresteder, 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 emnerne "Ophavsretskontrakter", "Open Access og Creative Commons", "Databasebeskyttelse", "Juridiske problemer forbundet med e-læring" og "Løsning af ophavsretstvister ved mediation". Ved siden af disse mere almene kurser er der desuden i 2011 holdt en række kurser om "Ophavsret for biblioteker" i samarbejde med Danmarks Forskningsbiblioteksforening. UBVA har oplevet en særdeles stor interesse for kurserne og fået meget gode evalueringer fra deltagerne. Det er vurderingen, at kurserne opfylder et behov hos AC-organisationernes medlemmer. Den bedste måde at hjælpe medlemmerne på, når det kommer til ophavsret, er at klæde dem på, så de selv forstår deres rettigheder. Viden er magt, også når det handler om ophavsret.

Gå-hjem-møder, konferencer, o.l.

UBVA har i årets løb leveret indlæg til en række konferencer, informationsmøder mm. I 2011 har UBVA bl.a. besøgt Sjælland University College, UNI-C i København og Århus, Gentofte Bibliotek, Retten i Hillerød og uddannelsesinstitutionen »Sprogcenter IA« i København. Desuden er der leveret indspark på en konference om Open Access, og på en anden om emnet »Mad og medier«, samt holdt oplæg på Gyldendals Morgenuniversitet og på Forskningsbiblioteksforeningens årsmøde. Der er bl.a. forklaret om UBVA's informationsarbejde, "Ophavsret til undervisningsmateriale", "Juridiske problemer forbundet med e-læring", "Ophavsretlige udfordringer for bibliotekssektoren" mm. På baggrund af mødet med de mange kursister m.fl. kan det konstateres, at ophavsretten har en fortsat stigende betydning og – desværre - giver anledning til et voksende antal konflikter.

TV- og radiomedarbejderlegatet

UBVA har for 5. gang i træk uddelt 500.000 kr. under "TV- og radiolegatet for program-produserende medarbejdere" i samarbejde med Dansk Magisterforening. Legatet blev uddelt ved en reception i DM's lokaler, og

der var taler ved foreningens formand og UBVA's formand. Legaterne går primært til studierejser, men anvendes også til efter- videreuddannelse samt deltagelse i internationale konferencer.

E-læring og jura

I 2011 flyttede informationsportalen »E-læring og jura«, som UBVA i 2009 havde etableret sammen med Forskningsnettet, til UNI-C's hjemmeside. Flytningen har gjort det muligt for UBVA at nå ud til endnu flere ophavsretligt interesserede mennesker med portalen, end da den lå hos Forskningsnettet. Og samarbejdet med UNI-C har fungeret særdeles tilfredsstillende.

UBVA's temadag

Den årlige UBVA-temadag for medlemmer af UBVA og UBVA-S (sekretariatsgruppen) blev holdt på Hotel Frederiksdal i Lyngby. Indledningsvis forklarede Det Kongelige Biblioteks direktør, Erland Koling Nielsen, om Ophavsret og forældreløse værker, set fra et bibliotekssynspunkt. Derefter forklarede direktør for Copydan Verdens TV, Martin Gormsen, om hvad der sker med kabel-pengene fra Copydan, når TV-stationerne går på internettet. Svaret var, at de forsvinder, medmindre der gøres noget. Og endelig forklarede adjunkt ph.d. Clement Salung Petersen, Det Juridiske Fakultet ved KU, om Kulturministeriets rapport om håndhævelse af ophavsretten på internettet. Ud over medlemmerne af UBVA og UBVA-S var der besøg af en række samarbejdspartnerne, herunder repræsentanter for "Følgegruppen for E-læring og jura-portalen", en følgegruppe, hvor repræsentanterne kommer fra de forskellige højere læreanstalter.

Bøger

UBVA har i 2011 udgivet bøgerne Rosenmeier/Teilmann-Lock (red.), "Ophavsretten i krise" og Thors/de Waal, "Kreditering af musikværker". Bøgerne ligger gratis til download på www.ubva.dk.

Afslutning

Ved siden af de aktiviteter, der er nævnt ovenfor, har UBVA deltaget i arbejdet i Copydan's bestyrelse, Samrådet for Ophavsret, Ophavsret Danmark, samt rådgivet medlemmer af AC-organisationer i en lang række enkeltsager mm.

10. Andre emner fra politisk/økonomisk område

10.1 AC's udvalg

Forsknings- og Uddannelsesudvalget

Forsknings- og Uddannelsesudvalgets arbejde har i 2011 bl.a. haft fokus på at skabe nogle mere præcise billeder af, hvad det aktuelle styrings- og bevillingssystem betyder for kvaliteten i uddannelserne og forsknin-

gen. Udvalget har holdt tre ordinære møder og et fælles ordinært møde med Privatsektorudvalget.

Blandt årets temaer i Forsknings- og Uddannelsesudvalget har været:

- Regeringens oplæg til vækstforum om flere højtuddannede og bedre match til erhvervslivets behov.
- Videnskabsministeriets redegørelse om ACE Denmark - hvordan skal et nyt akkrediteringssystem indrettes?
- Kvalitet i universitetsuddannelserne – forskningsbaseret undervisning.
- FORSK2020, et nyt prioriteringsgrundlag for strategisk forskning.
- AC's vækststudspil – og opfølgning på udviklingsseminar herom.
- Forventninger til den nye regerings uddannelsespolitik.
- Ph.d.-arbejdsmarkedet – udfordringer og videnbehov.
- Behov og relevans af professionsmasteruddannelser.
- Kampen om forskningsmidler svækker uddannelseskvaliteten.
- Forskermobilitet mellem universiteter og private virksomheder.
- Flere unge forskere til virksomhederne.

Privatsektorudvalget

Privatsektorudvalgets arbejde har også i 2011 været stærkt præget af arbejdet med AC's vækststudspil "Med viden skal land bygges" og med opfølgningen herpå. Udvalget har afholdt tre ordinære møder, et ekstraordinært møde og et fælles ordinært møde med Forsknings- og Uddannelsesudvalget.

Blandt årets temaer i Privatsektorudvalget har været:

- Færdiggørelse og lancering af "Med viden skal land bygges".
- Vækstpolitik i dialog med Dansk Industri.
- Vækstforums udspil – hvad kan der bygges videre på?
- Akademikere som vækstiværksættere – hvad skal der til?
- Status for arbejdet med de privatansattes ansættelsesvilkår.
- Den ny regerings vækstpolitik.
- AC's vækstforslag i forhold til en ny innovationsstrategi.
- Forskermobilitet mellem universiteter og private virksomheder.
- Flere unge forskere til virksomhederne.

10.2 Finanslovsarbejdet i 2011

Den særlige politiske situation i 2011 påvirkede også karakteren af AC's arbejde mht. finansloven for 2012. Således var der tale om noget anderledes faser, fordi vi i 2011 havde to regeringer, som hver i sær havde det finanslovsforberedende arbejde, og en nytiltrådt regering, som måtte arbejde med det oprindelige FFL-forslag, suppleret af hastigt tilpassede ændringer.

Det politiske grundarbejde i forhold til FFL2012 kom fra AC's side bl.a. i tæt samarbejde med Danske Universiteter og Dansk Industri i forbindelse med vores fælles henvendelse til alle politiske partier og folketingsmedlemmer vedr. investeringsbehovet i uddannelse, forskning og innovation. Endvidere prøvede AC at præge forståelsen i begge regeringer for nødvendigheden af flere midler til en effektiv akademikerindsats og Videnpilotordning.

Det var glædeligt i årets løb at se politisk forståelse for en større Videnpilotordning. I efterårets forhandlinger om Globaliseringspuljen var det ligeledes særdeles positivt – set i forhold til de økonomiske realiteter – at den nye regering prioriterede at mindske besparelserne fra VK-regeringens genopretningspakke på forskningsområdet med 300 mio. kr. Herunder var det positivt, at særligt universiteternes basisbevillinger for 2012 blev tilgodeset.

10.3 Større samarbejder med andre organisationer

I 2011 fortsatte AC på en række forskellige politiske områder et tæt samarbejde med andre organisationer. På en række felter har samarbejdet bevæget sig hen til fælles politikudvikling eller fælles henvendelser til regering og Folketing.

På arbejdsmarkedsområdet udviklede AC, LO og FTF eksempelvis et sammenhængende forslag til en helt ny beskæftigelsesindsats, som ikke mindst den nye regering har taget positivt imod, selvom de konkrete ændringer først endeligt afklares i 2012. Også med hovedorganisationerne på lønmodtagersiden var der i 2011 et tæt samarbejde i relation til den økonomiske krise og de fælles europæiske udfordringer.

På uddannelsesområdet har vi fortsat den tætte koordination med FTF m.h.p. at sætte fælles fokus på problemerne indenfor det samlede vidergående uddannelsessystem. Samlingen af ressourcen i det nye Uddannelsesministerium er forhåbentlig en god begyndelse på at løfte disse udfordringer. I forhold til uddannelsernes finansiering har AC haft et sæt samarbejde med Danske Studerendes Fællesråd (DSF). Der blev eksempelvis fremsat et fælles forslag om et forbedret taxametersystem. Med hensyn til uddannelsernes kvalitet havde AC i 2011 også et godt samarbejde med Dansk Industri og DSF. Der blev udarbejdet et stort fælles katalog med konkrete bud på, hvordan man skaber god uddannelse og undervisning.

Generelt i forhold til vidensamfundets udfordringer har AC udviklet et tæt samarbejde med Danske Universiteter og Dansk Industri. Forårets fælles henvendelse om kravene til fremtidens forskning, innovation og uddannelse og den nødvendige finansieringsmæssige stabilitet var et af en række fælles resultater og analysebidrag på området.

11. Liberale Erhvervs Råd (LER)

AC har i 2011 undersøgt mulighederne for at reorganisere interessevaretagelsen for "liberale videnerhverv". Sammen med formanden for LER har der således været konsultationer med de relevante AC-medlemsorganisationer og der fået mandat til at undersøge mulighederne for et paraplysamarbejde med andre interessenter på området.

På baggrund heraf har AC sammen med Danske Advokater og Danske Revisorer nedsat en arbejdsgruppe, der i første halvår af 2012 skal fremkomme med forslag til en fælles paraplyorganisation, der kan varetage interesserne for liberale videnerhverv i forhold til Folketinget og centraladministrationen.

12. Det offentlige forhandlingsområde

12.1 Overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2011

Om OK11 kan det sammenfattende siges, at der på alle forhandlingsområder blev indgået forlig om en 2-årig overenskomst- og aftalefornyelse. I lyset af den samfundsøkonomiske situation var der tale om, at den samlede økonomiske ramme i forligene var meget smal – omkring 3,5 pct. over to år, hvoraf knap 1,5 pct. f.s.v.a. statens område og godt 1,2 pct. f.s.v.a. kommuner og regioner tilmed skulle afsættes til at dække "gælden" fra OK08.

AC's bestyrelse godkendte det samlede forhandlingsresultat på de tre forhandlingsområder den 15. marts 2011. Forhandlingsresultaterne blev herefter sendt til vedtagelse eller forkastelse i medlemsorganisationerne sammen med bestyrelsens redegørelse for det samlede resultat. Medlemsorganisationerne/fællesrepræsentationerne fik en frist til den 12. april 2011 for en tilbagemelding til AC.

Organisationerne tog stilling til resultatet dels ved en række urafstemninger, dels ved kompetente forsamlinger. Resultatet blev et klart ja, idet 93,1 pct. stemte ja og 6,9 pct. stemte nej. Den gennemsnitlige stemmeafgivningsprocent på urafstemningsområdet udgjorde 31 pct..

Ni organisationer tog stilling ved urafstemning. 11 organisationer tog stilling ved kompetent forsamling. Alle organisationer stemte ja til resultatet.

Til sammenligning blev resultatet i 2008 på AC-området vedtaget, da 80,1 pct. stemte ja og 19,9 pct. stemte nej. Dengang stemte IDA, DdL, HL og HOD nej.

CFU-forhandlingerne

Kravsudtagelsen i CFU blev baseret på en fælles forståelse om, at det var nødvendigt at være meget restriktiv med hensyn til antallet af krav, og herunder om, at alle omkostningskrævende krav som udgangspunkt skulle bortprioriteres til fordel for generelle lønstigninger, mens der – særligt på OAO's foranledning - også blev opstillet en dagsorden vedr. en tryghedspakke omhandlende både forbedrede opsigelsesbestemmelser og medarbejderinddragelse ved omstillinger mv. Det stærke fokus på generelle lønstigninger betød også, at der ikke var grundlag for at fremsætte krav om videreførelse af initiativerne fra OK08 vedr. seniorfridage og kompetenceudvikling, som var finansieret af trepartsmidler. På AC's foranledning blev der udtaget krav om barselsorlov øremærket fædre og om ferie til nyuddannede, tillige med krav om psykisk arbejdsmiljø og om konfliktmægling.

Under indtryk af Finansministeriets (kendte) dagsordener vedr. tjenestemændenes førtidspensionsfradrag og lavere pligtig afgangsalder og dagsordenen vedr. arbejdstid herunder navnlig på undervisningsområderne, var der enighed om at definere arbejdstids- og pensionskrav som defensive krav (modkrav).

Der var i øvrigt enighed om, at en lang række krav mest hensigtsmæssigt kunne henlægges til drøftelse i perioden som led i et serviceeftersyn af overenskomstsystemet og løndannelsen, som foreslået af Lønkommissionen. Til denne kategori ville CFU bl.a. henregne alle krav vedr. TR-aftalen og SU-aftalen, tillige med krav om ændrede forhandlingsprocedurer mv. i det nye lønsystem. Bag kravet om et serviceeftersyn lå en konstatering af, at CFU var oppe mod en ekstremt offensiv modpart, hvorfor den strategiske overvejelse tog afsæt i ønsket om at søge at få en række krav væk fra forhandlingsbordet og placeret i et periodeprojekt med henblik på at demontere modpartens tunge krav. Det ville i den sammenhæng være nødvendigt for CFU at reservere en række tunge krav til diskussionen i et sådant serviceeftersyn for at skabe den rette balance.

Det skarpe fokus på generelle lønstigninger betød også, at der i CFU's forhandlingsudvalg var enighed om, at der ikke skulle afsættes puljemidler til særlige formål, herunder til anvendelse i organisationsforhandlingerne i det såkaldte 4-ugers vindue.

Under indtryk af udsigten til en smal ramme blev der ikke nedsat forhandlingsforberedende arbejdsgrupper på CFU-(og AC)-området. Der pågik dog drøftelser og forhandlinger vedr. tjenestemandspensionsspørgsmålene i forlængelse af det politiske velfærdsforlig fra 2006 og vedr. arbejdstidsaftalen på gymnasieområdet. Ønsket var selvfølgelig at finde løsninger på to markante "pligt dagsordener", i et forsøg på at imø-

degå, at disse spørgsmål skulle blokere for en samlet forhandlingsmæssig løsning i en i øvrigt vanskelig forhandlingssituation.

Det bidrog til at komplicere forhandlingerne, at der i lang tid ikke kunne findes en løsning på Finansministeriets højt prioriterede og profilerede krav vedr. arbejdstid på gymnasieområdet. Først da AC's formand og CFU's formand på et møde med finansministeren gav en klar afvisning af, at der kunne være en sammenhæng mellem forhandlingerne på GL-området (under AC's overenskomstområde) og indgåelsen af et CFU-forlig, droppede ministeren den meget ideologiske tilgang til GL-forhandlingerne, hvilket reelt banede vejen for et resultat på GL-området.

På møde mellem ministeren og CFU's forhandlingsudvalg den 10. februar 2011 gav man startskuddet til de afsluttende forhandlinger. Dette bl.a. under indtryk af, at der var opnået enighed om linjerne i en aftale vedr. skærpelse af førtidspensionsfradraget, ligesom det kunne noteres, at der den 10. februar 2011 var fundet en forhandlingsmæssig løsning på gymnasieområdet.

Foruden spørgsmålene på tjenestemandspensionsområdet henstod en række emner/krav som "knaster" til afklaring i det afsluttende forhandlingsforløb sammen med spørgsmålet om rammen: Arbejdstid (bl.a. årsnorm og plustid), tryghed (proceskrav og varsler), ferie (bl.a. ferie til nyuddannede/nyansatte) og barselsorlov til fædre.

Det viste sig mere end vanskeligt at få reel gang i forhandlingerne om hævelse af lavere pligtige afgangsalder – herunder på HOD's område - og forhandlingerne om de øvrige udestående knaster – og om rammen afventede dette, hvorfor der reelt var dømt pause i forhandlingerne. Først den 12. februar 2011 blev der opnået enighed vedr. lavere pligtig afgangsalder. Der blev på det grundlag forhandlet om rammen og de udestående spørgsmål, og der blev hurtigt opnået enighed om et forlig. I de afsluttende forhandlinger blev parterne enige om at forhandle kravene vedr. arbejdstid ud mod kravene om tryghed og ferie, mens CFU's krav om udvidelse af lønperioden under barselsorlov til fædre måtte opgives som led i den afsluttende armbøjning om rammen.

Efter indgåelsen af det generelle CFU-forlig startede organisationsaftaleforhandlingerne i 4-ugers-vinduet. Da 4-ugers-vinduet lukkede den 13. marts 2011 var der gjort op med kravene på de enkelte organisationers områder, således at der var et kvalificeret grundlag for stillingtagen til det samlede resultat.

Som led i CFU-forliget er det – foruden aftaler om ændring af lavere pligtig afgangsalder og om skærpelse af førtidspensionsfradraget for tjenestemænd – som nævnt ovenfor, aftalt at gennemføre et serviceeftersyn af de overenskomst- og aftalemæssige rammer i perioden.

Herudover er det bl.a. aftalt at videreføre reguleringsordningen, at omlægge grundbeløbsniveauet, at forhøje ATP-satsen, at videreføre og fo-

kusere indsatsen vedr. kompetenceudvikling, idet SCKK fremover ikke skal beskæftige sig med kvalitetsudvikling, at foretage mindre ændringer i en række konkrete aftaler og at drøfte forenkling af andre aftaler i perioden og at drøfte en række pensionsspørgsmål i perioden.

Det statslige overenskomstområde

På AC's overenskomstområde blev der holdt et første politisk møde 20. december 2010 for uddybende præsentation af kravene og planlægning af den videre proces. Der blev her bl.a. truffet aftale om at forhandlingerne om AC-organisationernes specielle krav – og om "udliciterede" generelle krav – skulle foregå i to forhandlingsrunder den 18.-19. januar 2011 og den 2. - 3. februar 2011, idet forhandlingerne på GL-området og lægeområdet ville ske efter særskilt aftalte tidsplaner. Tilsvarende blev der lyst over, at forhandlingerne på universitets- og forskningsområdet skulle føres i regi af FUF, at forhandlingerne på erhvervsskoleområdet skulle varetages af en særligt nedsat forhandlingsdelegation, mens krav på MVU-området blev aftalt henlagt til DM's forhandlinger. Det blev endvidere aftalt at nedsætte en arbejdsgruppe, der skulle behandle en række krav vedr. lønsystemet (lønforsøg, basislønskalaen, rådighedsordningerne, special- og chefkonsulenter, mv.), ligesom der tidligere var aftalt nedsat en arbejdsgruppe fælles med Personalestyrelsen, KL og RLTN for drøftelse af kravene vedr. overenskomstens dækningsområde.

Undervejs i forhandlingsforløbet blev der afholdt tekniske forhandlingsmøder (FHO-s) den 7. og den 24. januar 2011, og et teknisk forhandlingsmøde den 4. februar 2011 blev fortsat den 8. februar 2011. De afsluttende forhandlinger på AC's overenskomstområde blev indledt den 15. februar 2011 i forlængelse af afslutningen af CFU-forliget.

På Erhvervsskoleområdet blev forhandlingerne ført sammen med CO10 herunder i tre tekniske arbejdsgrupper: Lønkrav/beregninger for AC-området, lønkrav/beregninger for CO10-området samt en fælles arbejdsgruppe om arbejdstid.

Særligt i arbejdsgruppen om lønkrav/beregninger for AC-området var der konstruktive drøftelser om en omlægning af tillægsstrukturen. Modellen ville delvis imødekomme AC's krav vedr.:

- Fremrykning af 17. års tillæg.
- Forhøjelse af undervisningstillæg.
- Forhøjelse af løn for unge/nyansatte lærere.
- Opnåelse af lektortitel efter 1 år på sidste løntrin.

For Personalestyrelsen var det primære formål med modellen at få gennemført forenklinger i tillægsstrukturen, herunder ophævelse af 17. års tillægget.

Beregningerne viste dog, at modellen ikke ville kunne gennemføres på tilfredsstillende vis, uden at der blev tilført betydelige nye midler til området.

For så vidt angik arbejdet i arbejdsgruppen vedr. arbejdstid var det indtrykket, at Personalestyrelsen ikke var indstillet på at føre reelle forhandlinger. Processen kan bedst beskrives som formalistisk: Kravene blev udvekslet, uddybet og herefter afvist. Det blev også oplevet som problematisk, at arbejdstidsdrøftelserne foregik sammen med CO10, som tilsyneladende ikke havde anden dagsorden end at holde øje med AC.

Forhandlingerne på erhvervsskoleområdet endte således, som nævnt ovenfor, med et "blankt papir", dvs. status quo.

Som en følge bl.a. af, at der ikke var afsat puljemidler i CFU-forliget til særlige formål, var der ikke opnået mange resultater i de specielle forhandlinger, ligesom forhandlingerne på erhvervsskoleområdet ikke førte til enighed om ændringer. På FUF- og MVU-området blev der indgået aftaler om lønforbedringer til mindre grupper, som følge af, at der var midler til rådighed i forlængelse af aftale om ikke at videreføre den ved OK08 indførte lektor-msk-ordning.

I det afsluttende forløb koncentrerede forhandlingerne – foruden diskussioner om et selvstændigt serviceeftersyn på AC-området – sig navnlig om Finansministeriets krav om arbejdstid på MVU-området (årsnorm), om ændring af procedurerne vedr. oprettelse/klassificering af stillinger i lr. 35/36, om AC's krav på FUF-området om arbejdstid ved universiteterne og om anvendelse af msk-midlerne til omklassificeringer, mv. Også spørgsmål om overenskomstens område og om indskrivning af KS-overenskomsten i AC-fællesoverenskomsten fyldte i de afsluttede forhandlinger.

I mangel af puljemidler til finansiering af gennemførelsen af projekter i forlængelse af organisationernes krav, blev det meget tydeligt, at også Finansministeriet betragter forhandlingerne som et spørgsmål om "give-and-take".

AC signalerede villighed til at drøfte en ændring af rammerne for aftaler om plustid, men det var tilsyneladende ikke tilstrækkelig interessant for Finansministeriet, som valgte at sammenkæde spørgsmålet om årsnorm på MVU-området snævert med spørgsmålet om arbejdstidsregler på universitetsområdet. Tilsvarende betingede man sig indrømmelser på spørgsmålet om klassificeringsreglerne vedr. lr. 35/36-stillinger for overhovedet at ville medvirke til andre ændringer, herunder i spørgsmålet om sammenskrivning af KS-overenskomsten med AC-overenskomsten og i spørgsmålet om anvendelse af midler fra den ophævede lektor-msk-tillægsordning til andre formål på universitetsområdet, herunder omklassificeringer og tillægsforhøjelser.

Da der ikke var vilje hos nogle af parterne til at give indrømmelser i forhold til modpartens krav – og da der ikke var enighed om "vekselkursen" mellem egne og modpartens krav, blev det et forlig med meget få vægtige elementer.

Dette billede understreges også af, at IDA og DdL efterfølgende havde held til bl.a. at aftale omklassificeringer på universitetsområdet ved anvendelse af lektor-msk-midlerne mod at give Finansministeriet indrømmelser på spørgsmålet om klassificeringsregler vedr. stillinger i lr. 35/36.

På AC's statslige overenskomstområde blev det bl.a. aftalt:

- At en række nye uddannelser omfattes af overenskomsten.
- At gennemføre et serviceeftersyn af de overenskomst- og aftalemæssige rammer på AC-området i tilknytning til det på CFU-området aftalte serviceeftersyn.
- At ophæve turnusordningen for fuldmægtige.
- At ændre en række særbestemmelser i ministerieprotokollatet, mv.
- At den ved OK08 indgåede aftale om lektor-msk-tillæg ikke videreføres, idet en del af provenuet blev anvendt til finansiering af en række tillægsforhøjelser, mv. på universitets- og forskningsområdet, mv.,
- At gennemføre drøftelser i perioden om universiteternes stillingsstruktur og om justering af stillingsstrukturer på kulturministeriets område.
- At der for enkelte organisationers vedkommende skulle være videre forhandlinger i perioden. Således blev der bl.a. protokolleret enighed om videre forhandlinger om nyt lønsystem for præsterne.

Herudover blev der indgået forhandlingsprotokollater på lægeområdet og gymnasieområdet. Særligt forliget på gymnasieområdet markerede afslutningen på et forhandlingsforløb, der var karakteriseret ved at arbejdsgiversiden havde udøvet et massivt pres for opnåelse af markante ændringer i gymnasielærernes arbejdstidsaftale.

Efter afslutning af AC-forliget blev der afsluttet forlig mellem Personalestyrelsen og IDA og DdL, som udfordrede resultatet på AC's overenskomstområde, herunder på FUF-området, ved at indeholde elementer, som parterne gensidigt havde afvist i AC-forhandlingerne, og som også havde været grundlaget for en utilfredsstillende afslutning af KS' forhandlinger. F.s.v.a. FUF-området, var det også oplevet som stærkt utilfredsstillende, at der ikke havde kunnet findes løsninger i spørgsmål om arbejdstid på universitetsområdet, til trods for en erkendelse af et problem vedr. arbejdsbelastningen på området.

Aftalerevision på MVU-området

I tilknytning til OK11-forhandlingerne blev parterne enige om et forhandlingsresultat til afslutning af et periodeprojekt vedr. en generel revision, ajourføring og forenkling af hele aftalekomplekset på området for de mellemlange videregående uddannelser, som var iværksat på DM's foranledning i forlængelse af OK08. Med resultatet blev der gennemført en omlægning af tillægsstrukturen på MVU-området, som dels indebar tillægsforhøjelser, dels en sanering af en række gamle overgangsordninger. Resultatet, der blev finansieret af midler, genereret inden for MVU-området i kombination med AC-restpuljemidler, er blevet udmøntet i AC-overenskomsten.

Periodeprojekter på det statslige forhandlingsområde

Serviceeftersynet

Lønkommissionen opfordrede til, at der blev gennemført et serviceeftersyn med det formål at bidrage til fremtidig sikring og fornyelse i hele den offentlige sektor med respekt for den offentlige sektors grundlæggende præmisser, formål og værdier. Målet skulle samtidig være at øge arbejdsglæden, engagementet og udfoldelsesmulighederne for den enkelte medarbejder, leder, institution og virksomhed til gavn for den offentlige sektors effektivitet, opgaver, borgere og brugere.

I forbindelse med OK11 blev parterne, som nævnt ovenfor, på det statslige område enige om at imødekomme Lønkommissionens opfordring og indgå i et fælles arbejde med serviceeftersyn for de overenskomst- og aftalemæssige rammer.

Arbejdet blev på CFU-området iværksat umiddelbart før sommerferien 2011, hvor man lagde en plan for forløbet frem til 25. maj 2012, hvor man skal levere et oplæg til OK13 om pejlemærkerne for et tidssvarende overenskomst- og aftalesystem.

Udvalget består af repræsentanter for parterne. Udvalgets arbejde former sig som drøftelser mellem parterne på baggrund af eksterne oplæg, drøftelser mellem parterne i øvrigt og en række institutions-/virksomhedsbesøg.

CFU holdt i slutningen af september 2011 en konference om serviceeftersynet for CFU-organisationerne, hvor en række centrale problemstillinger om bl.a. fremtidens løndannelse, TR og SU i fremtidens forhandlings- og aftalesystem blev drøftet.

Formålet med konferencen var at påbegynde drøftelserne på tværs af centralorganisationer, at skabe rum til at se og høre hinandens synspunkter og at give input til CFU's videre arbejde med serviceeftersynet.

FHO drøftede i slutningen af september 2011 serviceeftersynet, som der var enighed om at gå offensivt ind i. FHO pegede bl.a. på, at lønsystemet skal tilpasses den virksomhed og den virkelighed, det skal fungere i, at arbejdsgivernes uhensigtsmæssige centrale styring af de lokale

processer sår tvivl om arbejdsgiversidens reelle vilje til decentrale forhandlinger, hvorfor arbejdsgiversiden bliver nødt til at vise, at de kan håndtere aftaleretten decentralt i praksis, inden man kan gå videre i drøftelser om yderligere decentralisering, at der kan arbejdes videre med forsøgsordninger med afsæt i decentralisering både i forhold til løn og arbejdstid samt øvrige emner, at TR ikke må komme for langt væk fra medlemmerne, at arbejdsmiljø også skal prioriteres i forbindelse med serviceeftersynet, og at der skal skabes plads til, at fagligheden kan udfolde sig.

I tilknytning til serviceeftersynet på CFU-området har AC og Personalestyrelsen nedsat et udvalg vedr. de overenskomst- og aftalemæssige rammer på AC-området. Det nærmere indhold, arbejdsform og tilrettelæggelsen af arbejdet tillige med udvalgets sammensætning afventer udviklingen i serviceeftersynet mellem CFU og Finansministeriet.

Pension

Parterne er enige om i overenskomstperioden at optage drøftelser om bl.a. følgende pensionsspørgsmål:

- Udbetaling af sumydelser i tilfælde af invaliditet eller kritisk sygdom.
- Depotsikring i forbindelse med død.
- Tilbagekøb i forbindelse med emigration.
- Friholdelse af pensionsforpligtelse for udenlandske gæstelærere o. lign.
- 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.

Der er ikke nødvendigvis givet tilsagn om, at man skal nå til enighed. Listen af emner er ikke udtømmende, og der vil også kunne tages andre pensionsspørgsmål op til drøftelse i overenskomstperioden.

Det fleste af pensionsspørgsmålene kan relateres til "aftalen om generelle krav til indhold af bidragsdefinerede pensionsordninger i staten, mv." (aftalen om ydelsessammensætning, mv. i bidragsdefinerede pensionsordninger). De forskellige pensionsspørgsmål udspringer af konkrete problemstillinger, der har været rejst over for Personalestyrelsen i den forløbne periode.

AC er repræsenteret i pensionsgruppen under CFU (CFU-P). Her er der igennem efteråret og vinteren 2011 aftalt en møderække med Personalestyrelsen, hvor de enkelte emner behandles.

På statens område var der 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", dels et krav fra Finansministeriet – vedr. universitets- og sektorforskningsområdet - om "Internationalisering – tilpassede lønvilkår for forskere med længerevarende udlandsophold". Kravene blev drøftet i en OK11-arbejdsgruppe med repræsentanter fra Personalestyrelsen, Djøf og DM, som besluttede at rette en fælles henvendelse til SKAT med henblik på at få en udtalelse i sagen til afklaring af de skattemæssige forhold. SKAT's svar forelå ultimo februar 2011, og parterne har herefter som protokolleret ved OK11 videreført drøftelserne om løn- og ansættelsesvilkår for ansatte, der udsendes. Det har imidlertid ikke været muligt at opnå enighed. Mens parterne givetvis godt kan blive enige om en model for etablering af en hjemmel for ansættelse med løn- og ansættelsesvilkår, der er fastsat under hensyntagen til skattefritagelse i henhold til Ligningslovens § 33 A, er der uenighed om dækningsområdet for en sådan aftale/hjemmel: Skal den alene gælde på universitets- og forskningsområdet, eller skal den gælde for hele det statslige overenskomstområde. Arbejdsgruppen fortsætter af søgningen af en fælles løsning, mens DM og Djøf på vegne AC samtidig søger en afklaring f.s.v.a. det kommunale og regionale område, hvor der tilsvarende blev protokolleret enighed ved OK11 om, at parterne skal drøfte ansættelsesvilkårene for udsendte medarbejdere efter afklaring af det skatteretlige grundlag.

Nyt lønsystem for tjenstemandsansatte præster i folkekirken

Der har gennem flere år været ført drøftelser mellem Præsteforeningen og Kirkeministeriet under inddragelse af Personalestyrelsen og AC om muligheden for at etablere et nyt lønsystem for præster, med henblik på gennem en tillægsmulighed eller på anden måde at sikre præsterne som tjenstemandsansatte mod systematisk at blive "snydt" for den del af lønudviklingen, der sker lokalt via den lokale løndannelse i de nye lønsystemer.

Ved OK11 blev der protokolleret enighed om at videreføre disse drøftelser, idet man var enige om at søge en forhandlingsmæssig løsning om et nyt lønsystem til ikrafttræden i 2012. I oktober 2011 er der opnået enighed om med virkning fra 1. oktober 2012 at indføre et nyt lønsystem, der erstatter den hidtidige aflønning i lr. 16/31 (34)-forløbet. Lønsystemet opererer med en basislønskala og en tillægsmulighed, svarende til AC-overenskomsten og med mulighed for oprykning til aflønning i løngruppe 2, svarende til lr. 34, jf. hidtidig praksis. Der er herudover mulighed for at oprette særskilte stillinger i løngruppe 3, svarende til lr. 35 og 36. Der er aftalt frivillig overgang til lønsystemet i en 10 års periode for allerede ansatte. I det nye lønsystem opretholdes præsternes rådighedstillæg, mens præstetillægget ikke videreføres. Tilsvarende er det aftalt, at den hidtidige ordning vedr. fast befordringsgodtgørelse bortfalder. Aftalen tager i øvrigt højde for at præsternes boligbidrag i tjenestebolig ikke ændres i forhold til det nuværende lønsystem.

KTO-forhandlingerne med KL

Der blev mellem KTO og KL afholdt i alt fire forhandlingsmøder. Første møde blev afholdt 17. december 2010 og sidste forhandlingsmøde den 18. februar 2011.

I modsætning til tidligere var KL ikke indstillet på at fastlægge en samlet forhandlingsplan for de politiske forhandlinger, herunder at indgå delforlig undervejs. Der blev dog indgået et delresultat om senior, MED/SU, TR, mv. den 29. januar 2011. KTO-forliget indebar bl.a. følgende:

- Regningen for den negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2010, samt éngangsudgiften ved udskydelse af betalingen blev afregnet fuldt ud i 2011.
- De generelle lønstigninger forventes at sikre reallønnen i 2012.
- Seniorordningen videreføres som en permanent ordning.
- Reguleringsordningen videreføres.
- MED-systemet forenkles, herunder smidiggørelse af Hoved MED's opgaver.

Det kommunale fællesoverenskomstområde

AC indgik også denne gang i forlængelse af køreplansaftalen mellem KTO og KL aftale med KL om, at principperne i KTO-køreplansaftalen også skulle gælde for forhandlingerne på overenskomstområdet.

Det første forhandlingsmøde mellem AC og KL fandt sted den 30. november 2010. I løbet af december 2010 og januar/februar 2011 var der tekniske drøftelser om parternes krav, herunder drøftelser i arbejdsgrupper om bl.a. lokal løndannelse og arbejdstid. De afsluttende forhandlinger fandt sted den 23. februar 2011.

Hovedpunkterne i forliget var:

- Cand.merc. (kom), cand.merc. (it), cand.merc. (psyk), cand.soc., cand.musicae. og BA i bibliotekskundskab og videnskommunikation omfattes af overenskomsten.
- Overenskomstens dækningsområde i forhold til udenlandske uddannelser drøftes i redigeringsfasen.
- Forsøgsordningen vedr. selvstændig forhandlingsret for special- og chefkonsulenter videreføres i overenskomstperioden og bortfalder 31. marts 2013.
- Ved tvistesager er der skabt mulighed for, at niveau 2-forhandlinger kan afvikles sådan, at den ene part alene er repræsenteret af en repræsentant fra det lokale niveau. Dette kræver dog enighed mellem parterne.
- Råderumspapiret om lokal løndannelse optages som bilag til overenskomsten.

- Der er ikke aftalt en forlodsfinansiering i perioden, men det er understreget, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse i overenskomstperioden, og at det samlede råderum påvirkes af en række elementer, der fremgår af råderumspapiret.
- Basislønsforløbets trin 7 og 8 og grundbeløbet for special- og chefkonsulenter forhøjes med 900 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).
- Bachelorer, AAE'ere, bibliotekarer (DB), HA'ere og cand. negot.'er, som er ansat i administrative stillinger (generaliststillinger), og som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes rådighedstillæg, med mindre andet aftales lokalt.
- I overenskomstperioden drøfter parterne indholdet af overenskomstens bestemmelse om rådighedstillæg mhp. en nærmere afdækning af hvilke stillingstyper, der er dækket af formuleringen "administrative stillinger (generaliststillinger)", og som dermed er omfattet af bestemmelsen om rådighedstillæg. Såfremt det er muligt, udarbejder parterne en fælles vejledning herom.
- ATP-bidraget forhøjes pr. 1. januar 2012, således at alle overgår fra E-satsen (2.462,40 kr. om året) til A-satsen (3.240 kr. om året). 2/3 af ATP-bidraget dækkes af kommunen.
- Den hidtidige fritvalgsordning fortsætter med den ændring, at det kontante beløb ikke er pensionsgivende, og at der ikke beregnes særlig feriegodtgørelse af beløbet, idet det hidtidige pensionsbidrag og den hidtidige særlige feriegodtgørelse inkluderes i det kontante beløb.
- Bilag 2 til overenskomsten ændres, således at det klart fremgår, at hvis den årlige udviklingssamtale ikke er afholdt på grund af medarbejderens orlov i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager mv., afholdes udviklingssamtalen umiddelbart efter afsluttet orlov.
- Parterne er enige om at drøfte ansættelsesvilkårene for udsendte medarbejdere, idet parterne afventer en afklaring af det skatteretlige grundlag.
- Der iværksættes personalepolitiske projekter om afdækning af kompetenceprofiler og om ledelse for fagprofessionelle.
- Der iværksættes et projekt om karriereveje for akademikere. Formålet er at belyse og synliggøre karriereveje for akademikere. Projektet iværksættes i forlængelse af det fælles kommunale og regionale projekt om attraktive akademiske arbejdspladser.
- Hovedaftalen mellem KL og AC-organisationerne fornys, bl.a. som følge af ændringer i Arbejdsretsloven.

Periodeprojekter på det kommunale forhandlingsområde

Aftalen om obligatorisk lønstatistik

KL og KTO udarbejdede i efteråret 2010 den fælles rapport "Forbedret lønstatistisk materiale". Rapporten indgik som baggrund for drøftelserne af statistikkravene ved OK11, hvor parterne enedes om en pakke af initiativer til forbedring af den lokale lønstatistik. Aftalen om den obligatoriske lønstatistik for de lokale forhandlinger blev revideret. Parterne skal således drøfte indholdet af en udtræksfacilitet/brugerflade for denne statistik, som kan trækkes på det Fælleskommunale Løndata kontors hjemmeside, og endelig skal der udarbejdes fælles inspirationsmateriale om såvel lokale som landsdækkende lønstatistikker.

I efteråret 2011 blev arbejdet med at revidere aftalen samt udarbejde brugerfladen påbegyndt. Arbejdsgruppen – hvori AC er repræsenteret – har afholdt en række møder og forventes at færdiggøre disse to punkter inden udgangen af 2011. Drøftelserne af, hvad der skal præsenteres som obligatorisk statistik i brugerfladen har vist, at KL ikke via denne facilitet ønsker, at der lokalt gives ret til at få udleveret oplysninger om lønudviklingen for kommunen som helhed - kun for egne personalegrupper. Data på kommuneniveau må den enkelte TR fortsat selv indhente – evt. via udtræk fra FLD's eksisterende statistikfacilitet. Det drøftes, om de enkelte personalegrupper skal gives adgang til at se løndelen overarbejde, samt om brugerfladen kan udvides med flere oplysninger end den obligatoriske statistik, såfremt det præciseres, at denne ikke kan kræves udleveret.

Projekt om ligeløn/ligestilling

Som opfølgning på Lønkommissionens anbefalinger af at drøfte initiativer, der kan modvirke det kønsopdelte arbejdsmarked og skabe mere balance i vilkårene for mænd og kvinder, blev det ved OK11 mellem KTO og KL aftalt at lave et fælles projekt om lønforskelle i den lokale løndannelse inden for samme personalegruppe. Formålet er at undersøge den lokale løndannelse og herudfra evt. at udarbejde inspirationsmateriale, som kan øge kommunernes – de lokale forhandlers - fokus på kønsligestillingen. Behovet herfor drøftes af parterne, når hovedresultaterne af analysen foreligger.

Projektet startede i september 2011, og der har været afholdt en række møder i den nedsatte styringsgruppe, hvori AC er repræsenteret. Denne har med blik for at sikre et tilstrækkeligt stort datagrundlag udvalgt en række personalegrupper, som skal analyseres nærmere. DM og Djøf har indvilget i at deltage, f.s.v.a. medlemmer, ansat på nyt lønsystem på den fællesakademiske overenskomst. Næste fase er valg af kommuner samt fastlæggelse af, hvordan der opnås dækkende beskrivelser af såvel lønninger som lokale procedurer, politikker og fremgangsmåder. Kvalitative interviews med udvalgte ledere, TR og medarbejdere indgår også som en del af projektet, og der vil bl.a. være fokus på, hvorvidt forskelle i uddannelse, funktioner, opgaver, ansvar og kompetencer kan forklare eventuelle forskelle i lokal løn mellem mænd og kvinder.

AC har indgået i en arbejdsgruppe i KTO-regi, som sammen med KL har arbejdet med at udarbejde en pjece, der skal have fokus på at sikre et rimeligt forhold ml. antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte. Pjecen forventes at udkomme primo 2012 og vil omhandle ansatte i løntilskudsjob, virksomhedspraktik og fleksjob.

Udvikling af personaleweb.dk

AC har indgået i en arbejdsgruppe i KTO-regi, som sammen med KL (og RLTN) drøfter, hvorledes den fælles personalepolitiske hjemmeside - www.personaleweb.dk - kan udvikles til at være et mere moderne og relevant formidlingstiltag. En ny personaleweb.dk vil formentlig se dags lys medio 2012.

Tværgående forhandlinger med RLTN

I forbindelse med forberedelsen af OK11 drøftede FHO bl.a. fremtiden for regionerne og konsekvenserne heraf på forhandlingsområdet. Drøftelserne her førte frem til beslutningen om, at AC-organisationerne (ligesom FOA) ikke tiltrådte KTO's forhandlingsaftale vedr. det regionale område. Baggrunden var udmeldinger fra KL om, at man ikke ville samforhandle med RLTN, og en vurdering af, at RLTN i øvrigt havde behov for at forhandle selv og indgå aftaler. Det var vurderingen, at det i denne situation var vigtigt at sikre sig, at AC-området i forhold til de øvrige større aktører på det regionale forhandlingsområde – FOA og Sundhedskartellet – ikke ville blive isoleret ved de regionale forhandlingsborde.

Alle AC's krav, uanset om de var af tværgående karakter eller rettede sig mod en AC-aftale eller –overenskomst, skulle herefter i princippet forhandles med AC. Der blev dog meget hurtigt opnået enighed om, at det var hensigtsmæssigt, at de tværgående krav blev forhandlet i fællesskab sammen med FOA, Sundhedskartellet og KTO.

Den første politiske forhandling om de tværgående krav fandt sted den 17. december 2010. I løbet af januar og februar 2011 blev der afholdt forhandlinger, hvor kun få områder blev færdigforhandlet. Den afsluttende politiske forhandling fandt sted i løbet af weekenden den 25. – 27. februar 2011.

Hovedpunkterne i forliget var:

- Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 2 år fra 1. april 2011.
- Overenskomster og aftaler er fornyet inden for en samlet ramme af 3,43 pct.
- Reguleringsordningen er aftalt videreført med et beregningsgrundlag, der dækker både regioner og kommuner. Parterne blev samtidig enige om, at såfremt der ved OK13 aftales en reguleringsordning, er det i form af en selvstændig regional reguleringsordning. Parterne vil til dette formål gennemføre en ana-

lyse af strukturelle personaleforskydninger i såvel den regionale som den private sektor.

- Det er blevet præciseret, at lønstatistikken, der anvendes ved de lokale lønforhandlinger, udveksles med repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.
- Det er præciseret, at en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar også kan være et relevant alternativ til pensionering for chefer og ledere, og at mulighederne for at tillægge pensionsalder til tjenestemænd i forbindelse med indgåelse af fratrædelsesordninger forbedres.
- De øvrige medarbejdergrupper i regionerne valgte at videreføre den seniorbonus, der blev igangsat ved OK08 som følge af trepartsaftalerne. AC-grupperne fik i stedet overført 0,12 pct. af lønsummen til anvendelse ved organisationsforhandlingerne.
- MED-rammeaftalen blev smidiggjort qua en reduktion af antallet af centralt fastsatte opgaver for hovedudvalget. I tilknytning hertil er det aftalt, at hovedudvalget gennemfører en drøftelse af hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i en kommende periode. Hovedudvalget fastsætter en passende kadence for gennemførelse af drøftelsen.
- Det er aftalt, at der skal indgås forhåndsftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter i den enkelte region.
- Parterne har understreget vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres. Parterne har peget på nogle af de måder, hvorpå dette kan ske.
- AKUT-bidraget forhøjes fra 33,9 øre til 34,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime. Det er aftalt, at regionernes refusionsopgørelse skal fremsendes til organisationerne hurtigst muligt og senest et år efter, at medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefrihed med løn.
- Parterne er enige om, at adoptanten ved stedbarnsadoption af en registreret partners barn er berettiget til fravær i overensstemmelse med det i barselsloven og adoptionsloven anførte.
- I overenskomstperioden gennemføres et projekt, hvor omfanget af og årsagen til deltidsbeskæftigelse undersøges. Som led i projektet søges klarlagt hvilke incitament eller redskaber, der kan iværksættes eller benyttes for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede.
- Alle ansatte har med virkning fra 1. januar 2012 ret til at få foretaget en forhøjet løbende indbetaling til pension mod en tilsvarende lønreduktion.
- De på statens område indgåede aftaler vedr. tjenestemænd overføres til det regionale område. Aftalerne vedrører optjening af engangsbetalt til tjenestemænd med mere end 37 års pensi-

onsalder, fjernelse af visse karensbestemmelser og ændring af førtidspensionsfradraget.

- I overenskomstperioden foretages en kortlægning af eksisterende forsikringsordninger i de enkelte regioner mhp. at skabe klarhed over retstilstanden for de medarbejdere, der dør eller kommer til skade i tjenesten, herunder i forbindelse med tjenesterejser. Når resultatet af kortlægningen foreligger, drøfter parterne det videre forløb. Parterne er enige om, at afdækningen skal foretages senest ultimo 2011.

Det regionale fællesoverenskomstområde

Det første forhandlingsmøde mellem AC og RLTN fandt sted den 22. november 2010. I løbet af december 2010 og januar/februar 2011 var der tekniske drøftelser om parternes krav, herunder drøftelser i arbejdsgrupper om bl.a. lokal løndannelse og arbejdstid. De afsluttende forhandlinger fandt sted den 28. februar 2011.

Hovedpunkterne i forliget var:

- Cand.merc. (kom), cand.merc. (it), cand.merc. (psyk), cand.soc., cand.scient. i lægemiddelvidenskab, i molekylær medicin, i medicinal kemi og i biologi-bioteknologi og BA i bibliotekskundskab og videnkommunikation omfattes af overenskomsten.
- Overenskomstens dækningsområde i forhold til udenlandske uddannelser drøftes i redigeringsfasen.
- Forsøgsordningen vedr. selvstændig forhandlingsret for special- og chefkonsulenter videreføres i overenskomstperioden og bortfalder 31. marts 2013.
- Overenskomstens bestemmelser tilpasses i forhold til, at der ikke er aftalt forlodsfinansiering.
- Råderumspapiret om lokal løndannelse optages som bilag til overenskomsten.
- Basislønforløbets trin 7 og 8 og grundbeløbet for special- og chefkonsulenter forhøjes med 900 kr. årligt (31. marts 2000-niveau).
- Bachelorer, AAE'ere, bibliotekarer (DB), HA'ere og cand.negot.'er, som er ansat i administrative stillinger (generaliststillinger), og som påtager sig rådighedsforpligtelse og forpligtelse til indtil 35 timers merarbejde pr. kvartal, ydes rådighedstillæg, med mindre andet aftales lokalt.
- ATP-bidraget forhøjes pr. 1. januar 2012, således at alle overgår fra E-satsen (kr. 2.462,40 kr. om året) til A-satsen (3.240 kr. om året). 2/3 af ATP-bidraget dækkes af regionen.
- Pensionsprocenten forhøjes fra 17,5 pct. til 17,66 pct. med virkning fra 1. januar 2012.

- Der iværksættes et projekt, der har til formål at belyse og synliggøre karriereveje for akademikere. Projektet iværksættes i forlængelse af det fælles kommunale og regionale projekt om attraktive akademiske arbejdspladser.
- Der iværksættes et projekt om ledelse af fagprofessionelle. Projektet skal sætte fokus på bl.a. kulturforskelle mellem ledere og medarbejders sprog, praksis, faglige og organisatoriske forståelse.
- Parterne er enige om at drøfte ansættelsesvilkårene for udsendte medarbejdere, idet parterne afventer en afklaring af det skatteretlige grundlag.

Hovedaftalen mellem Amtsrådsforeningen og AC-organisationerne revideres, således at den tilpasses det forhold, at arbejdsgiverparten er RLTN.

Periodeprojekter på det regionale forhandlingsområde

Udvikling af personaleweb.dk

Som på det kommunale område indgår AC i en arbejdsgruppe sammen med FOA, KTO og Sundhedskartellet, som med RLTN (og KL) drøfter, hvorledes den fælles personalepolitiske hjemmeside - www.personaleweb.dk - kan udvikles til at være et mere moderne og relevant formidlingstiltag. En ny personaleweb.dk vil formentlig se dagens lys medio 2012.

Forskningsprojekt om deltidsansættelse

AC indgår i en arbejdsgruppe sammen med FOA, KTO og Sundhedskartellet, som med RLTN udgør styregruppen for et forskningsprojekt vedr. deltidsarbejde på de regionale arbejdspladser. Baggrunden for projektet er, at over en tredjedel af regionernes ansatte p.t. arbejder på deltid. I lyset af, at der på længere sigt må påregnes mangel på kvalificeret arbejdskraft i regionerne og andre steder i den offentlige og private sektor, har parterne via OK11 besluttet at undersøge, hvordan stigningen i antallet deltidsbeskæftigede kan vendes, og hvordan der skabes muligheder for, at flere lønmodtagere kommer på fuld tid eller flere timer.

Projektet har til formål at

- 1) kortlægge omfanget af deltidsbeskæftigelse i regionerne,
- 2) beskrive årsagerne til omfanget af deltidsbeskæftigelse, og
- 3) undersøge, hvad skal der til for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede

Analyser vedr. reguleringsordningen

I tilknytning til den indgåede aftale om en uændret videreførelse af reguleringsordningen i OK11-perioden - baseret på den samlede kommunale og regionale lønudvikling - enedes parterne om følgende tekst:

"Såfremt der ved overenskomstforhandlingerne i 2013 aftales en reguleringsordning, er det i form af en selvstændig regional reguleringsordning.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011 har parterne drøftet, hvorvidt der vil være afgørende strukturelle personaleforskydninger i den regionale sektor set i forhold til strukturelle personaleforskydninger i den private sektor, og at dette vil medføre en uforholdsmæssig ændring i gennemsnitslønnen i den regionale sektor.

Med henblik på at belyse dette forhold i overenskomstperioden analyseres strukturelle personaleforskydninger i såvel den regionale som den private sektor. Analysen skal være afsluttet juni 2012."

Denne aftale blev et hovedomdrejningspunkt for indgåelsen af de tværgående regionale resultater, og skal ses i lyset af, at parterne i hele efteråret 2010 forgæves havde forsøgt at enes om et beregningsgrundlag for en evt. selvstændig regional ordning, som RLTN efterfølgende fremsatte krav om.

I august 2011 blev der nedsat en arbejdsgruppe, som skulle gennemføre analysearbejdet, og arbejdsgruppen har afholdt to møder. På det andet møde blev det klart, at man ikke kunne enes om hvilken opgave, der skulle udføres. Lønmodtagersiden mente, at en analyse skulle koble de strukturelle personaleforskydninger til lønudviklingen i de to sektorer, modsat RLTN, der mente, at man alene havde aftalt at belyse strukturelle personaleforskydninger.

Efter yderligere drøftelser mellem parterne på såvel teknisk som politisk niveau måtte det konstateres, at parterne ikke kunne opnå enighed om grundlaget for det videre arbejde. Sagen beror således p.t. på politiske overvejelser i AC, FOA, KTO og SHK.

Redigering af fællesoverenskomsterne

Overenskomsten for akademikere i staten er blevet færdigredigeret og godkendt primo november 2011 i forlængelse af et teknisk redigeringsarbejde, der har stået på i perioden fra juni måned. Udover at indarbejde resultatet af OK11, er der sket indarbejdelse af DM's overenskomst for ledere og lærere som et nyt protokollat til AC-overenskomsten, ligesom der er sket en generel ajourføring af overenskomstens bestemmelser, dels ved indarbejdelse af ændringer fra OK08, som har fået virkning i løbet af sidste overenskomstperiode, dels i forhold til ændret ressortfordeling (pr. 1. april 2011) og i forhold til, at IDA og DdL ikke er part i overenskomsten. I redigeringen er overenskomstens uddannelsesbilag udarbejdet med en ny systematik med henblik på at øge overblik og brugervenlighed.

Der har i forbindelse med redigeringen været en længere diskussion om udformningen af cirkulærebemærkningerne vedr. akademikere med udenlandske uddannelser. Uenigheden er gået på, hvorvidt grænse-udmåling af forhandlings- og aftaleretten (og pensionskassetilhør) for

akademikere med udenlandske uddannelser skulle bero på arbejdsgivers skøn eller skulle fastlægges efter drøftelse/aftale med AC-organisationerne. Diskussionen er endt med udformningen af en "neutraliseret" udgave af formuleringerne, så spørgsmålet om forhandlings- og aftaleret samt pensionskassetilhør ikke adresseres eksplicit.

Der har endvidere været en diskussion om overenskomstdækning og grænsedragning af cand.merc. (kom) og cand.soc. (pkl). Personalestyrelsen anførte, at man ved OK11 – som udtryk for et generelt gældende synspunkt og princip - alene havde indvilget i at overenskomstdække sådanne kandidater med en universitær bacheloruddannelse som adgangsgivende uddannelse, mens man ikke mente at have accepteret en overenskomstdækning af kandidater, som er optaget på kandidatuddannelserne på grundlag af en professionsbachelor-uddannelse. Der er lavet en pragmatisk løsning, som parkerer uenigheden, men parterne har opretholdt deres synspunkter. Uenigheden vurderes at være meget principiel og med vidtrækkende konsekvenser, og forventes derfor at opstå igen i forhold til fremtidige krav om udvidelse af overenskomstens dækningsområde.

Overenskomsterne for akademikere i hhv. kommunerne og regionerne er blevet færdigredigeret og godkendt i hhv. september og november 2011 i forlængelse af et teknisk redigeringsarbejde, der har stået på i perioden fra april måned 2011.

Der har - som på statens område - været en diskussion om overenskomstdækning og grænsedragning af cand.merc. (kom) og cand.soc. (pkl). KL og RLTN anførte, at man ved OK11 – som udtryk for et generelt gældende synspunkt og princip - alene havde indvilget i at overenskomstdække sådanne kandidater med en universitær bacheloruddannelse som adgangsgivende uddannelse, mens man ikke mente at have accepteret en overenskomstdækning af kandidater, som er optaget på kandidatuddannelserne på grundlag af en professionsbachelor-uddannelse. Især KL havde endvidere fokus på, at grænsedragningen organisationerne imellem skulle være let-administrerbar for kommunerne.

På både KL's og RLTN's område er drøftelsen om overenskomstdækningen af akademikere med udenlandske uddannelser blevet parkeret, indtil de tilsvarende drøftelser på det statslige område er afsluttet.

Evaluering af OK11

Evalueringen af OK11 er sket i en proces, hvor erfaringerne med OK11 er drøftet i sammenhæng med forberedelsen af OK13. Dette afsnit om evalueringen af OK11 skal derfor ses i sammenhæng med afsnittet om forberedelsen af OK13.

FHO har i sin evaluering af OK11 bl.a. konstateret følgende:

- At arbejdsgiverne – med finansministeren i spidsen og nu med en forventning om, at det var lønmodtagersiden, der var i de-

fensiven – havde mange af kravene fra 2008 med til forhandlingsbordet.

- At finansministeren især i starten af forhandlingsprocessen i stort omfang anvendte pressen med henblik på at forventningsafstemme.
- At arbejdsgiverne ikke var modne til at imødekomme AC's udspil om en forsøgsordning om det lokale lønsystem, hvori bl.a. indgik højere slutniveau end i dag og klarere karriereveje.
- At AC's vurdering om, at det på det regionale område var vigtigt at sikre sig, at AC-området i forhold til de øvrige aktører på det regionale forhandlingsområde – FOA og Sundhedskartellet – ikke ville blive isoleret ved de regionale forhandlingsborde (og dermed at AC ikke skulle tiltræde KTO-forhandlingsaftalen på det regionale område), var korrekt.
- At der ved kravsudtagelsen i FHO var en principiel tilslutning til, at mest muligt af rammen måtte anvendes til generelle lønstigninger, men at dette ikke afspejlede sig i en meget skarp prioritering og tilskæring af kravene ved udarbejdelse af forhandlingsoplægget, idet der ikke var en grundlæggende fælles opfattelse af hvilke elementer, der burde indgå i et forlig.
- At CFU havde succes med at gennemføre den fastlagte strategi for forhandlingerne med fokus på løsning af de vanskelige "pligt dagsordener" i sammenhæng med en smal aftale om generelle lønstigninger, kombineret med opstilling af et indholdsmæssigt balanceret og gensidigt forpligtende kommissorium for et serviceeftersyn af overenskomst- og aftalesystemet i perioden.
- At hovedsigtet i forligene på de tre arbejdsgiverområder var at gøre op med gælden fra OK08 og at sikre, at parterne ved næste forhandlingsrunde i 2013 ikke igen skal opleve at have en negativ udmøntning fra reguleringsordningen som udgangspunkt for forhandlingerne, når også henses til den forventede reststigning i perioden, herunder niveauet for den lokale løndannelse. Hovedsigtet var herudover gennem generelle lønstigninger at sikre reallønnen i andet overenskomstår.
- At konsekvensen af dette fokus på gældsafdragelse i første overenskomstår og reallønssikring i andet år samtidig betød, at der inden for den samlede ramme ikke – eller kun i begrænset omfang – var plads til at afsætte puljemidler til særlige formål. Konsekvensen heraf var, at der kun i meget begrænset omfang kunne gennemføres ændringer og forbedringer – bortset fra udgiftsneutrale ændringer og/eller forbedringer, som kunne finansieres ved provenu fra samtidig ophævelse/afkøb af andre hidtil gældende vilkår.
- At arbejdsgiverparten på det statslige område havde særligt fokus på tjenestemandspensionsspørgsmålene og på arbejdstid mv., herunder navnlig på undervisningsområderne, og især på

gymnasieområdet. Da man havde opnået resultater på disse områder, var man indstillet på at lade øvrige krav indgå i serviceeftersynet i perioden, idet man trods den markante retorik kunne konstatere, at det næppe ville være muligt at aftvinge CFU og AC flere indrømmelser i en situation, hvor der reelt ikke var noget på bordet at handle med.

- At hvor RLTN især havde fokus på en selvstændig regional reguleringsordning og ændrede arbejdstidsregler, især for lægerne, og kun kom delvist i mål med begge dele, lykkedes det KL at komme igennem med mange af deres krav som fx en selvstændig kommunal reguleringsordning, forenkling af MED-området, ændring af åremålsaftalen, afskaffelse af forlodsfinansieringen og videreførelse af den lokale AKUT-forsøgsordning.

På *erhvervsskoleområdet* blev det konstateret, at forhandlingerne medførte et "blankt papir", dvs. status quo, hvilket FHO vurderede efter omstændighederne var et tilfredsstillende resultat, den økonomiske situation taget i betragtning. Der var ikke økonomi til at kunne gennemføre en omlægning af de centrale tillæg. En opretholdelse af aldersreduktionsbestemmelsen (60 års-reglen) på erhvervsskoleområdet gjorde også, at en af de store knaster i forhandlingerne på gymnasieområdet kunne finde sin løsning. De tekniske drøftelser vedr. lønkravene viste, at der kunne findes modeller, som både AC og Personalestyrelsen kan se sig selv i. Det vil derfor være oplagt at fortsætte disse overvejelser og genoptage drøftelserne ved en overenskomstfornyelse, hvor den økonomiske situation er mere positiv.

12.2 Forberedelse af OK13

FHO's studietur til Stockholm

Som forberedelse til overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2013 afholdt FHO en studietur til Stockholm den 28. - 30. september 2011. På turen drøftede man bl.a. udfordringerne i 2013 på GL-området og lægeområdet, samt hvordan det i øvrigt er gået lønmæssigt for AC-grupperne. Til brug for sidstnævnte diskussion havde AC's sekretariat udarbejdet et notat om lønudviklingen i den offentlige sektor 2003-11.

Notatet beskriver udviklingen for såvel AC-grupperne som andre faggrupper i hhv. stat, kommuner og regioner, både i forhold til lønninger, antal ansatte og AC's tyngde på de tre forhandlingsområder. Notatet pegede bl.a. på akademikernes dominans på det statslige arbejdsmarked, der sikrer en betydelig indflydelse på de offentligt ansatte akademikeres arbejdsvilkår, at lønforspringet for akademikere skal forsvares, ellers forsvinder det, samt at periodens lønudvikling set i forhold til tidligere, har været acceptabel.

Herudover drøftede man en række centrale problemstillinger i forhold til serviceeftersynet samt mødtes med repræsentanter fra SACO, der holdt oplæg om den lokale løndannelse i den offentlige sektor i Sverige. De

svenske erfaringer vil indgå i FHO's videre overvejelser såvel i forhold til serviceeftersynet som forhandlingerne i 2013. Endelig drøftede man de kommende trepartsforhandlinger, kravsudtagelsen samt kommunikationsstrategi og beredskab.

Som en udløber af drøftelserne udsendte AC i december 2011 et notat til medlemsorganisationerne til brug for organisationernes overvejelser om krav til overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2013.

Forhandlingsopstillingen på det kommunale og regionale område

Det er fortsat AC's vurdering, at KL ikke vil samforhandle med RLTN, og at RLTN også i 2013 vil have behov for at forhandle selv og indgå aftaler. I forbindelse med godkendelsen af forhandlingsresultatet i 2011 gav RLTN udtryk for, at man helst ser, at de fire parter på lønmodtagerside (AC, KTO, FOA og SHK) – eller i hvert fald de tre og Sundhedskartellet – indgår i et tæt forhandlingssamarbejde fremadrettet. Det er på denne baggrund AC's opfattelse, at modellen for forhandlingerne i 2011 bør videreføres, men kvalificeres - særligt på det regionale område.

AC har derfor foreslået KTO, FOA og Sundhedskartellet, at forhandlingerne på det regionale område fortsat føres i samarbejde mellem de fire lønmodtagerparter, dog i en noget mere formaliseret form. Det er således AC's opfattelse, at modellen bør indtænke en forhandlingsaftale, indgået mellem de fire parter med det sigte, at der i videst muligt omfang opnås enighed om de krav, der kan forhandles fælles, at hver part på et hvilket som helst tidspunkt kan meddele, at man udtræder af de generelle forhandlinger og viderefører forhandlingerne heraf selv, samt at forhandlingerne føres af et (fælles) forhandlingsudvalg med en sammensætning og størrelse, som bør drøftes nærmere, men som dog ikke bør være for stort. Herudover er det AC's opfattelse, at forhandlingerne på det kommunale område ligeledes bør føres af en selvstændig forhandlingsdelegation (ved forhandlingerne i 2011 KTO's forhandlingsudvalg). Endvidere bør – som ved forhandlingerne i 2011 – begge forhandlingsdelegationer have den maksimale autonomi.

Der har i slutningen af 2011 været ført drøftelser mellem de fire parter på lønmodtagerside på det regionale område om mulighederne for et tæt forhandlingssamarbejde i 2013.

Drøftelser vedr. universitetsområdet hhv. MVU-området, herunder arbejdstid

I en opfølgning på OK11-forhandlingerne på universitets- og forskningsområdet hhv. på professionshøjskoleområdet (MVU) er der mellem parterne aftalt at videreføre en række drøftelser i perioden som forberedelse af OK13, idet de ved OK11 forhandlede temaer forventes atter at blive temaer ved OK13.

I november 2011 blev der afholdt et seminar med deltagelse af Personalestyrelsen og Universitets- og Bygningsstyrelsen for drøftelse af spørgsmål vedr. universitetsområdet. Emnerne var internationalisering,

karriereveje og stillingsstruktur, arbejdstid samt spørgsmål om ledelsesrum, aftaleregulering og regeltæthed.

Ved OK11 fremsatte AC arbejdstidskrav på universitetsområdet, og i drøftelserne anerkendte Videnskabsministeriet f.s.v., at det er en udfordring at sikre fornuftige balancer for de universitetsansatte, både f.s.v.a. arbejdstidens omfang og arbejdstidens fordeling på forskning, undervisning og andre typiske opgaver. Men der var ikke enighed om, hvorvidt problemerne i givet fald bør adresseres og håndteres gennem en hård eller en blød regulering; gennem aftaler og regler eller gennem henstillinger og dialog.

På MVU-området er det også aftalt, at parterne skal videreføre drøftelser om arbejdstid og stillingsstruktur. DM indgår i disse drøftelser sammen med Personalestyrelsen og Uddannelsesministeriet, hvortil området er flyttet fra det tidligere Undervisningsministerium.

Finansministeriet fremsatte ved OK11 krav om ændring af arbejdstidsreglerne på professionshøjskoleområdet. Man ønsker en årsnorm, idet det er synspunktet, at den gældende AC-kvartalsnorm lægger markante hindringer i vejen for en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet, og man ønsker i øvrigt en harmonisering i forhold til CO10-området. Finansministeriet anerkender, at der er et større provenu forbundet med indførelse af årsnorm, og lagde ved OK11 op til, at dette provenu bl.a. ville kunne finansiere indførelsen af bedre karriereveje/-stillinger i professionshøjskolernes stillingsstruktur.

Om de igangværende drøftelser om stillingsstruktur henvises til afsnit 12.

Pejlemærker for kravsudtagelsen

Ultimo 2011 fremsendte AC til AC-organisationerne et notat til brug for medlemsorganisationernes overvejelser om krav til OK13. Notatet var forinden drøftet i FHO. Notatet havde til formål at understøtte de enkelte medlemsorganisationers proces vedr. krav til OK13 med det sigte, at organisationernes forslag ville relatere sig til en fælles rammeforståelse i AC-familien. Notatet vedrørte bl.a. baggrundstæppet for OK13, de økonomiske rammer, frihedsgrader på forskellige områder/i forskellige kulturer f.s.v.a. lokal løn og andre lokale værktøjer, særlige udfordringer vedr. arbejdstid og arbejdskraftudbud, TR og SU/MED samt attraktive akademikerarbejdspladser.

12.3 Faglige voldgiftssager

Betalte fridage i regionerne

Sagen vedrørte retten til betalte fridage (1. maj, grundlovsdag, 24. og 31. december) for medarbejdere, omfattet af den fællesakademiske overenskomst i regionerne. Sagen var kun anlagt over for RLTN, eftersom KL har en anden fortolkning af KL-overenskomsten, end RLTN har

af RLTN-overenskomsten, uagtet den ensartede formulering i de to overenskomster.

Sagen, der blev hovedforhandlet den 28. marts 2011, blev af opmanden afgjort til RLTN's fordel. Opmanden har bl.a. lagt vægt på, at den tilsvarende regel i den statslige overenskomst ikke praktiseres i overensstemmelse med KL's fortolkning, at der - hverken landsdækkende eller for de enkelte regioner - gælder ét fælles regelsæt om betalte fridage for tjenestemænd, og at det ikke efter bevisførelsen er godtgjort, at der i regionerne eller i enkelte af disse har været en sådan langvarig, fast og entydig praksis for betalte fridage, at denne har antaget karakter af en bindende kutyme.

Rådighedstillæg til bachelorer

Sagen vedrørte fortolkning af OK08-forliget med hhv. KL og RLTN om bachelorerets ret til rådighedstillæg. Ved OK08-forliget var det aftalt, at ikke kun Djøf-gruppen, men også andre grupper i den fællesakademiske overenskomst, der opfylder betingelserne, har ret til rådighedstillæg. Spørgsmålet var, om dette også omfattede bachelorer.

Sagen skulle have været hovedforhandlet i foråret 2011, men blev, bl.a. på opfordring af AC's advokat, forligt i forbindelse med OK11, hvorefter resultatet indgår som en del af OK11-forliget med både KL og RLTN. Resultatet er, at bachelorer er omfattet af retten til rådighedstillæg (hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt) pr. 1. januar 2012.

Information og drøftelse

CFU har anlagt sag mod Moderniseringsstyrelsen (tidligere Personalestyrelsen) i anledning af en sag om brud på pligten til information og drøftelse i Professionshøjskolen København (nu UCC). Sagen angår medarbejdersidens mulighed for at forberede sig på en konkret drøftelse om omstrukturering af skolen, hvor medarbejdersiden ikke havde mulighed for at sætte sig ind i oplægget herom og drøfte det med baglandet, før et møde i hovedsamarbejdsudvalget. Sagen er berammet til at blive hovedforhandlet i januar 2012.

Normering af løndannelsen på Videnskabsministeriets område

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

Sagen ligger i forlængelse af den faglige voldgift om brud på fælleserklæringen om nye lønsystemer, hvori der blev afsagt kendelse den 13. oktober 2010. AC havde i fællesskab med OAO og SKAF indklaget Personalestyrelsen og Undervisningsministeriet for - gennem udmeldinger

af bindende, modsat vejledende, retningslinjer for indgåelse af resultatlønskontrakter - at have tilsidesat intentionerne med det nye lønsystem om, at løndannelsen skal ske lokalt.

Der er udvekslet klageskrift og svarskrift i sagen, og senest er der i oktober 2011 afgivet replik i sagen, idet sagen forventes berammet til forhandling i marts 2012.

Økonomistyrelsen og IT-/Telestyrelsen

AC tog i august 2010 skridt til at anlægge to parallelle voldgiftssager mod Personalestyrelsen med påstand om, at hhv. Økonomistyrelsen og IT- og Telestyrelsen i flere tilfælde havde begået brud på AC-overenskomsten. Det påståede brud består i, at der er ansat akademikere i stillinger som "områdeledere" og "teamledere" i special- og chefkonsulentstillinger (med ledelsesansvar for et ikke ubetydeligt antal medarbejdere, herunder akademikere), uden der forinden havde været drøftelser, endside er opnået enighed om, at stillingerne kunne opslås som special- og chefkonsulentstillinger i henhold til overenskomstens bilag 4. Påstanden går således på, at oprettelse af special- og chefkonsulentstillinger fordrer enighed med organisationen om "klassificeringen". IT- og telestyrelsen havde i øvrigt ansat en "teamleder" i en fuldmægtigstilling med aflønning efter basislønskalaen, hvilket AC har nedlagt påstand om, at det er i strid med overenskomsten. Der er modtaget svarskrift i sagerne i januar 2011. Da de indklagede delvist tager bekræftende til genmæle i forhold til den nedlagte påstand vedr. oprettelse af special- og chefkonsulentstillinger, er det efter overvejelse og drøftelse mellem AC, Djøf og DM foreslået Personalestyrelsen, at parterne afsøger muligheden for at lande sagerne forligsmæssigt. Det spiller i den sammenhæng nu også ind, at IT- og Telestyrelsen er opløst, og medarbejderne flyttet rundt i forbindelse med ressortændringerne efter dannelsen af den nye regering.

Rektorer ved erhvervsakademierne

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

AC har fremsendt klageskrift i sagen den 16. december 2010. Personalestyrelsen har afgivet svarskrift den 20. juni 2011. Der arbejdes p.t. på en replik. Sagen er endnu ikke blevet berammet.

Ledere ved fusionerede ungdomsuddannelsesinstitutioner

Spørgsmålet om AC-overenskomstens dækningsområde i forhold til lederstillinger på fusionerede ungdomsuddannelsesinstitutioner har været genstand for konkrete drøftelser igennem foråret 2011. Drøftelserne har omhandlet stillingen som Rektor/vicedirektør for Rybners i Esbjerg (Fusion af Esbjerg Statsskole og Esbjerg Handelsskole) samt stillingen som Leder til de gymnasiale uddannelser på Campus Bornholm (Fusion mellem alment gymnasium, erhvervsskole, VUC, mv.)

I begge sager er der averteret efter ledere med akademisk baggrund, ligesom der er blevet ansat akademikere i stillingerne. Der har derfor været afholdt mæglingssmøde den 3. maj 2011, hvor begge sager blev drøftet, uden at der kunne opnås enighed med Personalestyrelsen. AC gjorde her gældende, at der forelå brud på AC-overenskomsten, når stillingerne blev besat på individuel kontrakt, uden at dette var blevet aftalt med den relevante AC-organisation. Personalestyrelsen afviser med henvisning til, at AC-overenskomsten efter Personalestyrelsens opfattelse ikke omfatter ledere på selvejende institutioner under Undervisningsministeriets område.

Sagerne er derfor blevet indbragt for en faglig voldgift ved fremsættelse af klageskrift den 2. september 2011.

Akademiske ledere ved erhvervsskolerne (CELF og København Nord)

AC har i en række tilfælde konstateret, at der bliver averteret efter akademikere til lederstillinger på erhvervsskoleområdet. Hidtil har Undervisningsministeriet og Personalestyrelsen haft den holdning, at det ikke forudsætter akademiske kompetencer at kunne bestride en lederstilling på erhvervsskoleområdet, og at stillingerne derfor ikke er omfattet af AC-overenskomsten.

I efteråret 2009 gav et par konkrete stillingsopslag, hvor der søgtes efter kandidater med akademisk baggrund, anledning til brevudveksling mellem Personalestyrelsen og AC. Personalestyrelsen og Undervisningsministeriet trak i land og anførte, at det var en fejl, at stillingsopslagene henvendte sig til kandidater med akademisk baggrund, idet man alene efterspurgte undervisningskompetence på det relevante niveau. AC tog forbehold for at forfølge sagen fagretligt, såfremt der blev ansat en akademiker i stillingen, og dette ikke skete i henhold til AC-overenskomsten.

I foråret 2011 konstaterede AC, at der atter blev opslået lederstillinger på erhvervsskoler (uddannelseschefer på CELF hhv. Handelsskolen København Nord), hvor der blev søgt efter en person med akademisk eller lignende baggrund. AC skrev derfor til Personalestyrelsen både den 3.

maj og den 24. maj 2011 og henviste til, at ansættelse af akademikere i disse stillinger skulle ske efter AC-overenskomsten.

Personalestyrelsen svarede den 28. juni 2011, at der ikke stilles krav om akademiske kvalifikationer for at bestride en lederstilling på en erhvervsskole, samt at Personalestyrelsen er af den opfattelse, at AC-overenskomsten ikke omfatter ledere på selvejende institutioner på Undervisningsministeriets område. Efterfølgende er den tilsvarende problemstilling blevet konstateret for vicedirektørstillingen på SOSU-skolen i Århus. Sagerne overvejes nu indbragt for en faglig voldgift.

Undervisere på erhvervsakademierne

Der har siden oprettelsen af erhvervsakademierne i efteråret 2008 været drøftelser med Personalestyrelsen omkring løn- og ansættelsesvilkår for de undervisere, der dels blev overført fra en erhvervsskole til et erhvervsakademi, og dels i forhold til nyansatte undervisere på erhvervsakademierne. AC/AC-organisationerne har fra starten af indtaget det synspunkt – og taget forbehold for at forfølge spørgsmålet fagretligt, at AC-overenskomsten, herunder bestemmelserne om erhvervsakademertilæg i overenskomstens bilag 6 samt erhvervsskoleområdet arbejdstidsaftale allerede omfattede undviserne på erhvervsakademierne. Personalestyrelsen har været af den opfattelse, at AC-overenskomsten gælder, men at der skal aftales nye tillægsbestemmelser for erhvervsakademierne. Personalestyrelsen er desuden af den opfattelse, at erhvervsskoleområdet arbejdstidsaftale ikke finder anvendelse på erhvervsakademierne.

I drøftelserne om løn- og ansættelsesvilkår for undviserne på erhvervsakademierne har også indgået overvejelser om en ny adjunkt og lektor stillingsstruktur, som skulle være fælles med undviserne på professionshøjskolerne, da det er den politiske målsætning, at erhvervsakademierne skal indfusioneres i professionshøjskolerne senest i 2015.

På et møde med Personalestyrelsen den 19. maj 2011 kunne parterne dog i fællesskab konstatere, at der ikke var grundlag for at nå frem til en forhandlingsmæssig løsning af spørgsmålet om løn- og ansættelsesvilkår for undviserne på erhvervsakademierne. Alle forhandlingsveje var blevet afsøgt. De løsningsforslag, Personalestyrelsen kunne gå med til, ville alle give forringede vilkår i forhold til AC-overenskomstens bestemmelser i overenskomstens bilag 6 samt i forhold til erhvervsskoleområdet arbejdstidsaftale. Personalestyrelsen afviste samtidig et forslag fra AC om at etablere en fremadrettet løsning, baseret på en samtidig harmonisering og forbedring af lønvilkårene på professionshøjskolerne. Personalestyrelsen betingede sig, at spørgsmål om årsnorm ved professionshøjskolerne skulle indgå i en samlet løsning, hvilket AC ikke kunne tilslutte sig.

Personalestyrelsen har tilkendegivet, at der snarest vil blive udsendt et administrationsgrundlag til erhvervsakademierne, som vil klarlægge,

hvilke løn- og ansættelsesvilkår, der gælder i forbindelse med nyansættelser på erhvervsakademierne.

AC vil i forlængelse af udsendelsen af administrationsgrundlaget begære afholdt et mæglingsmøde, hvor det vil blive gjort gældende, at bestemmelserne i AC-overenskomstens bilag 6 vedr. undervisning på erhvervsakademiuddannelser finder anvendelse, og at der derfor foreligger brud på AC-overenskomsten, når der ikke honoreres i henhold til disse bestemmelser. Det er forventningen, at sagen efterfølgende må afgøres ved faglig voldgift.

13. Øvrige spørgsmål vedr. forhandlingsområdet

13.1 Undersøgelse om afsked af TR-beskyttede

I løbet af maj og juni 2011 fremsendte AC-organisationerne til AC oplysninger om afsked af TR-beskyttede for perioden 2007-2010. Formålet var at illustrere, hvad de konkrete afskedigelsessager havde haft af resultater bl.a. i det omfang, at resultatet var blevet forhandlet med arbejdsgiversiden.

Analysen af oplysningerne viste bl.a., at antallet af sager om afsked af TR-beskyttede er drastisk vokset i løbet af undersøgelsesperioden, at der har været forholdsmæssigt mange sager på KL-området, og at der har været forholdsmæssigt flere sager om afsked af tillidsrepræsentanter og MED-/SU-repræsentanter end sager om afsked af suppleanter. Endvidere viser undersøgelsen, at der i sager, hvor afskedigelsesgrunden er arbejdsmangel, tit ydes yderligere varsel eller fratrædelsesgodtgørelse, idet gennemsnittet for alle sager om arbejdsmangel, excl. dem, der er endt med, at afskedigelsen er trukket tilbage, er ca. 3 ¾ måneders varsel eller fratrædelsesgodtgørelse oveni det sædvanlige overenskomstmæssige varsel.

Undersøgelsen er i efteråret 2011 blevet tilsendt AC-organisationerne mhp. AC-organisationernes overvejelser om forslag til krav ved OK13.

13.2 TR-uddannelsen

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 2011 været afholdt følgende antal kurser med følgende antal tilmeldte:

	Antal kurser	Antal tilmeldte
Modul 1 (grunduddannelsen)	2	59
Modul 2 (TR's rolle i lønsystemet)	2	41
Modul 3 (medindflydelse og personalepolitik)	1	20
Modul 4 (forhandlingsteknik)	1	16
I alt	6	136

Materialet til modul 1, 2 og 3 er blevet revideret i 2011.

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. 10 organisationer. Nedenfor fremgår emnerne for kurserne samt antal tilmeldte i 2011:

	Antal tilmeldte
Personlig power	38
Offentlig ansættelsesret	35
Praktisk konflikthåndtering	45
Psykisk arbejdsmiljø	21
Kompetenceudvikling	8
I alt	147

Herudover har AC arrangeret to særskilte kurser for tillidsrepræsentanter i Dansk Musikpædagogisk Forening.

13.3 Aftaleret i forbindelse med klassificering af stillinger (ad IDA OK08)

I forbindelse med OK11 blev det som led i overenskomst- og aftalefornyelsen mellem Finansministeriet og Ingeniørforeningen/Landinspektørforeningen aftalt, at klassificering af nyoprettede stillinger i lønramme 35 og 36 efter bilag 3 (til AC-OK) samt indplacering af nyoprettede stillinger som special- og chefkonsulent efter bilag 4 (til AC-OK) kan ske uden forudgående aftale. Der blev endvidere aftalt omklassificering af fire professorer ved DTU fra lønramme 37 til lønramme 38.

Det foranledigede CFU til at præcisere over for Personalestyrelsen, at forhandlinger om klassificering af nyoprettede stillinger, herunder spørgsmål om indplacering af nyoprettede stillinger som special- og chefkonsulent samt forhandling om omklassificering af eksisterende stillinger, er et aftaleanliggende for centralorganisationerne. CFU anmodede derfor – bl.a. med henvisning til bestemmelserne i tjenestemandsløven - Personalestyrelsen om at bringe forholdet i orden.

Personalestyrelsen svarede CFU, at de indgåede aftaler alene finder anvendelse for besættelse af stillinger på overenskomstvilkår i henhold til overenskomsten mellem Finansministeriet og IDA/DdL. Da IDA og DdL

ikke er tilsluttet nogen centralorganisation, anførte Personalestyrelsen, at de aftaler og den praksis, der gælder for regulering af vilkårene inden for CFU-området og AC-området ikke er bindende i forhold til overenskomstforholdet med IDA og DdL, og at løn- og ansættelsesvilkår for ansatte under disse områder – i overensstemmelse med arbejdsretlig praksis – derfor udelukkende reguleres ved aftale mellem parterne i denne overenskomst.

Foranlediget af dette svar skrev CFU igen til Personalestyrelsen med en uddybende argumentation for sit synspunkt, idet man bad Personalestyrelsen om at genoverveje sagen. Personalestyrelsen svarede imidlertid at man fortsat bestred, at det skulle have været hensigten med aftalen om klassificering og omklassificering fra 1995 eller de tidligere aftaler at tillægge centralorganisationerne aftalekompetencen vedr. klassificering og omklassificering af stillinger på overenskomstvilkår i forhold til organisationer, der ikke er tilsluttet centralorganisationerne.

Efter fornyet overvejelse i CFU meddelte man Personalestyrelsen, at CFU fastholder sit synspunkt om, at aftaler om klassificering og omklassificering kun gyldigt kan indgås med centralorganisationerne. CFU fandt det imidlertid mest hensigtsmæssigt at lade spørgsmålet indgå i arbejdet under det ved OK11 aftalte serviceeftersyn af overenskomstsyste­met ud fra en forventning om, at drøftelserne vedr. løn også vil komme til at omfatte spørgsmålet om klassificeringssystemets anvendelse og betydning som led i Finansministeriets stillingskontrol og lønstyring. CFU fastholdt dog et forbehold om at videreføre sagen fagretligt, idet man vil tage stilling hertil i forlængelse af serviceeftersynet.

13.4 FUL § 2a/EU-domstolens sag C-499-10

EU-Domstolen traf den 12. oktober 2010 en principiel afgørelse om fratrædelsesgodtgørelse for funktionærer i sagen C-499/08. Domstolen fandt, at det var tale om aldersdiskrimination, når en regel som den danske funktionærlovs § 2a, stk. 3 medførte, at funktionæren blev afskåret fra at modtage fratrædelsesgodtgørelsen, når funktionæren ved fratrædelsen kunne oppebære alderspension fra arbejdsgiveren, uanset om den pågældende funktionær faktisk valgte at forlade arbejdsmarkedet for at gå på alderspension.

Afgørelsen har ført til en usikkerhed om retstilstanden i forhold til forståelsen af funktionærlovens § 2a. Arbejdsgiverne har generelt været tilbageholdende med at ville udbetale fratrædelsesgodtgørelsen til de medarbejdere, der har opnået en alder, hvor de kan oppebære alderspension fra deres arbejdsmarkedspensionsordning. AC har derfor indgået i drøftelser med de offentlige arbejdsgiverparter om generel suspension af forældelsesreglerne, indtil der forelægges en nærmere afklaring fra en dansk domstol eller ny lovgivning. Arbejdsgiverne har ikke ønsket en sådan generel suspension. Derfor har organisationerne i en lang række tilfælde været nødt til at indgå konkrete aftaler om suspension af forældelsesregler, mv. Samtidigt er det fundet nødvendigt at anlægge et stort antal prøvesager for at få en nærmere afklaring af retstilstanden.

EU-Domstolens afgørelse er desuden blevet drøftet i Implementeringsudvalget under Beskæftigelsesministeriet. Her var der enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe, der nærmere skulle analysere EU-Domstolens afgørelse, samt komme med forslag til ændringer af funktionærlovens § 2a, stk. 3. AC indgår i denne arbejdsgruppe, som forventer at have færdiggjort sit arbejde inden udgangen af 2011 med henblik på, at der kan fremsættes et evt. lovforslag i februar 2012.

13.5 Ophævelse af Ferieaftalens § 17 som følge af EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-350/06 og C-520/06

EU-Domstolen afsagde den 20. januar 2009 dom i ovennævnte forenede sager. Sagerne omhandlede fortolkningen af artikel 7 i arbejdstidsdirektivet, hvorefter alle arbejdstagere har ret til minimum 4 ugers betalt ferie årligt i overensstemmelse med de kriterier for optjening og tilde-ling, der i øvrigt gælder. Sagerne har ført til, at AC sammen med CFU har indgået i drøftelser med Personalestyrelsen om ophævelse af den hidtidige § 17 i Ferieaftalen på statens område. Bestemmelsen fastsatte, at tjenestemænd ikke optjente ret til betalt ferie i en eventuel sygeperiode, der lå umiddelbart forud for fratrædelsestidspunktet, når tjenestemanden forlod arbejdsmarkedet på grund af sygdom. En tilsvarende bestemmelse gælder ikke for tjenestemænd på det kommunale eller regionale område.

Ophævelsen af Ferieaftalens § 17 affødte samtidigt spørgsmålet om efterbetaling til de tjenestemænd, der i strid med EU-retten, men i overensstemmelse med § 17, ikke havde optjent ret til betalt ferie. Ved drøftelserne om ophævelsen af § 17 kunne der alene opnås enighed om den fremadrettede virkning. AC og CFU tog derfor forbehold for at kunne få prøvet efterbetalingsspørgsmålet ved domstolene. Fornyeede drøftelser førte dog til, at Personalestyrelsen ændrede opfattelse således, at også tjenestemænd, der er fratrådt før EU-Domstolens afgørelse den 20. januar 2009, har ret til at få deres sag om udbetaling af feriegodtgørelse genoptaget efter konkret anmodning. Parterne er fortsat uenige om, hvorvidt ansættelsesmyndighederne er forpligtet til at genoptage og omgøre sagerne af egen drift, samt i forståelsen af forældelsesreglerne.

13.6 Senioraftalen i staten/ændring af prisen for tilkøb af pensionsaldersår

I forlængelse af OK11, hvor der bl.a. blev aftalt ændringer i aftalen om senior- og fratrædelsesordninger på statens område, har Personalestyrelsen besluttet at ændre i principperne for betaling for tilkøb af pensionsalder til tjenestemænd. Hidtil har man kun betalt for det antal måneder, der manglede op til et helt år i forbindelse med tilkøb af pensionsaldersår til tjenestemænd, som led i en senior- og fratrædelsesordning. Under henvisning til at udgiften for staten er den samme, uanset om man tilkøber 1 eller 12 måneder for at få et ekstra pensionsaldersår, har

Personalestyrelsen derfor besluttet, at man fremover altid skal betale den fulde pris for et pensionsaldersår.

AC og CFU har kritiseret denne ændring af praksis, da det kan få som konsekvens, at det på grund af den ekstra omkostning bliver sværere lokalt at indgå aftaler om tildeling af ekstra pensionsaldersår til tjenestemænd i forbindelse med senior- og fratrædelsesaftaler. Desværre har Personalestyrelsen fastholdt deres synspunkt. Da spørgsmålet falder uden for det område, hvor der kan indgås aftaler for tjenestemænd, er det derfor muligt for Personalestyrelsen at ændre praksis uden at skulle aftale dette med organisationerne.

13.7 FUF-området

På universitets- og forskningsområdet har AC i marts 2011 afsluttet langvarige forhandlinger vedr. en ny *stillingsstruktur for kunstnerisk, videnskabeligt personale ved arkitektskolerne*. Den nye stillingsstruktur skaber parallelitet til universiteternes stillingsstruktur, men fastlægger herudover rammerne for en særlig stillingskategori med henblik på ansættelse af "fremragende praktikere" (undervisere med samtidig ansættelse på tegnestue e.lign.).

Forhandlinger vedr. en fornyelse af *aftalen om eksterne lektorer ved universiteterne* er videreført, men endnu ikke afsluttet. Aftalefornyelsen skal væsentligst sigte mod at etablere en aftalemæssig hjemmel til at ansætte eksterne lektorer varigt – en mulighed, der blev indføjet i notatet om universiteternes stillingsstruktur i 2007 som svar på den begrænsning vedr. forlængelse/fornyelse af tidsbegrænsede ansættelser, der følger af lov om tidsbegrænsede ansættelser. En mulighed som altså hidtil har manglet hjemmel. Det har vist sig overraskende vanskeligt at opnå enighed om, hvilke vilkår – bl.a. vedr. opsigelse og vedr. tillæg - der skal gælde. Det er dog stadig forventningen, at forhandlingerne snart kan færdiggøres.

Der blev ved OK11 protokolleret enighed om i perioden at optage drøftelser om en revision af *stillingsstrukturen for videnskabeligt personale ved universiteterne*. Dette bl.a. i forlængelse af de indtryk Videnskabsministeriet og AC/FUF havde fået under den fælles besøgsrejse til universiteterne (lønrejsen) i første halvår 2010. I drøftelserne mellem Universitets- og Bygningsstyrelsen og AC/FUF, som forventes afsluttet i november 2011, er indgået spørgsmål om et evt. behov for særlige senior-/emeritusstillinger, om mulighed for og problemer med særligt tilrettelagte kombinationsstillinger med indlagte ph.d.-forløb på deltid, og om problemstillinger vedr. varetagelse af undervisnings- og forskningsopgaver eller forskningsunderstøttende opgaver i stillinger uden for stillingsstrukturen (AC-TAP). Man har endvidere drøftet karriereveje, herunder navnlig sondringen mellem adjunkt og postdoc og betydningen heraf bl.a. i forhold til rekrutteringen til lektorniveauet. Endelig har man drøftet en mulig begrænsning af brugen af stillingskategorien undervisningsassistent i forhold til brugen af andre stillingskategorier. Det er

umiddelbart ikke forventningen, at drøftelserne fører til større ændringer af stillingsstrukturen.

AC har i oktober 2011 fra Universitets- og Bygningsstyrelsen modtaget *høring over udkast til ny ansættelsesbekendtgørelse for universiteterne hhv. sektorforskningsinstitutionerne*. Med udkastet ønskes det, at universiteterne og sektorforskningsinstitutionerne selv skal fastsætte regler for procedurer for faglig bedømmelse, idet de hidtidige bestemmelser i bekendtgørelsen om nedsættelse af bedømmelsesudvalg forudsættes at bortfalde. Herudover ønskes der bl.a. indført adgang til uden opslag at ansætte hele forskergrupper, ligesom der lægges op til at udvide adgangen til at foretage ansættelse uden forudgående opslag, hvor der er tale om ekstern finansiering, og hvor man hidtil har anvendt søgekomiteé. AC har på baggrund af bemærkninger fra medlemsorganisationerne problematiseret, at det fælles centrale regelsæt for faglig bedømmelse af ansøgere bortfalder, og AC har samtidig erklæret betænkelighed ved, at åbne mulighed for ansættelse af hele forskergrupper uden opslag.

13.8 Høring over udkast til cirkulære om betaling til medlemmer af kollegiale organer (særskilt vederlag)

AC har i april 2011 fra Personalestyrelsen modtaget høring over udkast til cirkulære om betaling af medlemmer af kollegiale organer. Ønsket om at ændre det gældende cirkulære om særskilt vederlag mv. har baggrund i, at Rigsrevisionen i en beretning om spørgsmålet bl.a. påpeger at ministerierne i (for) stort omfang har udbetalt særskilt vederlag til statsansatte til trods for, at cirkulæret fastsætter, at dette kun kan ske i sjældne undtagelsestilfælde. Statsansatte forudsættes ydet betaling for hverv i kollegiale organer efter de overenskomster og aftaler, der gælder for (hoved-)ansættelsen. AC har efter indhentelse af bemærkninger fra organisationerne som led i et fælles høringssvar, afgivet af CFU, gjort indsigelse og problematiseret en række forhold og stillet forslag om ændring af cirkulæret på nogle punkter. Der ses ikke at være udsendt nyt cirkulære pr. november 2011.

13.9 Aftale om klassificering af ledere på professionshøjskolerne

I august 2011 lykkedes det at opnå enighed med Personalestyrelsen om en samlet forhandlingsmæssig løsning vedr. klassificering af lederstillinger i ledelseslaget under rektorniveau ved professionshøjskolerne. Spørgsmålet om stillingernes klassificering havde været under forhandling, siden der ultimo 2007 blev opnået enighed om en aftale om aflønning af rektorerne på de nye institutioner, som var oprettet ved lov med virkning fra medio 2007. I det langstrakte forhandlingsforløb havde der været en grundlæggende uenighed mellem parterne om, hvorvidt stillingerne skulle klassificeres på grundlag af en tilnærmet objektiv "klassificeringsnøgle" eller om der skulle anlægges en mere ubestemt "samlet betragtning". I forløbet lykkedes det gradvist at nærme sig hinanden i

bedømmelsen af de enkelte stillingers tyngde og organisatoriske placering, således at det var muligt at slå bro over de sidste uenigheder, hvorefter der efter omstændighederne kunne indgås en samlet aftale.

13.10 Grønland

Der har i 2011 været ført drøftelser mellem Akademikernes Sammenlutning i Grønland (ASG) og de danske organisationer, tilsluttet ASG, om den fremtidige organisering af samarbejdet i regi af AS-Grønland med henblik på afklaring af økonomiske forhold og spørgsmål om opgave- og arbejdsdeling mellem organisationerne og ASG. Der har endvidere været formandsskifte i ASG pr. 1. november 2011, hvor en repræsentant for Djøf har overtaget formandsposten, efter en repræsentant for DM nedlagde sit hverv.

Aftalerne om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd under Grønlands Selvstyre og kommunerne i Grønland er senest fornyet for perioden 2008-12. Der er nu igangsat en forberedelse af aftalefornyelsen pr. 1. april 2012, hvor AC efter aftale med organisationerne yder teknisk forhandlingsbistand til ASG.

Aftalerne for statens tjenestemænd i Grønland skal tilsvarende fornyes pr. 1. april 2012. Disse forhandlinger føres i regi af CFU, under ledelse af CO10, der repræsenterer langt den overvejende del af statstjenestemændene i Grønland.

13.11 Implementeringsudvalget

AC har en plads i Implementeringsudvalget, der er et udvalg under Beskæftigelsesministeriet, hvor parterne på arbejdsmarkedet sammen med Beskæftigelsesministeriet drøfter nye EU-retsakters (forordninger, direktiver og EU-Domme) betydning for det danske arbejdsmarked, herunder om disse bør implementeres i dansk ret via de kollektive overenskomster, eller om det skal ske via lovgivning.

Implementeringsudvalget har mulighed for at nedsætte tekniske arbejdsgrupper til kvalificering af beslutningsgrundlaget. AC har i 2011 indgået i arbejdsgrupper under Implementeringsudvalget i forhold til Funktionærlovens § 2a, Forældreorlovsdirektivet, Vikardirektivet samt de danske arbejdsmarkedspensioner som følge af "den tyske pensions-sag". Arbejdet i Implementeringsudvalget samt underliggende arbejdsgrupper er fortroligt indtil det oversendes til Folketinget.

13.12 Ankestyrelsens beskæftigelsesudvalg

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg behandler klager over afgørelser, der er truffet af et beskæftigelsesankenævn, som det er fastsat i en række speciallove (fx lov om sygedagpenge) samt klager over afgørel-

ser, der er truffet af andre end et beskæftigelsesankenævn, der er fastsat i en række love, bl.a. ferieloven.

AC indtræder efter fast praksis i Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg i det omfang, at der behandles klagesager fra akademikere. I 2011 har det kun givet anledning til, at AC skulle indtræde i Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg i en enkelt sag.

I den konkrete sag, der omhandlede spørgsmålet om rettidig anmodning om udbetaling af uhævede feriepenge, fik klager medhold i sin klage.

13.13 Afgivelse af indlæg i sager ved EU-Domstolen

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

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

- C-214/10-KHS.
- C-155/10 Williams, m.fl.
- Forenede sager C-335/11 Ring og C-337/11 Werge.

De afgivne indlæg har haft som omdrejningspunkt at værne om parternes autonomi på arbejdsmarkedet, således at fortolkningen af de europæiske direktiver i videst muligt omfang sker i respekt for de aftaler, der er indgået af parterne på arbejdsmarkedet.