

Formandens mundtlige beretning

”1: Den nødvendige aftaleret

For 3 uger siden var jeg sammen med en række andre danske fagforeningsformænd i Bruxelles til møde med forbundssekretæren i ETUC- den europæiske faglige sammenslutning. Hun arbejder blandt andet med arbejdstidsdirektivet. I sit oplæg udtrykte hun, hvad der for mig er essensen i fagforeningernes eksistensberettigelse: den manglende balance i styrkeforholdet mellem den enkelte, individuelle medarbejder og arbejdsgiveren. Catelene Passchiers pointe var, at det er fagforeningernes opgave gennem fastholdelse og udnyttelse af forhandlingsretten at etablere et mere afbalanceret styrkeforhold, der kan sikre medlemmerne ordentlige løn- og arbejdsforhold.

Grunden til, at jeg trækker det frem her som det overordnede tema for min mundtlige beretning er, at det er en udbredt tendens i tiden at påstå, at der er **ligevægt** i styrkeforholdet mellem den ansatte og ledelsen . At det er udtryk for en forstokket fagforeningstankegang, hvis vi ikke giver medlemmerne fri og lader dem forhandle deres egen løn og egen arbejdstid. Vi kan forvente, at presset for flere individuelt aftalte vilkår vil blive forstærket i den kommende tid, ikke mindst ved de kommende overenskomstforhandlinger. I den forbindelse er det godt at have den klare melding fra den Catelene Passchier i tankerne. For vi stikker os selv blå i øjnene og svigter vores medlemmer, hvis vi køber budskabet om det totale interessefællesskab mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

Til gengæld har vi en presserende opgave med at forklare medlemmer og potentielle medlemmer nødvendigheden af den kollektive forhandlingsret - som fundament også for den individuelle interessevaretagelse.

I forsommeren blev jeg inviteret af Politikens debatredaktion til at være den samlede fagbevægelses talerør i en korrespondance om fagforeningerne og de unge. Baggrunden var en artikelserie i Politiken op til 1. maj om medlemsflugt i den traditionelle fagbevægelse og et debatindlæg i Information fra et tidligere studentermedlem, der meldte sig ud af DM for flere år siden.

Korrespondancen og artiklerne dokumenterede tydeligt, at vi hverken har formået at synliggøre alle de tilbud, vi har ud over de rent løn- og ansættelsesmæssige, eller for den sags skyld at påvise hulheden i påstandene om interessesammenfald mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det tidligere medlem, som kom til at fremstå som repræsentant for den unge generation, opfattede fagforeningen som en privat virksomhed eller forbrugsforening, hvor medlemmerne er kunder og forbrugere.

Det er ikke min erfaring, at alle unge deler den opfattelse. På AC's udviklingskonference i oktober var det ene tema netop de unge, og her fremgik det tydeligt, at nok kan vores unge medlemmer ryste opgivende på hovedet af de traditionelle mødeformer og organisationsstrukturer i fagforeningerne, men det er ikke kun *”value for money”* og *”what's in it for me”*- vurderinger, der afgør unges valg eller fravalg af fagforeningsmedlemskabet, men i lige så høj grad ønsket om at *”kunne gøre en*

forskel” for samfundet, for fællesskabet, for netværket og for fagfællerne. Debatten viser dog med al ønskelig tydelighed, at det arbejde, hovedbestyrelsen i foråret besluttede at igangsætte med at præcisere, skærpe og ikke mindst synliggøre DM’s mål var særdeles påtrængende.

2. Flexibilitet og arbejdstid uden centrale aftaler

DM’s mål er forbedringer for vores medlemmers arbejdsliv. Og en beretnings omdrejningspunkt må være orientering om arbejdet for at nå de opstillede mål, omend det er helt umuligt i en mundtlig beretning at nå hele vejen rundt.

Et acceptabelt resultat kan godt være et forsvar for tidligere opnåede rettigheder, som er under pres – ikke gennem hardcore arbejdsgiverretorik, men gennem forfinet newspeak om fleksibilitet i arbejdslivet, valgfrihed og imødekommelse af individuelle ønsker, der afviger fra centrale aftaler. Afgivelse af rettigheder forklædt som forbedringer.

Finansminister Claus Hjort Frederiksen gav et rigtig godt eksempel på denne taktik, da Lønkommissionen havde inviteret til midtvejsstatus den 22. september. Her fortalte ministeren repræsentanter fra alle de fagforeninger, der er involveret i de kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område, at tiden var inde til at vise tillid, være fleksibel og komme af med overflødigt bureaukrati, regler og procedurer, med andre ord aftale arbejdstid og løn direkte med den enkelte medarbejder uden om tillidsrepræsentanten. Ophævelse af de kollektive rettigheder og forhandlingsret blev forsøgt solgt som en frihedsret og forbedring for medarbejderne.

Og der er ingen tvivl om, at de kommende overenskomstforhandlinger i høj grad vil komme til at handle om mere fleksible arbejdstidsregler og krav om individuelle forhandlinger om lokalløn. Et besnærende scenarie måske, men kun hvis man tror, den allerede ansatte eller tiltrædende medarbejder står i lige så stærk en position som arbejdsgiveren. Finansministerens tilbud burde ikke være let at afvise, men meningene er delte meninger blandt AC’s medlemsorganisationer. Og formentlig også blandt DM’s medlemmer. For DM er opgaven at holde fast i forhandlingsretten uden at blive dømt ude som forstenet og martret af offermentalitet.

Der går en lige linje fra personalestyrelsens krav om mere fleksibel arbejdstid og ledelsesrum til diskussionerne om arbejdstidsdirektivet i EU. Arbejdstidsdirektivet sætter en grænse på 48 timer om ugen, men Storbritannien har en opt-out eller frigørelsesklausul fra dette maksimum. Ledelserne i England har altså mulighed for at tilbyde medarbejderen en individuel kontrakt med en langt højere arbejdstid. Det i et land, hvor organisationsgraden gennem 80’erne og 90’erne blev stærkt reduceret, og arbejdstider på op til 70 timer om ugen ikke er helt ualmindelige. Fra den europæiske fagbevægelses side er der blevet arbejdet ihærdigt på at få fjernet disse opt-outs, for et tilbud om at arbejde 70 timer om ugen, hvor ubehageligt det end kan være, kan det være umuligt at sige nej tak til, hvis man ikke har en stærk fagbevægelse i ryggen.

Men der er også stærke kræfter i EU, der arbejder for yderligere underminering af arbejdstidsdirektivet og for yderligere udbredelse af opt-out klausulen. Fagbevægelsen arbejder for at sætte direktivet på det nye Europaparlaments dagsorden igen idet nye år med krav om fjernelse af frigørelsesklausulen. Det har været forsøgt før, men lykkedes ikke helt. Og nu er den konservative-liberale side i EU-Parlamentet som bekendt markant styrket, hvilket nok gør fagbevægelsens sag noget mere vanskelig, og det kan derfor blive svært at få fjernet arbejdsgivernes adgang til at vælge maksimumarbejdstiden fra. Gennem Danske Underviserorganisationers fælles repræsentant i fagforeningskontoret i Bruxelles har DM fulgt udviklingen om arbejdstidsdirektivet nøje, og indsatsen for at sætte en stopper for den totale deregulering af arbejdstiden i Europa fortsætter. Direktivet om højst 48 timers ugentlig arbejdstid er særlig vigtig for ansatte i private virksomheder uden overenskomst.

3. Det grænseløse arbejde - arbejdspresset vokser

Fleksibel arbejdstid kan være forbundet med både fordele og ulemper. For vidensarbejdere som DM's medlemmer er fleksibiliteten som oftest et uomgængeligt vilkår. Men det grænseløse arbejde, og den manglende balance mellem arbejdsliv og familieliv, har resulteret i en veritabel stressepandemi i Europa. DM's medlemmer rammes også - og det gælder alle typer af arbejdspladser, med et stigende antal henvendelser om arbejdsmiljøproblemer til DM's arbejdsmiljøkonsulenter til følge. Deres kontaktdata og arbejdsområder er nu lagt ud på DM's hjemmeside, så medlemmerne kan se, hvem det er relevant at henvende sig til, når stress og udbrændthed sætter en stopper for det gode arbejdsliv.

For at følge udviklingen og kunne tage de nødvendige politiske initiativer er der nu iværksat en gentagelse af spørgeskemaundersøgelsen fra 1999 blandt DM's privatansatte medlemmer om det psykiske arbejdsmiljø. Resultatet vil foreligge i det tidlige forår 2010.

En særlig problemstilling gælder de ansatte på universiteterne, fordi arbejdstiden ikke kan opgøres. Det er derfor muligt for lederne at pålægge universitetslærerne nye opgaver uden at det afspejler sig i reduktion af undervisningstid eller administrative opgaver. Arbejdsbyrden kan dermed vokse grænseløst, og nogle steder har det ført til meget grelle forhold – så grelle, at arbejdstilsynet bliver inddraget. På et institut har ledelsen fået et pålæg om at arbejdsmængde og arbejdstid skal begrænses, fordi der er risiko for den store arbejdsmængde og tidspresen kan have indvirkning på medarbejdernes fysiske og psykiske sundhed både på kort og langt sigt. Selv om **ledelse og medarbejdere** er enige om, at der ikke er sammenhæng mellem arbejdspresset og ressourcer, mangler de redskaber til at rette op på forholdene. Resultatet på det konkrete institut er det sørgelige, at ikke blot menige overbebyrdede forskere og undervisere går ned, men også tillidsrepræsentanten og institutlederen har måttet sygemelde sig.

Presset kommer i høj grad udefra, fra politikere og andre aktører i forsknings- og uddannelsespolitikken, der konstant kræver højere kvalitet og mere kvantitet, uden at der følger

tilsvarende højere bevillinger til universitetets kerneopgaver. Efter pres fra mange sider, heriblandt DM, ikke mindst DM's studentermedlemmer, er det ganske vist lykkedes at få taxametrene på samfundsvidenskab og humaniora forhøjet med 5000 kr. over de næste tre år. Den krævede modydelse er mere og bedre undervisning. Det kan også være tiltrængt. Det viser såvel den undersøgelse, som DM's studentersektor tidligere har gennemført blandt DM's medlemmer, som den undersøgelse DM, DJØF og KS gennemførte i forsommeren. Men om det letter presset på de ansatte, er desværre nok tvivlsomt. Forlydender om nye store budgetunderskud og krav om afskedigelser på flere universiteter tyder ikke godt.

Nogle af de nye såkaldt professionelle ledere forekommer fuldstændig immune over for medarbejdernes stigende arbejdspress. Nye opgaver, som tjener universitetets profileringsformål i konkurrence med andre institutioner, sælges som frivillige opgaver for de fastansatte lektorer. Københavns Universitet vil gerne fremstå som en arbejdsplads, der sætter ligestilling i højsædet og gør en særlig indsats for at rekruttere flere kvindelige forskere. Derfor har man blandt andet iværksat et særligt mentorprogram for unge kvindelige forskere. Men mentorerne, der skal levere varen, skal arbejde gratis- ligesom hvis de trænede lilleputter. Billedsproget er unægtelig uheldigt og sætter ligestillingsindsatsen i et dårligt lys.

Udviklingen betyder, at der ved den kommende overenskomst skal sættes vægt bag kravet om retten til også på universiteterne at lave bindende lokalaftaler om arbejdstid - og opgaver. Og at der skal sættes værn om eksisterende aftaler og den kollektive forhandlingsret om arbejdstid på andre områder.

4. Træge forhandlinger, enkelte fremskridt, behov for forbedringer

AC's forhandlingsdelegation på universitets- og forskningsområdet er løbende involveret i forhandlinger med Personalestyrelsen og diverse ressortministerier. Aktuelt gælder det en række stillingsstrukturforhandlinger, hvor udgangspunktet for institutionerne i alle tilfælde har været at komme så tæt på den universitære stillingsstruktur som muligt. Ekstern lektor aftalen har også været til forhandling gennem hele året - endnu uden en færdig aftale.

I og med, at udgangspunktet har været så vidt muligt at kopiere den stillingsstruktur, der i januar 2007 inkorporerede sektorforskningen i universiteterne, var forventningen, at der ville blive tale om relativt kortvarige forhandlingsforløb. Det har imidlertid ingeniende været tilfældet. Endnu er ikke en eneste af forhandlingerne afsluttede. De statslige arbejdsgivere ønsker en udvidelse af adgangen til at ansætte tidsbegrænset i de allerfleste stillingstyper. Hensynet til verdensklassen giver åbenbart et helt særligt behov for kontinuerlig bedømmelse af forskere og undervisere og adgang til at skille sig af med medarbejdere uden unødigt besvær. For DM - og for AC som helhed - er målet derimod at begrænse adgange til tidsbegrænset ansættelse.

Personalestyrelsen har ydermere fastholdt, at man ikke vil give en automatisk forlængelse af det tidsbegrænsede adjunktur ved barsel - et ufravigeligt krav fra vores side.

På det offentlige administrative område oplever DM glædeligvis fortsat stigende beskæftigelse. Det lægger et stort arbejdspress på DM's tillidsrepræsentanter og på DM's sekretariat for at opnå et rimeligt lønniveau ved nyansættelser. Det samme gør sig gældende i forhold til implementering af det afgørende nybrud ved OK08, nemlig ret til rådighedstillæg også for DM'ere ansat i administrative generaliststillinger. Vi forventede, at det nok ville kræve en mere end almindelig stadig indsats at sikre rådighedstillæg i grænsetilfælde - og den forventning har holdt stik.

Desværre gælder retten til rådighedstillæg kun generaliststillinger, og det er tolkningen af det begreb og arbejdsindholdet, der har nødvendiggjort en række forhandlinger med arbejdsgiverne om tillægget. Men det betyder også, at vi stadig har et stort problem i forhold til at sikre automatiske tillæg for vores specialister i kommuner og regioner. Et vigtigt krav op til næste overenskomstfornyelse.

På privatområdet fortsætter arbejdet med at sikre nye overenskomster. Indgåelsen af en overenskomst med Boligselskabernes Landsforening må betragtes som et decideret gennembrud. Lønrammen er en anelse højere end resultatet ved de offentlige overenskomster, nemlig 13,1 %. Mere interessant er det dog, at der er opnået 52 ugers fuld løn under barsel med 6 øremærkede uger til faderen, og ikke mindst regulerede arbejdstidsbestemmelser.

Rammerne for overenskomstforhandlingerne på privatområdet i 2010 er aftalt med de øvrige AC-organisationer i et fælles papir med titlen Tema og Tendenser. Fokus vil formentlig være på rettigheder frem for store lønstigninger.

DM har gennem drøftelserne om en ny udvalgsstruktur i AC lagt vægt på, at der skal være et større fokus på forbedringer af de lovbundne minimumsvilkår for akademikere på individuel kontrakt. Et arbejde, der nu vil blive igangsat. I kommissoriet for det nye privatudvalg fremgår det således på DM's foranledning eksplicit, at udvalget kan arbejde med forbedringer af funktionærloven og rammerne for ansættelsesvilkår i private virksomheder i det hele taget. Det vil således også omfatte arbejdet med EU-direktiver, der - den danske model til trods - kan være en nødvendig sikring for ansatte i virksomheder uden overenskomst

Endelig har DM varetaget stillingsstrukturforhandlinger på det nye fusionerede universitet i Grønland, hvor aftalen nu er faldet på plads. I denne aftale er der taget højde for særlige grønlandske forhold og behov for at rekruttere lokalt samtidig med, at det internationale niveau fastholdes. Resultatet er tilfredsstillende for DM. Der er færre tidsbegrænsede ansættelser end i den tilsvarende danske aftale, karrierevejene er præciserede og giver nye muligheder for DM's medlemmer. Næste skridt bliver en arbejdstidsaftale, som skal være færdigforhandlet inden sommerferien. Måske kan den vise vejen for tilsvarende aftaler om arbejdstid i Danmark.

5. Eksterne lektorer og timelærere

For de eksterne lektorer har vi accepteret at der i første omgang ville blive tale om minimale ændringer. Forudsætningen for AC's forhandlingsdelegation for at gå med til en aftale med de minimale ændringer, som implementerer den aftale, vi indgik med Videnskabsministeriet helt tilbage i 2006 om adgangen til at ansætte eksterne lektorer uden tidsbegrænsning er, at vi 2010 får et periodeprojekt i fællesskab mellem organisationerne og personalestyrelse/Videnskabsministerium. Et periodeprojekt, der skal kulegrave problemer og forberede krav til OK11. Personalestyrelsen var lodret imod at inkludere undervisningsassistenterne i kommissoriet, hvilket kom meget bramfrit til udtryk. På det punkt har de dog givet sig.

Men en aftalefornyelse har vi endnu ikke. Ikke engang den minimale forbedring af opsigelsesvilkårene har vi kunnet blive helt enige med Personalestyrelsen om. Vi har krævet de samme opsigelses- og afskedigelsesbestemmelser, som AC-overenskomsten indeholder, herunder bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse og adgang til prøvelse af afskedigelsesgrundlaget. Min vurdering, som jeg deler med resten af forhandlingsdelegationen er, at uden disse bliver aftalen simpelt hen for ussel – selv med udsigten til et periodeprojekt. Det har vi meddelt modparten, men ikke fået svar på.

Det er fortsat mit mål at opnå reelle forbedringer ved næste overenskomst af de daglejerlignende vilkår, som vores timelærere må slås med. Men det kræver. At de øvrige AC-organisationer bakker op. Den opbakning kan vi ingenlunde være sikre på,

Det er dog løfterigt, at EU-kommissionen har stillet spørgsmål til den danske regering om opfyldelse af deltidsdirektivet. Hvad regeringen har svaret, har vi indtil videre ikke kunnet få oplyst. Men DM har sendt kommissionen vores vurdering af forholdene og den manglende overholdelse, ligesom vi har korresponderet med Ole Christensen, den EU-parlamentariker, der har kontaktet kommissæren om den manglende overholdelse af deltidsdirektivet. I forbindelse med min tur til Bruxelles først på måneden havde jeg møde med Ole Christensen, som fortsat vil forfølge sagen. DM har også fra den relevante EU-kommissær fået et imødekommende svar, om at han tager sagen alvorlig. Initiativet og det vedvarende pres kommer i høj grad fra de forskellige timelærergrupper i Århus og København og DM's Klub 7. Timelærerne har igen i år aktioneret på fredelig vis i forbindelse med semesterstart, og DM sponsorerede en fin brochure til anledningen. I København blev timelærerne – selv om de arbejder på universitetet - imidlertid bortvist, da de stod uden for universitetet med et banner ved immatrikulationshøjtideligheden. Det er i sandhed nye tider.

6. Medarbejderindflydelse og ytringsfrihed

Det ene af de 2 særlige indsatsområder for 2009 og 2010 er medarbejderindflydelse/indflydelse på eget arbejde. Arbejdet i den politiske styregruppe for indsatsområdet har det første år afspejlet nogle fælles problemstillinger, som nu i første omgang udmøntes i en værkstøjskasse og konkretiseringer

i forhold til forslag til overenskomstkrav til samarbejdsaftaler og –udvalg. Det fortsatte arbejde med indsatsområdet i 2010 vil afspejle de særlige problemfelter på de enkelte ansættelsesområder, som de kvantitative og kvalitative undersøgelser, der er gennemført i forsommeren, har afdækket

Umiddelbart gælder det både universitetsloven og funktionærloven for henholdsvis universitetslærere og privatansatte, men også de øvrige ansættelsesområder har vist sig at have særlige problemstillinger, som det fortsatte arbejde med indsatsområdet skal behandle mere præcist.

Medlemsundersøgelserne dokumenterede ikke overraskende størst utilfredshed med graden af indflydelse blandt DM's universitetsforskere. DM's indsats for at sikre en reel revision, der sikrer forskningsfrihed for den enkelte og genindfører en vis grad af medarbejderindflydelsen har givet DM stor synlighed og en uomgængelig platform. DM's formand har deltaget i 3 møder med det internationale evalueringspanel, der skal afgive rapport den 3. december. Der er aftalt møder med forskningsordførerne i de kommende uger, og DM har sammen med Danske Studerendes Fællesråd tilsendt Videnskabsudvalget vores fælles forslag til en ny lov for universiteter. Den danske debat har givet genlyd i England, og DM's formand blev i september inviteret til at skrive en artikel i det ansete Oxford Magazine om den danske universitetslov.

Reel medarbejderindflydelse indebærer retten til at ytre sig om kritisable forhold på arbejdspladsen. En rettlighed, der - som det er fremgået af universitetsledelsens reaktion på timelærernes aktion - er under stærkt pres på både offentlige og private arbejdspladser. DM har vedvarende gennem de sidste 4 år sat fokus på ytringsfrihed på arbejdspladsen, og gennem hele 2009 har vi deltaget i et arbejde sammen med blandt andet Dansk Journalistforbund om en bedre sikring af ytringsfriheden. En decideret ytringsfrihedslov forekommer ikke realiserbar, og den umiddelbare konklusion er, at den mest farbare vej er at lade arbejdet med bedre sikring af privatansattes ytringsfrihed indgå i det fællesakademiske arbejde med forbedring af funktionærloven. Offentligt ansatte har formelt en bedre sikring, men vi har set mange eksempler på omgåelse af retten til at ytre sig på offentlige arbejdspladser. Sociologen Rasmus Willig udgav i foråret et essay om umyndiggørelsen af de menige medarbejdere på offentlige arbejdspladser, på baggrund af hvilket han holdt et oplæg for DM's hovedbestyrelse i august. Som opfølgning på oplægget har Rasmus Willig foreslået FTF, BUPL og DM en fælles undersøgelse om ytringsfrihed. Der er aftalt møde herom i begyndelsen af december.

7. Ligestilling - ikke ligestillingsministerens ansvar

Ligestillingsområdet har været et særligt indsatsområde for DM gennem 3 år og vil fortsat være det i 2010. Der er lagt særlig vægt på at skabe grobund for ligeløn og sikre tillidsrepræsentanter de bedste redskaber. DM har i årets løb markeret sig aktivt i ligestillingsdebatten med debatindlæg og konferencer samt særlige indslag på hjemmesiden med tre små film om barsel, ligeløn og kompetencer.

Vi har afholdt konference om behovet for en uafhængig ligestillingsinstans. At vi ikke har en sådan risikerer nu at indbringe Danmark for EF-domstolen for traktatbrud, hvilket måske kan formå Ligestillingsministeren til at se på sagen. Derudover har vi i offentligheden og over for ministeren påpeget de negative konsekvenser af den kønsmæssige ubalance blandt forskerne på universiteterne - med kvinderne i bunden af hierarkiet og mændene i toppen. Endelig er der ikke mindst sat fokus på behovet for længere øremærket barsel til mænd.

Ligestillingsminister Inger Støjberg fralægger sig desværre ethvert ansvar for ligestillingen, som hun tilsyneladende kun mener er et problem i indvandrerkredse. Og det påvirker ikke ministeren, at en nylig undersøgelse foretaget af FOA viser, at private virksomheder og kommuner i stort tal ignorerer kravet om at levere kønsopdelte lønstatistikker.

Ifølge Inger Støjberg må det være fagforeningernes sag at holde øje med, om loven overholdes. Med en sådan ligestillingsminister er der jo ganske rigtigt stærkt behov for, at fagforeningerne er aktive på ligelønsområdet. Og DM gør - lige som en række andre organisationer - en stor indsats for at klæde tillidsfolk på og gøre opmærksom på områder, hvor ligestillingen halter. Men kontrolinstans - det er vi ikke.

Her burde ministeren træde i karakter som ligestillingens forsvarer og oprette den der uafhængige ligestillingsinstans.

8. Aktivisering for aktiveringens skyld?

Akademikerledigheden eksploderer, og det går især ud over dimittenderne. Men i modsætning til tidligere kriser, er det ikke magistre, der rammes hårdest. Tværtimod. Blandt MA's medlemmer har der endda været et svagt fald i ledigheden fra september til oktober i år. Den aktuelle ledighedsprocent er på 4%. Blandt sommerdimittenderne i MA er hver tredje humanist stadig ledig på nuværende tidspunkt. Selv om det er mange, og det er alvorligt, er det faktisk et fald fra oktober 2008. Og det er den eneste akademikergruppe, der kan notere et fald.

Andre akademikergrupper er meget mere konjunkturfølsomme og rammes hårdere. Men under alle omstændigheder er det vigtigt, at der bliver gjort en særlig indsats for at bekæmpe dimittendledigheden. For nyuddannede akademikere er særlig udsatte for at blive hængende i ledighed eller usikre ansættelser med ringe akademisk indhold, hvis de ikke kommer ud og får afprøvet og udviklet kvalifikationerne inden for en overskuelig tidsramme, efter at beviset er i land. Det viser alle erfaringer fra tidligere perioder med stor ledighed. Og det er en både personlig tragedie for den enkelte og et stort samfundsmæssigt spild.

AC har sendt Beskæftigelsesministeren en hel vifte af forskellige forslag til nedbringelse af ledigheden – en decideret akademikerkampagne version 2.0. Da ledigheden sidste gang skød i vejret for akademikerne, søsattes den første akademikerkampagne med støtte fra både ministerier og erhvervsorganisationer. Og kampagne var en succes. Den høje ledighed, ikke mindst blandt MA's

medlemmer, blev gradvist, men relativt hurtigt nedbragt til et historisk lavt niveau ved blandt andet at matche ledige med små og mellemstore virksomheder, som ikke tidligere havde kastet sig ud i ansættelse af akademikere - og slet ikke humanister.

Alle forventede, at disse humanister nu ville være de første til at blive afskediget, men det er slet ikke det billede, vi ser.

Med de gode erfaringer fra akademikerkampagne 1, havde man lov at forvente en lignende aktiv indsats fra Beskæftigelsesministeren denne gang. Det er desværre ikke tilfældet. Indsatsen er minimal grænsende til det tilbagelæned.

Samtidig betyder kommunaliseringen af beskæftigelsesindsatsen og rammerne for udbud af aktiveringsindsatsen til de såkaldte anden aktører - hvor jobcentre forventes at vælge de aktører, der giver de billigste bud, uanset kvalitet - at vi desværre må se i øjnene, at vores ledige kolleger vil blive prisdrevet i et nyt aktiveringscirkus, med aktivering for aktiveringens skyld. Den sikre vej væk fra faste job. Det er den pessimistiske vurdering, som jobrådgivernes egen brancheforening deler med AC's medlemmer i de lokale og regionale beskæftigelsesråd.

DM skal derfor prioritere indsatsen for selv at støtte og vejlede ledige medlemmer og for at gøre opmærksom på den katastrofale politik, arbejdsmarkedsstyrelsen og ministeriet lægger for dagen. Et tættere samarbejde med MA med en fælles jobportal på nettet kan blive et vigtigt redskab.

9. Den nødvendige fagforening med overskud til fællesskab

Udviklingen i fagbevægelsen i almindelighed og forholdet mellem de akademiske fagforeninger førte til, at Hovedbestyrelsen i foråret besluttede at arbejde aktivt med en skarpere profil.

Alle DM's sektorer, sektioner og opstillingslister har bidraget til opstilling af hvad der i første omgang var 9 forskellige scenarier for retning og kommunikation af DM's profil. Hovedbestyrelsen valgte så ved et seminar i maj tre scenarier ud som mest dækkende:

- **Den samfundsengagerede fagforening,**
- **Tryghed – Vi stiller op for vores medlemmer,**
- **Den resultatskabende fagforening – løsninger i arbejdslivet.**

Det samfundsengagerede behandler de spørgsmål, der er vedkommende for DM's medlemmer på kritisk vis. Det samfundsengagerede scenario forpligter til at indgå i den offentlige debat for at påvirke udviklingen og retningen, politisk og holdningsmæssigt, mens trygheden er en konsekvens af det resultatskabende scenario: Det er i overvejende grad resultaterne, der skaber trygheden. Men også den daglige indsats og interesse for det enkelte medlem.

Det resultatskabende dokumenterer over for medlemmerne, hvad DM har opnået for medlemmerne, og synliggør DM's styrke og relevans over for omverdenen, med- og modparter.

Som foreløbig konklusion på profilarbejdet arbejder vi nu ud fra følgende slogan:

DM – resultater for arbejdslivet

Det er tanken, at denne profil skal bruges som omdrejningspunkt for en kampagne til at profilere DM og DM's ydelser. Samtidig skal al kommunikation fremover have profilen som omdrejningspunkt og referenceramme. Det betyder konkret, at alle kommunikationsprodukter skal kunne rummes inden for profilen, samt at det grafiske lay-out på DM-produkter skal afspejle profilen. Arbejdet med et fælles design og lay-out for alle DM's produkter har nu resulteret i en ny designlinie for alle brochurer og blade, inklusive Magisterbladet, som lanceres i det nye år.

Medlemstilbud – de tidligere såkaldte tertiære ydelser - indgår i profilen. En række rabattilbud er oplyst i en særlig brochure, som udsendes til alle medlemmer i disse dage sammen med et hårdt medlemskort, der kan benyttes som identifikation, når rabatmulighederne skal udnyttes.

Elementerne i en egentlig profileringskampagne er endnu ikke besluttet og vil først kunne igangsættes i 2010.

Det var hvad jeg denne gang valgte at fokusere på. Mange vigtige områder og indsatser er ikke kommet med, men er for en dels vedkommende med i den skriftlige beretning. Desværre - eller måske snarere heldigvis - arbejder vi over så bred en kam og er med i så mange sammenhænge, at det er fuldstændig umulig at yde alle områder retfærdighed – hvis vi også skal nå andet på vores Repræsentantskabsmøde. Og det skal vi som bekendt.

Tak for ordet.”