



Strategi for Akademikernes interessevaretagelse på det private arbejdsmarked 2025



Forord

Antallet af akademikere stiger fortsat og har gjort det i mange år. De nye akademikere finder fortrinsvis arbejde på det private arbejdsmarked, hvor det er tydeligt, at de skaber værdi for både virksomhederne, andre faggrupper og samfundets vækst og velstand.

Akademikernes vision med privatstrategien er at markere endnu tydeligere, at udfordringer på det danske private arbejdsmarked løses bedst i fællesskab. Vi vil fortsat arbejde for at styrke Akademikernes partsstatus på det private arbejdsmarked - og for, at de mange relevante bidrag og resultater, som Akademikerne skaber med fokus på bedre løn- og ansættelsesvilkår på det private arbejdsmarked, bliver tydelige for både arbejdsgiversiden og politisk.

I Danmark står vi i de kommende år overfor at skulle implementere en række EU-direktiver på det danske arbejdsmarked. Akademikerne vil i den kommende periode arbejde for, at også det private akademikerområde inddrages på lige fod med det øvrige danske private arbejdsmarked – til gavn for både virksomheder og medarbejdere, der i fællesskab kan få indflydelse på implementeringen af EU-direktiverne og de forhold, der vil gælde på en række centrale områder.

Akademikeres viden og bidrag er helt centrale, når vi skal løse fremtidens komplekse samfundsudfordringer – som bl.a. den grønne og digitale omstilling. Derfor vil Akademikerne arbejde aktivt for et stærkere samfundsmæssigt og politisk fokus på efter- og videreuddannelse af privatansatte akademikere som en vigtig vej til at sikre en stærk og veluddannet arbejdsstyrke med de kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger.

Privatstrategien 2025 skal således bidrage aktivt til Danmark som vidensnation ved at sikre de privatansatte akademikeres interesser, så den private sektor i Danmark rustes med en stærk akademisk arbejdsstyrke.



Lisbeth Lintz
Formand, Akademikerne

Indledning

Akademikerne har med den første privatstrategi (2019-2021) lagt grundstenene for, at Akademikerne har en vigtig rolle at spille som forhandlings- og hovedorganisation på det danske private arbejdsmarked. Strategiens videreførelse med nye pejlemærker frem mod 2025 udgør de overordnede rammer for Akademikernes fortsatte interessevaretagelse på det private arbejdsmarked.

Akademikerne ønsker frem mod 2025 at arbejde for fælles løsninger på udfordringerne på det danske private arbejdsmarked – både når det kommer til forbedringer af løn- og ansættelsesvilkår i det politiske spor med bedre lovgivning og sikring af ordentlige vilkår og rettigheder - samt via dialog og aftaler med arbejdsgiverorganisationer og øvrige interessenter.

Arbejdet med at sikre gode vilkår for de privatansatte akademikere er til gavn for Danmarks samlede vækst og velstand. Tallene taler deres tydelige sprog – det kan betale sig at ansætte en akademiker for virksomhederne. Det bidrager til produktiviteten, giver vækst og skaber nye job - også for andre faggrupper. Derfor er antallet af privatansatte akademikere stadig stigende.

Strategiske pejlemærker

Akademikerne har valgt frem mod 2025 at sætte fokus på følgende strategiske pejlemærker, da de er afgørende for akademikernes vilkår på det private arbejdsmarked i de kommende år:

- 1 Fremtidens fleksible arbejdsliv
- 2 Gode rammer for et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø
- 3 Kompetenceudvikling af privatansatte akademikere
- 4 Opdatering af funktionærloven
- 5 EU-direktiv- og aftaleimplementering

Understøttende i forhold til de enkelte pejlemærker vil Akademikerne med strategien arbejde med dels et dataspor og et interessedspor, der skal styrke interessevaretagelsen og brugen af data inden for de udvalgte pejlemærker.

Pejlemærke 1: Fremtidens fleksible arbejdsliv

Både forandring i - og forlængelse af - arbejdslivet er et grundvilkår for fremtidens medarbejdere. Derfor er det helt centralt, at den enkelte medarbejder har mulighed for at skabe sig et bæredygtigt arbejdsliv. Desværre er det private arbejdsmarked ikke i tilstrækkeligt omfang indrettet til, at den enkelte kan tilpasse sit arbejdsliv til sin livssituation.

Coronakrisen og den tilskyndede digitalisering af virksomhederne fik rusket op i vores vante forestillinger om, hvordan arbejdslivet kan og bør indrettes. Den sparede transporttid ved hjemmearbejdet - og en større grad af fleksibilitet med tilrettelæggelsen af digitale møder - har givet nye muligheder. Samtidig kan hjemmearbejdet også føre nye udfordringer med sig, såsom retten til en fysisk arbejdsplads (enten på arbejdspladsen eller muligheder ved et "3. arbejdssted") og potentielle merudgifter for medarbejderne ifm. med hjemmearbejdet. De erfaringer skal være med til at skabe mere værdi for den enkelte, for virksomhederne og for samfundet.

Akademikerne vil arbejde for et mere smidigt privat arbejdsmarked med rum for alle arbejdslivets faser, hvor vi bl.a. ser på medarbejdernes hele "livsbue"¹. Dels skal vi som samfund anerkende, at forskellige medarbejdergrupper har forskellige overordnede behov, som skal imødegås, men samtidig vil vi i Akademikerne være med til at rykke forståelsen af, at fleksibilitet er nøglen til at imødegå den enkelte medarbejders behov uanset, hvor i arbejdslivet - eller på livsbuen - man befinder sig. Fremtidens fleksible arbejdsliv skal sikre ordnede forhold og understøtte fleksibilitet og valgmuligheder for den enkelte, så de private akademikere bliver mindre stressede, får bedre balance mellem arbejds- og privatliv samt holder til det lange arbejdsliv.

Hertil kommer, at atypiske ansættelser (inkl. prekarisering) er blevet en fast del af drøftelserne om det fleksible arbejdsmarked. De atypiske ansættelser kan medføre usikkerhed for den enkelte i form af ny-definitioner af arbejdsopgaver, forlængelse af midlertidige stillinger frem for fast- ansættelser mv. Samtidig rummer fleksibiliteten ved nogle atypiske ansættelser store muligheder for den enkelte. Ordentlige forhold og vilkår på et fleksibelt dansk arbejdsmarked er til gavn for både ansatte og arbejdsgivere på fremtidens arbejdsmarked.

Målsætning

- Det er en målsætning frem mod 2025, at Akademikerne dagsordensætter forbedringer for privatansatte akademikeres fleksible arbejdsliv i et helhedsperspektiv.
- Det er en målsætning frem mod 2025, at Akademikerne udarbejder en livsfase-/ livsbuepolitik, der sikrer, at fleksibilitet skaber værdi for både virksomheder og medarbejdere.
- Det er en målsætning frem mod 2025, at hjemmearbejde i stigende omfang bliver en mulighed for privatansatte til at forbedre balancen i arbejdslivet, og at det samtidig sker under ordentlige forhold.

¹ Akademikerne anvender begrebet livsbue til at billedgøre "det hele arbejdsliv" fra nyuddannet, over børnefamilier og "sandwichgenerationen" med hjemmeboende børn og gamle forældre til seniormedarbejderne.

Pejlemærke 2: Gode rammer for et godt socialt og organisatorisk arbejdsmiljø

De privatansatte akademikers arbejdsmiljø er en hjørnesten og et grundvilkår, der skal være i orden for, at akademikerne kan være produktive og fungere i deres arbejdsliv. Samtidig er arbejdsmiljøet mange steder fortsat under pres.

Det er Akademikernes opfattelse, at vi efterhånden har arbejdet os godt ind på de politiske dagsordener, der vedrører det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø med den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, trepartsaftalen om nationale arbejdsmiljømål og AMO-udvalget. Der er dog fortsat lang vej endnu i forhold til at opnå reelle forbedringer af det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø - med gevinster som reducere af stress, et arbejdsmiljø uden seksuel chikane samt ledere, der både kan forebygge og håndtere arbejdsmiljøudfordringer og nye muligheder for medarbejderne i det fremtidige fleksible arbejdsliv. Som led i arbejdet med at sikre gode rammer for det psykiske arbejdsmiljø vil Akademikerne fortsat have fokus på at sikre diversitet og ligestilling.

Akademikerne vil arbejde for, at de nye muligheder og politiske resultater inden for det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø omsættes og konkretiseres, så de kan skabe reel forandring ude i virksomhederne.

Akademikerne vil fortsætte med et massivt politisk interessearbejde indenfor det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø samt indenfor diversitet og ligestilling, som bl.a. skal gavne både de unge, der har ekstra behov for supervision - og de ældre, hvor muligheden for at holde til et langt arbejdsliv styrkes ved et godt arbejdsmiljø. Akademikerne vil derudover belyse de sociale og organisatoriske aspekter ved hjemmearbejde. Nye arbejdsformer giver nye udfordringer i arbejdsmiljøet, som fx distanceledelse, hvor lederne spiller en central rolle ift. at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø, sikre rammer om det grænseløse arbejde - samt sikre et godt samarbejde og god kommunikation på distancen mv.

Akademikernes vision er fortsat at sikre viden om - og fokus på - udfordringer og potentialer for forbedringer i det sociale og organisatoriske arbejdsmiljø, så der kan ske reelle forbedringer for akademikere på de danske private arbejdspladser.

Målsætning

- Det er en målsætning frem mod 2025 at sikre, at bekendtgørelsen i psykisk arbejdsmiljø får liv, og omsættes til reel handling i de private virksomheder.
- Det er en målsætning frem mod 2025, at stress skal anerkendes som en arbejdsmiljødagsorden på lige fod med øvrige arbejdsmiljøudfordringer.
- Det er en målsætning frem mod 2025, at Akademikerne belyser og løbende adresserer konkrete arbejdsmiljøudfordringer, herunder ligeledes udfordringer med diversitet og ligestilling, i takt med den samfundsmæssige udvikling.

Pejlemærke 3: Kompetenceudvikling af privatansatte akademikere

En af udfordringerne med at sikre akademikere i privatsektoren kompetenceudvikling gennem hele arbejdslivet er, at initiativerne skal omfatte en meget differentieret gruppe af privatansatte med vidt forskellige muligheder for deltagelse i, tilgang til og finansiering af kompetenceudvikling.

Samtidig er det essentielt, at kompetenceudvikling af akademikere sker hele arbejdslivet igennem for at imødekomme et omskifteligt arbejdsmarked med nye forretningsmodeller, stillingstyper og jobfunktioner. Akademikerne vil arbejde for et stærkere samfundsmæssigt og politisk fokus på efter- og videreuddannelse af privatansatte akademikere som en vigtig vej til at sikre en stærk og veluddannet arbejdsstyrke med de kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger.

Det er nødvendigt, at parterne på det private akademiske arbejdsmarked i fællesskab retter fokus mod efter- og videreuddannelse af privatansatte akademikere. De store fælles dagsordener med digital og grøn omstilling bør løftes i fællesskab mellem arbejdsgivere og arbejdstagere på det private arbejdsmarked – og med udgangspunkt i medarbejdernes kompetencer. De eksisterende medarbejderressourcer i virksomhederne skal udnyttes optimalt ved, at medarbejdernes kompetencer styrkes, så de passer til efterspørgslen på arbejdsmarkedet og de nye behov.

Samtidig har Coronakrisen givet nye muligheder for digital kompetenceudvikling, og den hastige digitale omstilling af samfundet har givet forstærket momentum til at sikre de digitale kompetencer til virksomhederne.

Målsætning

- Det er en målsætning frem mod 2025, at Akademikerne har indgået et eller flere partnerskaber med arbejdsgiverorganisationer eller centrale aktører inden for kompetenceområdet til gavn for de privatansatte akademikere.
- Det er en målsætning frem mod 2025, at Akademikerne understøtter udviklingen af kompetencer hos de privatansatte akademikere med henblik på at sikre employability – fx inden for digitale og/eller grønne kompetencer.

Pejlemærke 4: Opdatering af funktionærloven

Akademikerne kan konstatere, at funktionærloven på trods af sine mere end 80 år fortsat er levedygtig, og udgør et solidt grundlag til at sikre rimelige ansættelsesvilkår i et foranderligt arbejdsmarked.

På et par områder er funktionærloven imidlertid ikke fulgt med tiden og udviklingen på den overenskomstdækkede del af arbejdsmarkedet, og det er særligt 1-årsreglen og godtgørelsesrammen i § 2b, 120-dagesreglen og barselsbestemmelserne om ½ løn til kvinder – og ingen lønret til mænd – som efter Akademikernes vurdering kunne trænge til en opdatering.

To forhold gør sig gældende, når vi ønsker en opdatering – dels at funktionærloven på mange områder fremstår forældet i forhold til de faktiske vilkår på store dele af arbejdsmarkedet – og samtidig er der virksomheder, hvor det er vanskeligt for det enkelte medlem i ansættelsessituationen at forhandle bedre individuelle vilkår end funktionærlovens bestemmelser. Det vil derfor være mere hensigtsmæssigt med en kollektiv løsning/lovændring, hvis der skal ske forbedringer af medlemmernes vilkår.

Akademikerne vil i perioden arbejde for, at funktionærloven bringes up-to-date ift. de vilkår, som overenskomstansatte medlemmer har, ved at tage ændringsforslag op i takt med, at der er momentum for at komme igennem med de enkelte forslag.

Målsætning

- Det er en målsætning frem mod 2025, at Akademikerne arbejder for en opdatering af de dele af funktionærloven, som ikke er fulgt med tiden og den almindelige udvikling på det private overenskomstdækkede område.
- Det er en målsætning frem mod 2025, at Akademikerne løbende kommunikerer behovet for en opdatering af funktionærloven, og at der løbende gøres opmærksom herpå overfor relevante interessenter, når der er momentum herfor.

Pejlemærke 5: EU-direktiv- og aftaleimplementering

Vi står overfor at skulle implementere en række EU-direktiver på det danske arbejdsmarked i de kommende år, som indeholder en række spændende elementer, herunder eksempelvis Direktivet om Work-life-balance, Arbejdsvilkårsdirektivet, de europæiske arbejdsmarkedsparters Rameaftale om Digitalisering, korrekt implementering af Arbejdstidsdirektivet (EU-domstolens dom C-55/18 om tidsregistrering), den europæiske Søjle for Sociale Rettigheder samt forslag til direktiv om passende mindstelønninger i EU.

Implementeringen sker efter dansk praksis i to spor. Dels sker det gennem aftaleimplementering i kollektive overenskomster - og dels sker det gennem opsamlende lovgivning, som sikrer direktivernes mindstevilkår til de ansatte, som ikke er omfattet af kollektive overenskomster.

Gennem aftaleimplementering kan man benytte sig af de fravigelsesmuligheder og undtagelsesadgange, der er i de enkelte direktiver. Herved kan akademikerområdet opnå en langt mere målrettet brug af direktiverne, som vil kunne sikre et langt mere fleksibelt arbejdsmarked.

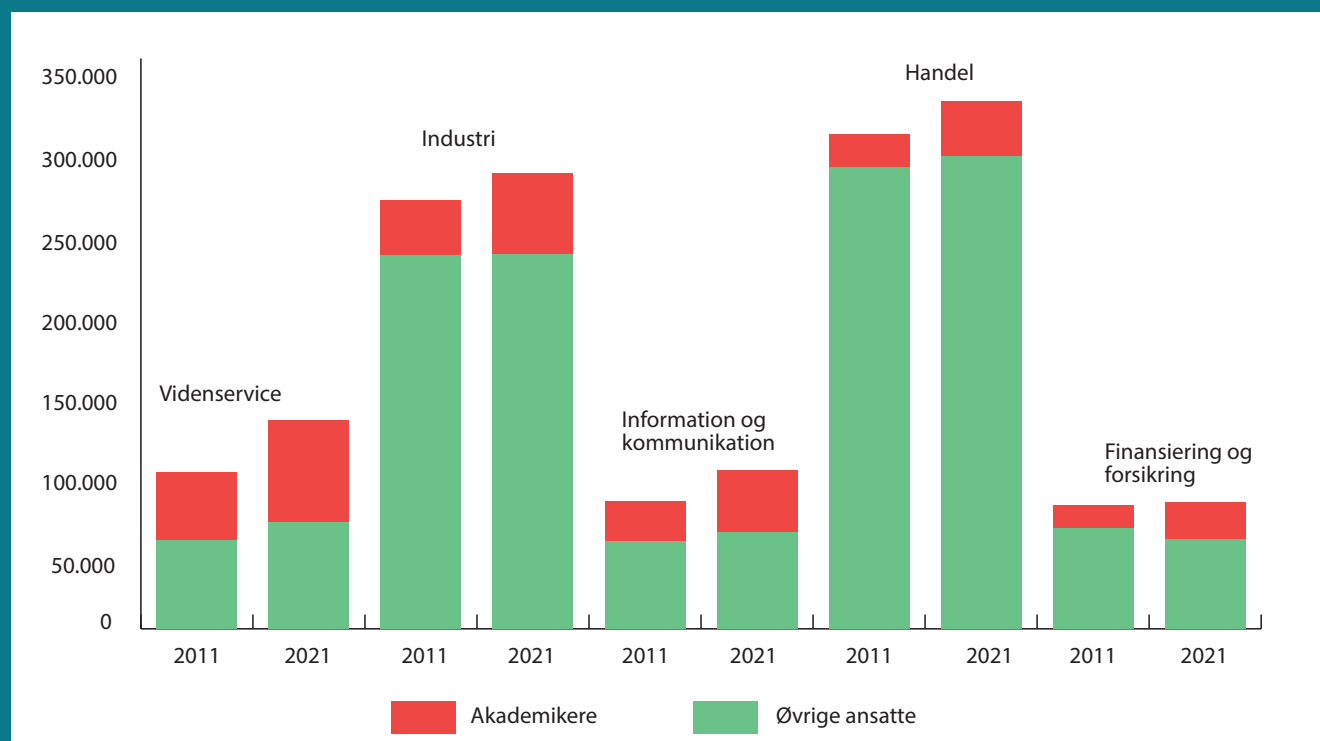
Akademikerne vil i den kommende periode arbejde aktivt for, at også det private akademiker- område inddrages på lige fod med det øvrige danske private arbejdsmarked – til gavn for både virksomheder og medarbejdere, der i fællesskab kan få indflydelse på implementeringen af EU-direktiverne og de forhold, der skal gælde på en række centrale områder.

Målsætning

- Det er en målsætning frem mod 2025, at Akademikerne bliver involveret på lige fod med de øvrige parter på det private arbejdsmarked.
- Det er en målsætning frem mod 2025, at Akademikerne er lykkedes med at præge vilkårene for de privatansatte akademikere via aftaleimplementering af EU-direktiver.

FIGUR 1: DE FEM STØRSTE AKADEMIKERBRANCHER

Akademikerne i Danmark er repræsenteret i alle brancher i Danmark. Her ses de fem brancher, hvor der er flest akademikere. Siden 2011 er der kommet flere akademikere i alle de fem brancher, og andelen af akademikere i brancherne er også steget fra 2011 til 2021.



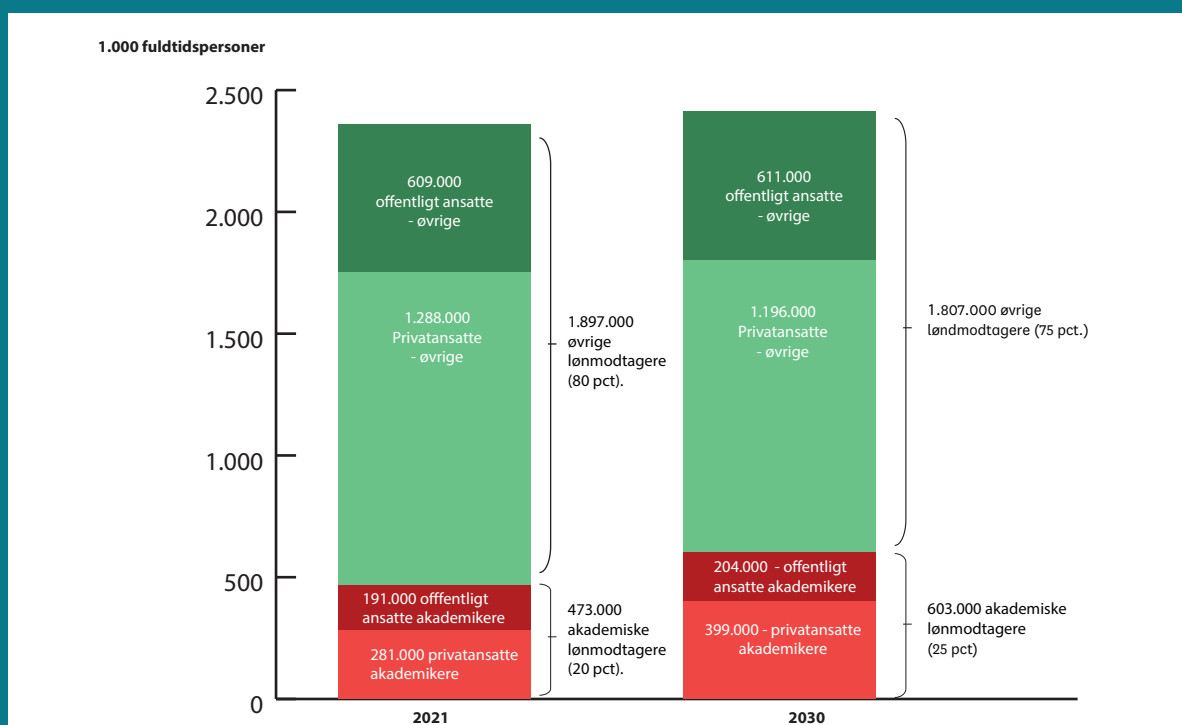
	Vidensservice		Industri		Information og kommunikation		Handel		Forsikring og finansiering	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Samlet beskæftigelse	96.066	128.277	262.794	279.898	78.429	97.513	303.370	323.543	75.985	77.698
Samlet andel akademikere	43%	49%	13%	18%	32%	39%	7%	10%	18%	29%

Kilde: Særkørsel foretaget af Danmarks Statistik for Akademikerne.

OBS: Figur og tabel indeholder tal for det opregnede antal fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere. Tallene er opgjort i 2. kvartal i hhv. 2011 og 2021.

FIGUR 2: FLERE AKADEMIKERE PÅ ARBEJDSMARKEDET I 2030

En fremskrivning af akademikere på arbejdsmarkedet, der bygger på Finansministeriets lange fremskrivninger viser, at antallet af akademikere på arbejdsmarkedet vil vokse fra knap 473.000 akademiske lønmodtagere til godt 603.000 akademiske lønmodtagere mellem 2021 og 2030. Dette svarer til en stigning på knap 130.000. Således fremskrives at akademikere i 2030 vil udgøre godt 25 pct. af de beskæftigede lønmodtagere mod godt 20 pct. i 2021.



Kilde: Egne beregninger på baggrund af Finansministeriets 2025-fremskrivning, DREAM-gruppens uddannelsesfremskrivning samt Danmarks Statistik

Fremskrivningen viser også, at størstedelen af stigningen i akademiske lønmodtagere vil ske på det private arbejdsmarked, således viser fremskrivningen en stigning på 118.000 privatansatte akademikere, mens der vil blive knap 13.000 flere offentligt ansatte akademikere.

AC

Akademikerne

Akademikerne er hovedorganisation for 465.000 offentligt og privatansatte, og udgør den akademiske fagbevægelse

FAOD FORBUNDET
ARKITEKTER OG DESIGNERE

DOKS
DANSK ORGANISATID OG KANTOR SINDS

JA

Præsteforeningen

KOMMUNIKATION
OG SPROG
LÆR PÅ OGS OG DIT FAG

DANSK PSYKOLOG FORENING | indblik og udsyn

**PRAKTISERENDE
LÆGERS
ORGANISATION**

DDD

ATO
DANSK TANDLÆGE
FORENING

DMpF

Pharmadanmark
en fagforening der gør en forskel



LÆGEFORENINGEN

Djøf

Yngre Læger

SIF



DM

**FORBUNDET
KULTUR OG
INFORMATION**

**Dansk
Mejeriingeniør
Forening**

danske
scenografer

DA

**TANDLÆGE
FORENINGEN**



GL
SPRÆKKELEDELSE LÆREFORENING

**Dansk Journalistforbund
Medier & Kommunikation**

**DANSK
INFOPRAKTOR
FORENING**



FAS

Akademikerne | Nørre Voldgade 106 1358 København K | Tlf.: 33 69 40 40 | E-mail: ac@ac.dk