

## **Formandens skriftlige beretning, november 2001.**

Ligesom DMs princip- og arbejdsprogrammer er blevet gennemgribende revideret i indeværende efterår, vil også beretningen fra nu ændre sin form.

Fremover vil beretninger knytte sig tæt til de arbejdsområder som er beskrevet i arbejdsprogrammet - specielt de prioriterede indsatsområder.

På nogle områder vil der i sagens natur ikke være direkte overensstemmelse mellem arbejdsprogrammet og beretningen, idet nogle arbejdsopgaver vil blive aktuelle i perioden, som man ikke kunne tage højde for i forbindelse med vedtagelsen af arbejdsprogrammet. Disse opgaver vil kunne medføre at nogle af de opgaver, som var blevet prioriteret i programmet alligevel ikke er blevet udført. Dette vil i givet fald fremgå af beretningen.

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet en række konkrete initiativer inden for hvert politikområde. Disse var ikke indbyrdes prioriterede. Ved gengivelsen her er de nummereret, hvilket således ikke er udtryk for en prioritering, men af hensyn til læsevenligheden.

### **LØN- OG ARBEJDSVILKÅR**

#### **Lønpolitik**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. Udarbejdelse af vejledninger med sigte på at opnå aftaler med arbejdsgivere om løntillæg på det offentlige område, herunder også vejledninger til TR, hvor det ikke er muligt at opnå forhåndsaf-taler,
2. afdelinger og områder skal konkret forholde sig til omfanget af og formen for en acceptabel lønspredning, og søge at konkretisere den overordnede lønpolitik,
3. tage initiativ til, at udvidelse af konfliktretten bliver et centralt emne i de kommende overens-komstforhandlinger. Konfliktretten skal ikke bare gælde ved tillægsforhandlinger ved nyansæt-telse, men også ved de årlige tillægsforhandlinger,
4. fokus på lønforskelle mellem mænd og kvinder,
5. forbedring af lønstatistikken for DM's offentligt ansatte medlemmer,
6. indsamle erfaringer med ny løn,
7. indsats for øget aftaledækning på det offentlige område, bl.a. tilslutningsoverenskomster på selvejende institutioner, museer og arkiver, overenskomstdækning af ph.d.stipendiater og un-dervisningsassistenter m.v.
8. arbejde for aftaler om stillingsstruktur på en række undervisningsområder,
9. samarbejde med øvrige AC-organisationer om indsats for flere klubber på det private område.
10. løbende indsats for at få overenskomstdækning på de private arbejdspladser,
11. afholdelse af medlemsmøder på private arbejdspladser med lave løntal,
12. lønforhandlingskurser for privat ansatte medlemmer og højskolerne,
13. dannelse af netværksgrupper for ansatte indenfor IT og information

**Punkterne 1, 2 og 6:** Er omfattet af det nye kommissorium for DMs Overenskomstudvalg, som HB vedtog i forbindelse med konstitueringen i januar 2001. Arbejdet er igangsat, men afslutningen er blevet udsat på grund af den store belastning, der har været for udvalget, med at få gjort DMs holdning til forhandlingsaftalen i AC med henblik på OK-forhandlingerne 2002 færdig.

**Punkt 3:** Kravet var meldt ind fra DM til AC som et højt prioriteret krav til OK fornyelsen, og det er kommet med i ACs udkast til en forhandlingsaftale.

**Punkt 4, 11 og 12:** I stedet for et generelt lønforhandlingskursus besluttedes det at holde fyraftensmøder om forhandling og ligeløn for afdeling VI's kvindelige medlemmer. Det er endnu ikke blevet realiseret, da den politisk ansvarlige for møderne blev ansat i DM. Det er aftalt med DME, at der forsøges igen i foråret 2002. Der blev i år kun peget på en enkelt arbejdsplads med lavt løntal. Opgaven er nedprioriteret på grund af indsats på områder med en bredere kollektiv virkning. På højskolerne er punktet endnu ikke blevet aktuelt, da der ikke er indført et nyt lønsystem. Opgaven er således på stand-by indtil dette sker.

**Punkt 5:** Der er ikke lavet ændringer af den offentlige lønstatistik i år. DM har indført nyt medlemsystem og arbejdsprocessen ville blive for sårbar, hvis der samtidig blev indført store indholdsmæssige ændringer.

Sidste år blev der lagt løntal for større offentlige arbejdspladser ud på hjemmesiden, og det er planen at dette også skal ske i år.

**Punkt 7:** Tilslutningsoverenskomster på museer/arkiver er en løbende opgave, og stadig flere museer og arkiver bliver dækket. For et par år siden blev der sendt brev til samtlige museer og arkiver, der ikke allerede havde tilslutningsoverenskomst, hvilket resulterede i 5 - 10 flere tilslutningsoverenskomster. Men ellers foreslås det, hver gang DM bliver bekendt med en ansættelse på et museum, som ikke har overenskomst, at der bliver indgået en, og det lykkes ind i mellem.

Overenskomstdækning af lønnede ph.d. stipendiater og undervisningsassistenter er tidligere blevet afvist af Finansministeriet. Overenskomstdækning af ph.d.stipendiater er endnu engang taget med i udkastet til forhandlingsaftale. På timelønsområdet kan det forventes, at der kommer en anden løsning, idet loven om implementering af EU's deltidsdirektiv forbyder diskriminering af deltidsansatte i forhold til sammenlignelige ansatte på fuld tid. DM har presset på i AC for at rette henvendelse til Finansministeriet i sagen, og der er nu indkaldt til møde mellem AC og Personalestyrelsen.

**Punkt 8:** Der forhandles fortsat om en stillingsstrukturen på CVU-området, efter en længere pause over sommeren. Finansministeriet er nu på banen, men man afventer stadig at en række stillingsstrukturaftaler uden for DM's område bliver forhandlet færdigt.

Stillingsstrukturaftalen på Biblioteksskolen er blevet færdiggjort, og kan forudses at ville danne model for en aftale på Konservatorskolen. Finansministeriets udspil på dette område er p.t. til høring på skolen.

DM har anmodet Kulturministeriet om et møde med henblik på at få genoptaget forhandlingerne om stillingsstruktur på musikkonservatorierne.

**Punkt 9:** Der samarbejdes løbende. Der bliver fortsat oprettet 3 - 4 klubber årligt ligesom vi i samarbejde har holdt tværgående netværksmøder med deltagelse af klubberne i de humanitære organisationer.

**Punkt 10:** Et hovedtema har været IT-området, hvor HK meget aggressivt og aktivt har succes med at overenskomstdække også akademikerne. Dette er brud på AC-LO grænseaftalen. AC er derfor bedt om at bringe sagen op overfor LO. Et medhold i, at der er tale om et aftalebrud, fører dog ikke til underkendelse af HK-overenskomsterne. DM og de øvrige AC-organisationer står derfor med et kraftigt stigende problem. For at få egne overenskomster vil vi derfor oftest skulle konflikte os til en overenskomst. Konflikt er medlemmerne oftest ikke interesseret i, ligesom at organisationsprocenten på disse områder ikke er specielt høj. Enkelte steder - Røde Kors og Kommunedata - forsøges med en forhandlingsløsning, om det lykkes vides først til foråret.

**Punkt 13:** Der er i efteråret 2000 oprettet 4 netværk som forsøgsordninger - herunder et for Informationsmagistre. HB har besluttet at fortsætte og udvide netværksforsøgene i 2002.

### **Arbejds miljø:**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. DM har udarbejdet et idekatalog til personalepolitik inklusiv en eksempelsamling. Idekataloget skal støtte udviklingen af et godt arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads,
2. opfølgning på undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø på privatområdet,
3. udgivelse af pjece om skærmarbejde,
4. oprettelse af hjemmeside for sikkerheds- og tillidsrepræsentanter om arbejdsmiljø,
5. implementering af handlingsplan udarbejdet for arbejdsmiljøområdet, så
6. medlemmerne får større kvalitet i arbejdet (faglige udfordringer, autonomi, variation og kompleksitet) og en oplevelse af større livskvalitet,
7. opfølgning på lovgivning om de studerendes arbejdsmiljø.

**Punkt 1:** DM har udarbejdet et idekatalog til personalepolitik. Dette katalog skal støtte udviklingen af et godt arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads.

**Punkt 2:** Foreningen er ved at udarbejde et selvtestværktøj inden for det psykiske arbejdsmiljø. Det er tilrettet til de forskellige arbejdspladsområder: Universiteterne, privatansatte m.m.. Videre skal der være en fælles almen del.

**Punkt 3:** DM har udgivet en pjece om skærmarbejde med henblik på at forebygge eksempelvis museskader.

**Punkt 4:** Arbejdet er i planlægningsfasen og forventes færdiggjort tidligt næste forår.

**Punkterne 5 og 6:** Serviceringen på det arbejdsmiljømæssige område afhænger i høj grad af det enkelte medlem, idet de fleste tiltag sker i forhold til det enkelte medlem, som søger råd og vejledning om forskellige emner eller som er i krise.

**Punkt 7:** Der er fulgt op på loven om studerendes undervisningsmiljø. På tværs i AC og med relevante

studenteorganisationer har man arbejdet for en forbedring af undervisningsmiljølovgivningen.

### **Medbestemmelse på arbejdspladsen**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. Fokus på personalepolitik på arbejdspladserne - med udgangspunkt i Personalepolitisk Idekatalog - ved tilbud om deltagelse i klubmøder og andre arrangementer på arbejdspladserne,
2. fokus på, hvordan personalepolitiske regnskaber kan bruges til at fremme personalepolitiske rettigheder gennem artikler i Magisterbladet og udarbejdelse af eksempelsamling,
3. deltagelse i Personalepolitisk Messe på det kommunale område
4. udarbejdelse af pjecemateriale specielt rettet mod små magisterarbejdspladser,
5. gennemførelse af projekt om "Udvikling og effektivisering af offentlige administrative arbejdspladser – fra top-down til medarbejderstyring"
6. debat om sikring af offentligt og privat ansattes ytringsfrihed – gennem artikler i Magisterbladet og anden offentlighed – med udgangspunkt i konkrete eksempler,
7. initiativer på det overenskomstmæssige og lovgivningsområdet til forbedring af arbejdstagernes rettigheder.

**Punkt 1:** Personalepolitik er et emne, der er aktuelt på mange arbejdspladser og som specielt tillidsrepræsentanterne er involverede i. Personalepolitiske emner er hovedindholdet i 2. del af DMs TR-basisuddannelse. Sekretariatet har desuden deltaget i medlemsmøder på en række magisterarbejdspladser, hvor man også har brugt Personalepolitisk Inspirationskatalog i arbejdet med at formulere en lokal personalepolitik.

**Punkt 2:** Arbejdspladsudvalget har diskuteret Personalepolitiske Regnskaber – og andre bløde regnskaber. Diskussionerne er endnu ikke afsluttede. Vejledningsmateriale til TRere om "de bløde regnskaber" vil antagelig foreligge i 2002.

**Punkt 3:** DM deltog i Den Personalepolitiske Messe på det kommunale område som en del af ACs delegation. AC havde valgt at fokusere på kompetenceudvikling og dette emne var temaet både på ACs stand og i den workshop som AC stod for. Et af emnerne på workshop'en var DMs arbejde for at kunne tilbyde relevant efteruddannelse til medlemmerne - i samarbejde med arbejdsgivere og universiteter – hvor DME præsenterede en række af de projekter.

**Punkt 4:** En arbejdsgruppe under Arbejdspladsudvalget har udarbejdet en pjece om Små Magister-arbejdspladser – specielt med henblik på det psykiske arbejdsmiljø. Pjecen udkommet primo november 2001.

**Punkt 5:** I maj 2001 afleverede konsulenter fra Kubix en rapport, som har været til genstand for stor omtale i medierne. Det videre arbejde koncentrerer sig om etablering af konkrete forsøg på udvalgte arbejdspladser.

**Punkt 6:** Arbejdspladsudvalget har emnet på sin arbejdsplan for 2001, men der er endnu ikke noget konkret.

**Punkt 7:** Der henvises til punktet om Tryghed i ansættelsen.

### **Tryghed i ansættelsen, rettigheder under ansættelsen, vilkår ved afskedigelse**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. Samarbejde med andre AC-organisationer om fortsat sikring af overenskomstdækning på områder, der er udliciteret, omfattet af selskabsdannelse eller privatiseret,
2. ved OK-forhandlinger på det offentlige område samt gennem påvirkning af lovgivningen stilles krav om de eksisterende overenskomsters videreførelse, når offentlig virksomhed privatiseres eller udliciteres, samt om, at organisationerne informeres direkte om forestående privatisering eller udlicitering,
3. samarbejde med andre organisationer om indflydelse på revision af funktionærloven, specielt opsigelsesvarsler, som ønskes længere, krav til advarsler og lovrevision i år 2001 af funktionærlovens nye bestemmelser om erhvervsbegrænsende klausuler,
4. fortsat registrering af, hvordan de nye erhvervsbegrænsende klausuler virker,
5. arbejde for en lønmodtagerlov, som sikrer en bredere gruppe end de der er omfattet af funktionærloven,
6. samarbejde med andre AC-organisationer om udvikling af interessevaretagelsen for privatansatte medlemmer ansat på individuelle kontrakter,
7. fokus på EU-direktiver og implementeringen af disse.

**Punkt 1 og 2:** Der har i den forløbne periode været en intensiv fortsættelse af privatiseringer og selskabsdannelser indenfor det offentlige.

Fællesnævneren er at man i det nye selskab forsøger at blive frigjort fra overenskomstdækningen af magistre og andre akademikere. DM forsøgte at få de andre AC-organisationer med på et krav om at det eksplicit skulle fremgå af overenskomsten, at den videreføres ved en virksomhedsoverdragelse. Det kom ikke med i udkastet til forhandlingsaftale.

I de tilfælde hvor der har været tale om en decideret virksomhedsoverdragelse, har den nye arbejdsgiver meddelt at de ikke ønsker at indtræde i overenskomst og hovedaftale med DM.

I de tilfælde hvor der har været tale om en ren offentligt ejet selskabsdannelse og hvor der efterfølgende er solgt aktier, forsøger arbejdsgiveren - ofte via den arbejdsgiverorganisation de har meldt sig ind i - at frigøre sig fra overenskomsten. Arbejdsretligt kan arbejdsgiveren ikke frigøre sig for overenskomsten alene ved opsigelse af aftaler. Der kræves derfor i alle sådanne sager en større forhandling af overenskomstforholdene - specielt spørgsmålet om videreførelse af eksisterende overenskomster, idet arbejdsgiverorganisationerne generelt ikke ønsker overenskomster for akademikere.

**Punkt 3 og 4:** Lovrevisionen omkring erhvervsbegrænsende klausuler m.v. er udskudt til 2002. DM's overvågning på området fortsætter.

**Punkt 5:** DM er med i en arbejdsgruppe under FHP, hvor man arbejder med opsigelse og sikkerhed i ansættelsen. Spørgsmålet om en egentlig lønmodtagerlovgivning hører ind under denne FHP-arbejdsgruppe.

**Punkt 6:** Samarbejdet mellem AC-organisationerne i forhold til individuelle ansættelsesforhold fungerer på udvalgte enkelt emner. Det drejer sig om ansættelser i udlandet, aktieløn, direktivimplementering, erhvervsbegrænsende klausuler og sikkerhed i ansættelsen.

**Punkt 7:** Der er forsat en høj grad af fokus på direktivimplementeringen. Der har i den forløbne periode været to lov implementeringer af direktiver.

Virksomhedsoverdragelsesloven er blevet ændret således, at reglerne omkring virksomhedsoverdragelse i forbindelse med konkurs er blevet klarere samt en definition af hvornår der er tale om en offentlig myndigheds aktivitetsoverdragelse, der er omfattet af loven.

Deltidsdirektivet er blevet lovimplementeret således, at der ikke må forekomme diskriminering i vilkårene for ansættelsesforhold på deltid i forhold til vilkår på fuld tid. Dette vil specielt have stor indflydelse på vilkårene for timelønnet undervisning.

Kommissionens sag mod Danmark omkring manglende implementering af arbejdstidsdirektivet nærmer sig en afgørelse. Regeringen vil - via lovgivning - skulle dække de grupper på arbejdsmarkedet, der ikke er omfattet af en aftale. Mulighederne for at EU-kommissionen skulle se den hidtidige aftaleimplementering af direktivet som tilstrækkelig må vurderes som små.

Der sker for tiden forberedelse til aftaleimplementeringen på det offentlige arbejdsmarked af midlertidsansættelsesdirektivet. Dette skal være sket medio 2002. Formålet med dette direktiv er at sikre midlertidigt ansatte de samme rettigheder som fastansatte og at formindske brugen af midlertidige ansættelser. Det vil formodentlig også her være nødvendig med en lovimplementering for de grupper på arbejdsmarkedet, der ikke er aftaledækket.

Vedrørende lov om ansættelsesbeviser er der forberedt en lovændring begrundet i en dom fra EF-domstolen. Den betyder, at alle væsentlige vilkår i et ansættelsesforhold skal fremgå af ansættelseskontrakten. Dette vil bl.a. betyde en forbedring af lønmodtageres muligheder for at vurdere ansættelsesforholdets betingelser før ansættelsen.

## Merarbejde

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. DM-kampagne vedr. merarbejde: Er der et liv uden for arbejdslivet?

- Udsendelse af Vejledning om arbejdstid og merarbejde – til tillidsrepræsentanter på det offentlige område,
- revision af pjece om privatansattes arbejdstid,
- modeller for implementering af decentrale arbejdstidsaftaler og evt. flekstidsaftaler på typiske DM arbejdspladser i den offentlige sektor,
- kampagnemateriale, herunder "mødepakke" til brug ved medlemsmøder,
- artikelserie i Magisterbladet med fokus på arbejdslivet,
- åbne medlemsmøder om arbejde – fritidsliv – familieliv,
- møder på DM-arbejdspladser,
- afholdelse af konference for Tré m.fl. med fokus på arbejdstid, merarbejde, decentrale arbejdstidsaftaler og flekstidsaftaler

AC-organisationer, der er interesserede i at arbejde med merarbejdsproblematikken, inddrages i kampagnen.

**Punkt 1:** I efteråret 2001 og foråret 2002 gennemføres DMs merarbejds-kampagne. Der er i oktober afholdt et seminar for DM-politikere og tillidsrepræsentanter og i november og senere på året afholdes åbne medlemsmøder, hvor arbejdsliv og familieliv er til debat.

Ingen andre AC-organisationer har givet positivt tilsagn om at deltage i kampagnen.

## **Seniorpolitik**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. udarbejdelse af eksempelsamling om aftaler om senior- og fratrædelsesordninger til brug for TR og klubber
2. belyse særlige vilkår for de ældre magistre, der bliver arbejdsløse.

**Punkt 1:** I Personalepolitisk Inspirationskatalog er der i afsnittet om Seniorpolitik en række konkrete eksempler fra magisterarbejdspladser på senior- og fratrædelsesordninger

**Punkt 2:** Der har i samarbejde med andre AC-organisationer i januar 2001 været afholdt en konference der hed + 50 om denne problematik. I DM var det Afdeling IV, der havde snor i denne konference.

Arbejdspladsudvalget har efterfølgende diskuteret problematikken med ældre magistre, der bliver arbejdsløse og har til arbejdsprogrammet foreslået, at DM iværksætter en nærmere analyse af arbejdsløsheden blandt ældre magistre.

## **Pensionspolitik**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var der ikke angivet nogen konkrete initiativer.

Der er nedsat en ad-hoc arbejdsgruppe om pensionspolitik.

## **IT-POLITIK**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. sætte fokus på de ansættelsesmæssige vilkår for det IT-baserede arbejde,
2. sætte fokus på konsekvenser af øget brug af IT i undervisning og forskning,
3. arbejde for, at rammeaftalerne om distancearbejde på det offentlige område implementeres gennem lokale aftaler,
4. arbejde for at der også på privatområdet indgås aftaler om distancearbejde og IT-baseret arbejde.

**Punkt 1-4:** arbejdet på området har været omprioriteret, idet der har vist sig større behov for et fagforeningsudspil om regler for ledelsers mulighed for IT-overvågning af ansatte. Der er udarbejdet en pjece om dette emne.

## **ARBEJDSMARKEDS- OG ERHVERVSPOLITIK**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. Videreførelse af Magisterkampagnen med det formål at skabe flere magisterjob,
2. arbejde for bedre uddannelsesmuligheder for arbejdsløse akademikere,
3. fokus på jobtræning med henblik på at forbedre vilkårene, herunder øge de arbejdsløse medlemmers og TR'ernes bevidsthed om rettigheder, muligheder og problemer ved ansættelse i jobtræning,
4. arbejde for at jobtræning fører til ansættelse i ustøttet arbejde,
5. arbejde for, at magistre i fleks- eller skånejob får samme vilkår som andre magistre,
6. særlige aktiviteter rettet mod dem, der er faldet ud af dagpengesystemet eller som er ved at gøre det.

**Punkt 1:** Den 28.2.2001 blev afholdt en større konference i København. Antallet af deltagende medlemmer var overvældende og mange måtte afvises. Konferencen appellerede især til studeren-

de og arbejdsløse. Til gengæld var der meget få virksomheder, som deltog. Jacob Lyngsøe, direktør for IT-brancheforeningen lovede, at der var 28.000 jobs i IT-branchen.

Konferencen i København bliver fuldt op af en tilsvarende conference i Århus i efteråret 2001.

**Punkt 2:** Arbejdet foregår primært gennem MJS - se generelt afsnit om MJS neden for.

**Punkt 3:** Arbejdsministeriet har i oktober fremlagt et forslag til ændring af arbejdsmarkedsreformen. I forslaget indgår en ophævelse af 75%-kravet, som betyder, at ledige skal være aktiveret i 75% af tiden i de sidste tre år af deres ledighedsperiode. Derved imødekommer ministeriet i nogen udstrækning kravene fra AC og FTF, som i foråret 2001 fremlagde et forslag til ændring af arbejdsmarkedsreformen i Landsarbejdsrådet. Når det er så væsentligt at få fjernet 75%-kravet, skyldes det, at aktiveringen får præg af tvang, og den lediges handlingsplan hos AF stritter i alle retninger uden en samlet plan for, hvordan den ledige kommer tilbage på arbejdsmarkedet. Forøgelsen af bevidstheden hos TR'erne m.fl. arbejdes der løbende med. Det er eksempelvis et fast punkt på TR-basiskurserne.

**Punkt 4:** Magisterbladet har i september 2001 bragt en opfordring til arbejdsløse magistre over 48 år, og som er mindst halvandet år inde i deres arbejdsløshedsperiode, om at skrive i deres jobsøgninger, at de kan få 100.000 kr. i løntilskud i ordinære stillinger. Dette burde forøge muligheden for ansættelse på ordinære vilkår.

Opfordringen blev bragt på AMU's foranledning, efter at sekretariatet hos AF og Arbejdsmarkedsstyrelsen havde undersøgt om det kunne lade sig gøre.

**Punkt 5:** Der er i flere konkrete tilfælde argumenteret herfor i forbindelse med indgåelse af konkrete aftaler. Indtil videre har det været uden succes. Det er vurderingen, at der skal et mere målrettet politisk initiativ til at slå hul i de gældende forhold, hvor aflønning f.eks. sker på laveste løntrin uanset anciennitet.

**Punkt 6:** DM har taget initiativ til et projekt for ledige, som har mistet deres dagpengeret. Forslaget er vedtaget i AMU og HB har stillet sig positiv overfor at gennemføre projektet.

Projektet har til formål at hjælpe medlemmer af DM og GL tilbage på arbejdsmarkedet. Dette skal ske ved opsøgende arbejde overfor den kommune medlemmet er tilknyttet for at påvirke kommunens beslutninger omkring vores medlem. Desuden skal tilbuddet også give medlemmerne mulighed for at kontakte DM for råd og vejledning.

Samtidig med dette projekt starter MJS også et projekt om aktiv jobformidling. Dette er nærmere beskrevet under afsnittet om MJS.

### Udvikling i beskæftigelse og ledighed

Magistrenes arbejdsmarked vokser fortsat, hvilket også er nødvendigt for at holde arbejdsløsheden nede. Væksten af nyuddannede magistre har gennem 90'erne været på 10% om året, og i år 2000 givet ca. 2000 nye kandidater på arbejdsmarkedet. Da ledighedsprocenten er faldet i samme periode, betyder det, at magistrene i stor udstrækning er blevet opsøgt på arbejdsmarkedet. Den kraftigste vækst er fortsat på det offentligt administrative område og det private arbejdsmarked.

#### Universitetsuddannede magistres beskæftigelse

| Branche                              | 1998 | 1999 | 2000 |
|--------------------------------------|------|------|------|
| <b>16-19 åriges uddannelse</b>       | 8567 | 8627 | 8205 |
| <b>Seminarer</b>                     | 734  | 795  | 1072 |
| <b>Højere uddannelser</b>            | 3031 | 3194 | 3076 |
| <b>Anden undervisning</b>            | 2850 | 2918 | 3105 |
| <b>Forskningsinst., museer</b>       | 2823 | 3066 | 3510 |
| <b>Off. Adm.</b>                     | 1483 | 1676 | 1920 |
| <b>Anden offentlig virksomhed</b>    | 30   | 38   | 51   |
| <b>Forlag, dagblade, tv</b>          | 875  | 955  | 1054 |
| <b>Post og telekommunikation</b>     | 244  | 278  | 383  |
| <b>Forretn.service, databehandl.</b> | 3246 | 3727 | 4444 |

|                                     |              |              |              |
|-------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Foreninger og organisationer</b> | 886          | 958          | 1047         |
| <b>Industri</b>                     | 975          | 1122         | 1349         |
| <b>El- gas, vand, varme</b>         | 115          | 131          | 145          |
| <b>Handel, restauranter</b>         | 765          | 845          | 1273         |
| <b>Øvrige</b>                       | 719          | 771          | 1194         |
| <b>I alt</b>                        | <b>27343</b> | <b>29101</b> | <b>31828</b> |

Kilde: Danmarks Statistiks Arbejdsstyrkestatistik. For 1998 og 1999 omfatter statistikken kun magistre over bachelorniveau, mens bachelorer med i tallene for 2000. Statistikken er opgjort efter arbejdsplads og ikke arbejdsfunktion. F.eks. er administrativt beskæftigetigede ansat på universiteterne registreret under højere uddannelser, hvor de i DM's medlemsregistrering hører under administrativt ansatte.

### Ledighed

|                                  | jun-01       | jun-00 | jun-01         | jun-00 |
|----------------------------------|--------------|--------|----------------|--------|
| <b>Ledighedsberørte</b>          | <b>Antal</b> |        | <b>Procent</b> |        |
| Humanister                       | 1867         | 1813   | 10,6           | 10,8   |
| Bio/Geo                          | 514          | 519    | 7,4            | 7,8    |
| Mat/Fys                          | 176          | 197    | 3,1            | 3,5    |
| Samfundsfag                      | 146          | 141    | 9,6            | 9,7    |
| Øvrige                           | 601          | 747    | 10,2           | 13     |
|                                  |              |        |                |        |
| Mænd                             | 1260         | 1345   | 6,5            | 7,1    |
| Kvinder                          | 2044         | 2072   | 11,2           | 12,2   |
|                                  |              |        |                |        |
| Ledighedsberørte magistre        | 3304         | 3417   | 8,8            | 9,5    |
| Ledighedsberørte civilingeniører |              |        | 2,1            | 2,7    |
| Ledighedsberørte jurister        |              |        | 2,6            | 3,3    |
| Ledighedsberørte AC              |              |        | 4,9            | 5,5    |

Kilde: AC's ledighedsstatistik for juni 2001 og 2000.

Skønt magistres ledighed fortsat falder er den stadig næsten dobbelt så stor som den samlede AC-ledighed. Den er fire gange så høj som ingeniørernes ledighed og 3 gange højere end juristernes. At magistrene har et ledighedsproblem understreges også af en meget stor stigning i antallet af arbejdsløse magistre, som falder ud af dagpengesystemet.

|       | Ledighedsprocent |        |        |        |        |
|-------|------------------|--------|--------|--------|--------|
|       | mar-00           | jun-00 | sep-00 | dec-00 | mar-01 |
| -29   | 20,7             | 23,0   | 23,6   | 20,4   | 21,3   |
| 30-39 | 11,3             | 11,5   | 11,7   | 10,0   | 10,5   |
| 40-49 | 5,4              | 6,0    | 6,4    | 5,2    | 5,4    |
| 50-59 | 4,8              | 5,5    | 6,1    | 5,1    | 5,2    |
| 60    | 3,9              | 4,2    | 3,7    | 3,0    | 3,2    |

Kilde: AC's ledighedsstatistik og speciel kørsel fra MA

Dansk Magisterforening har udregnet ledigheden fordelt på alder fra marts 2000 til marts 2001. Tallene viser, at ledigheden er størst for de yngste, hvilket ikke er overraskende, da alle de nyuddannede befinder sig i denne gruppe. Tallene viser også, at ledigheden ikke er specielt høj for aldersgruppen 50-59 år. Den megen omtalte seniorledighed hænger derfor ikke sammen med ledighedsprocenten. Tallene viser derimod ikke, om de ældste magistre har svært ved at få arbejde igen, når de først er blevet ledige. Der er ikke korrigeret for sæsonudsving, men der er en tendens til at ledigheden stiger for de 50-59 årige, mens den er uændret for de 40-49 årige.

## MJS

MJS' økonomi er i bedring efter en alvorlig krise i efteråret 2000. Krisen skyldtes problemer med at få projektbevillinger pga. AF's problemer med AMANDA. MJS' bestyrelse har dog vedtaget et krav om, at MJS' projekter fra 2002 ikke må give underskud. Bestyrelsen har sat fokus på den lave andel af deltagere på MJS-kurser, som er organiserede i DM og GL. Der er igangsat ændringer, der sikrer, at organisationernes driftstilskud til MJS udelukkende går til ydelser, der kommer medlemmer af de to foreninger til gode.

MJS har startet et projekt om aktiv jobformidling, hvor MJS opsøger potentielle arbejdsgivere for at få ansat en arbejdsløs magister. Der kan godt i stedet for almindeligt arbejde være tale om jobtræning, fleksjob eller lignende. MJS har afsat en konsulent til at tage sig af disse opgaver.

MJS har fået ny daglig leder pr. 1. oktober 2001. Samtidig er MJS struktur lavet om, så lederen nu refererer direkte til bestyrelsen og ikke som tidligere til MA's direktør.

## KOMPETENCEUDVIKLING

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. arbejde for aftaler om kompetenceudvikling på lokalt og centralt niveau,
2. arbejde for at der iværksættes forsøgsordninger i det offentlige, også på det kommunale område, og for opsamling af erfaringer fra privatområdet,
3. arbejde for at den offentlige medfinansiering af efter- og videreuddannelsen også fortsat kommer akademikere til gode,
4. arbejde for at der sikres tid og penge til den nødvendige efteruddannelse,
5. arbejde for at oprette effektive jobrotationsprojekter både i offentligt og privat regi,
6. arbejde for magistrernes interesser i forbindelse med udvikling af nye masteruddannelser på universiteterne,
7. arbejde for at alle universiteter udvikler moduler i de nye masteruddannelser som er relevante for DM's medlemmer,
8. søge indflydelse på universiteternes nye kompetenceenheder.

**Punkt 1:** Krav om øget indsats på området er med i forhandlingsaftalen i AC. Det lokale arbejde varetages løbende af klubber og tillidsrepræsentanter.

**Punkt 2:** På det offentlige område er arbejdet kanaliseret til den øgede fokus i forbindelse med overenskomstfornyelsen. På det private område har Informationsmagisternetværket i samarbejde med Kompetenceenheden på Københavns Universitet fået udarbejdet en analyse om behov for efter- og videreuddannelse.

**Punkt 3:** Arbejdet foregår i AC-regi. Der er voksende anerkendelse af behovet for kompetenceudvikling også for akademikere - jf. punkt 6, 7 og 8.

**Punkt 4:** Arbejdet foregår løbende både lokalt og centralt - jf. punkt 1.

**Punkt 5:** Arbejdet har været nedprioriteret i forhold til andre indsatsområder inden for kompetenceudvikling.

**Punkt 6, 7 og 8:** Der er taget en lang række initiativer til oprettelse af nye masteruddannelser inden for især det humanistiske område, hvorimod det tilsyneladende stadig kniber med at få dækket det naturvidenskabelige område. Masteruddannelserne bliver alle modulopbygget hvilket DM har lagt megen vægt på med henblik på, at man kan nøjes med at tage et enkelt eller to moduler. DM har påpeget, at indgangsniveauet bør være på et tilstrækkeligt fagligt niveau, og at kursuslængden harmonerer med dette niveau.

DM har konkret haft et godt samarbejde med Århus Universitet, som ved udviklingen af nye masteruddannelser har spurgt de potentielle brugere, herunder magistrerne, via spørgeskemaer sendt ud gennem DM, ligesom DM er inviteret til at deltage i følgegrupper til enkelte af de nye masteruddannelser.

Med VEU-reformens udmøntning i 2000 – 2001 blev der afsat en 2-årig pulje til universiteterne for at få påbegyndt udvikling af nye masteruddannelser og i mindre grad anden efter- og videreuddannelse på universitetsniveau.

Københavns Universitet, Århus Universitet og DTU fik særlige midler til at sætte gang i efter- og videreuddannelses aktiviteterne. Der er oprettet kompetenceenheder på de forskellige universiteter, men indretningen er forskellig. Således deltager DM sammen med de øvrige AC-organisationer og AC i kompetenceenheden på KU. I Århus derimod, deltager kun AC.

Det store problem er, at der på finanslovsforslaget ikke er afsat penge til at fortsætte universiteternes nye kompetenceenheder, hvilket kan betyde at arbejdet stopper inden vi har høstet frugterne heraf.

## **FORSKNINGS- OG UDDANNELSESPOLITIK**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. at sikre beskæftigelsen og arbejdsvilkårene for de medarbejdere, som er blevet virksomhedsoverdraget i forbindelse med etableringen af Danmarks Pædagogiske Universitet og som vil blive det i forbindelse med etablering af Centre for videregående Uddannelse,
2. at forbedre de økonomiske vilkår på de videregående uddannelser gennem påvirkning af beslutningstagerne i forbindelse med disses arbejde med at indgå en flerårsaftale for området ,
3. at afholde et internt seminar hvor der bliver sat fokus på det europæiske rum for uddannelse og forskning,
4. at forbedre den demokratiske proces på uddannelsesinstitutionerne samt udforme en politik om disses ledelse, bl.a. set i lyset af Danmarks Tekniske Universitets overgang til selvejende institution,
5. at overvåge om intentionerne i den nye universitære stillingsstruktur opnås, dvs sikre,
6. at der sker ansættelser i undervisningsadjunktstillinger,
7. at karrieremulighederne forbedres (normalt altid lektorstilling ved udløb af adjunktstilling),
8. at antallet af ansættelser i tidsbegrænsede stillinger falder,
9. at ratioen Lektor/professor forbedres samt
10. at kortlægge merarbejdet med henblik på konvertering til flere faste stillinger.

**Punkt 1:** Der har været afholdt seminar om personalepolitik i relation til CVU-etableringen. Dette har resulteret i en række anbefalinger til områdets tillidsrepræsentanterne om ansættelsestryghed, medarbejderindflydelse og ansættelse inden for forskellige områder. Desuden forhandles stillingsstruktur fortsat og der forhandles grænseaftaler med andre organisationer, som har medlemmer på CVU-området. Disse er endnu ikke afsluttet. Der har også været gjort en stor indsats for at fastholde og forbedre vilkårene for de medlemmer, som fortsætter deres ansættelse på DPU, og som ikke skal overdrags videre til CVU'er. Disse har p.t. meget forskellige vilkår alt efter om de tidligere var ansat på Danmarks Lærerhøjskole, på Danmarks Pædagogiske Institut eller på Danmarks Pædagog Højskole.

Endelig har der i perioden været cheflønsforhandlinger for seminarieområdet, som har resulteret i at alle cheflønstillæg blev gjort pensionsgivende. Endvidere blev der aftalt klassificeringer for chefstillingerne i CVU-erne, samt forhandlingsprocedure.

**Punkt 2:** I 2001 blev flerårsaftalen om de videregående uddannelser gennemført, og der blev aftalt principper for forskningen. Denne aftale blev kun finansieret for 2001. Forskningsministeren forventede, at yderligere midler skulle skaffes fra de midler, der blev til rådighed, når Regeringen holdt auktion over UMTS-licenser.

Auktionen fandt sted i september 2001 og indbragte 4 mia. kr. Analyseinstitut for Forskning har i juni 2001 oplyst, at der på finansloven for 2002 skal være nybevillinger på ca. 500 mio. kr, for at bevillingerne for 2002 er oppe på samme niveau som i 2001.

Dansk Magisterforening har i pressen påvist nødvendigheden af øgede midler til forskning og uddannelse.

**Punkt 3:** Som opfølgning på det internationale temamøde i forbindelse med repræsentantskabsmødet i april 2001 afholdt Forretningsudvalg og FogU et seminar den 17. september 2001, hvor Forningens internationale indsats blev diskuteret. Sektionen for ansatte i udlandet deltog også i mødet, ligesom Hovedbestyrelsen var inviteret. Forretningsudvalget tilsluttede sig senere seminarets konklusioner som var følgende:

- Fortsat internationalt samarbejde på uddannelsesområdet inden for rammer af EI, ETUCE og inden for rammerne af Eurocadres og Mobil-net på det private og administrative område.

Anbefaling af:

- at afdeling 5, 6 og 7 afsøger mulige kontaktnet over landegrænserne, dog især i Norden,
- at DM tager initiativ til at lave bilaterale aftaler med deltagerne i Mobilnet,
- at DM er mere opmærksom på at fastholde medlemmer, som er ansat i udlandet, evt. i samarbejde med andre AC-organisationer,
- at DM er mere aktiv/proaktiv i.f.t. direktiver fra EU Kommissionen samt
- at DM forbedrer sin lobbyvirksomhed i.f.m. rammeprogrammer,
- at diskutere Green Cards og øge indsatsen inden for anerkendelse af udenlandske uddannelser.

FogU har i første halvdel af 2001 arbejdet med at formulere en politik i relation til uddannelsernes globalisering og de heraf afledte løn- og ansættelsesvilkår for lærere og forskere. Dokumentet blev fremlagt som et procesdokument på FU-seminaret. Udvalget har endnu ikke afsluttet dette arbejde.

**Punkt 4:** Universitetsledelse har været genstand for flere debatoplæg fra både politisk hold og fra Dansk Industri i samarbejde med Dansk Metal. Universitetslærerafdelingen har i samarbejde med universitetslærere fra andre AC-organisationer forsøgt at påvirke debatten til at tage udgangspunkt i forskernes vilkår på institutterne i stedet for hele tiden at fokusere på topledelsen og diskutere bestyrelser og ansatte rektorer eller ikke. I samarbejde med universitetslærerne i DJØF, JAF og FAS har universitetslærerafdelingen arrangeret en meget succesfuld høring på Christiansborg den 10. oktober, hvor det bl.a. kom frem fra både Forskningskommissionen og flere politiske partier, at en ændring af Universitetsloven ikke var umiddelbart forestående, og at man både fra Kommissionen og andre sider erkendte, at der ikke var dokumentation for behovet for en ændring. De samme fire organisationer har i sommer udarbejdet et fælles oplæg til Forskningskommissionen, som bl.a. indeholder spørgsmål om de ansattes syn på universitetsledelse, da der ikke har været repræsentanter for de ansatte med i selve Kommissionen.

På seminarieområdet har man revideret i afdelingens lønpolitik, således at der for visse chefgrupper nu kan indgås resultatlønsaftaler, såfremt kontrakterne opfylder visse betingelser.

**Punkterne 5, 6, 7, 8 og 9:** DM har i marts 2001 i brev til universiteterne præciseret stillingsstrukturens beskrivelse af kravene til stillingskategorierne undervisningsassistent, ekstern lektor og undervisningsadjunkt.

Arbejdet i den aftalte følgegruppe går meget trægt, og der har ikke været lagt kræfter i at få gruppen til at fungere fra formand eller de øvrige deltager uden for organisationerne. Medlemmerne fra organisationerne har derfor primo oktober 2001 skrevet en beklagelse heraf til formanden. Det er forventningen, at der på baggrund heraf kommer mere skred i gruppens arbejde.

**Punkt 10:** Universitetslærernes forskningsmiljø - herunder deres arbejdsbelastning - er blevet kortlagt gennem en interviewundersøgelse blandt 250 forskere på 12 institutter foretaget af forskningsleder Bo Jacobsen og ph.d.-stipendiat Mikkel Bo Madsen fra Sociologisk Institut, KU. Undersøgelsen blev støttet af DM, og dens resultater viser, at forsknings- og arbejdsfrihed er afgørende parametre for forskernes opfattelse af et godt forskningsmiljø. Hertil kommer at der på instituttet er en forskningsvenlig grundstemning, åbenhed for paradigmeforskelle og procesorienteret ledelse.

Undersøgelsen er et væsentligt baggrundsmateriale i en ansøgning, som Forskningsministeriet har været primusmotor bag, til Omstillingsfonden om en bevilling til et pilotprojekt om undersøgelse af forskningsmiljøet på 12 udvalgte universitetsinstitutter og 2 sektorforskningsinstitutionsafdelinger.

DM støtter projektet og er med i styregruppen. Udvælgelsen af de deltagende institutter er netop ved at gå i gang.

## LIGESTILLING

### Køns-mæssig ligestilling

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. fortsætte analyser af uligeløn på magisterområdet på både det offentlige og private område,
2. forslag til konkrete initiativer, der kan mindske uligeløn,
3. temamøder for medlemmer om specifikke ligestillingsproblemer,
4. arbejde for, at de offentlige arbejdsgivere udarbejder en kønsopdelt lønstatistik,
5. arbejde for åbenhed om løndannelsen,
6. arbejde for en ændret arbejdsorganisering hvor den fælles proces er målet, ikke individuel profilering,
7. arbejde for begrænsning af merarbejdet,
8. flere direkte meldinger til tillidsrepræsentanterne om foreningens politik på området,
9. søge at få etableret netværk, der kan fremme den politiske aktivitet blandt foreningens kvinder,
10. lønforhandlingskurser for kvinder,
11. inddrage køns-mæssige aspekter i lønvejledningen for medlemmerne,
12. arbejde for at fjerne de regler, der gør, at en lang række medlemmer, som ryger ud af dagpenge-systemet, tvangshenvises til privat forsørgelse.

**Punkt 1 og 2:** Ligestillingsudvalget arbejder med iværksættelse af anden del af ligelønsundersøgelsen i amterne.

**Punkt 3 og 10:** DME har afholdt gå-hjem-møder om lønforhandlinger og kvinder.

**Punkt 4 og 5:** Der er ny lovgivning på området der muliggør en mere effektiv kontrol af om der er lønforskelle kønnene imellem. Dette drejer sig om udarbejdelse af lønstatistikker for de enkelte arbejdsområder i virksomhederne.

Generelt er der også sket en forbedring i forhold til mulighederne for at gennemføre ligelønssager idet ny lovgivning har betydet en delt bevisbyrde i ligelønssager.

**Punkt 6:** Der henvises til afsnittet om medindflydelse på arbejdspladsen m.v.

**Punkt 7:** Der henvises til afsnittet om begrænsning af merarbejde.

**Punkt 8:** Der henvises til afsnittet om kommunikation.

**Punkt 9:** Der henvises til afsnittet om netværk.

**Punkt 11:** Dette gøres løbende i sekretariatet.

**Punkt 12:** Der henvises til afsnittet om arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik.

I øvrigt har formanden i debatindlæg i dagspressen givet udtryk for, at en del af en udvidelse af barselsorloven af hensyn til ligestillingen skal forbeholdes fædrene samtidig med, at en udvidelse af barselsorloven kun kan være første skridt i en mere sammenhængende familievenlig politik, der giver både kvinder og mænd bedre muligheder for at få både et godt arbejdsliv – og et liv ved siden af arbejdslivet.

### Etnisk ligestilling

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. Følge arbejdet i det Internationale Center for anerkendelse af udenlandske uddannelser med henblik på, om centrets arbejde reelt medvirker til at fremme integrationen,
2. i samarbejde med Foreningen Nydansker, det internationale center og andre gennemføre et eksemplarisk projekt, som kan vise veje til fremme af integrationen af højtuddannede flygtninge el-

- ler indvandrere,
3. flere direkte meldinger til Trérne om foreningens politik på området.

**Punkt 1:** CVUU (Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser) er først trådt i funktion i foråret 2001. Arbejdet på området følges løbende. Der har ikke været konkrete sager i forhold til dets indsats ind til videre.

**Punkt 2:** DM deltager sammen med DJØF, CVUU, Personalestyrelsen og de enkelte ansættelsessteder inden for staten et projekt der sigter imod konkret, at få ansat personer med en anden etnisk baggrund end dansk. Projektet er finansieret af de deltagende organisationer og med støtte fra Indenrigsministeriet.

**Punkt 3:** Der henvises til afsnittet om kommunikation.

## INTERNATIONALISERING OG INTERNATIONALT ARBEJDE

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. DM vil drøfte fordele og ulemper ved implementering af EU-direktiver gennem henholdsvis lovgivning og aftaler med henblik på at fastlægge en politik og vil herefter lægge op til en AC-drøftelse. DM følger implementeringsrådets arbejde tæt og arbejder aktivt i forhold til rammeaftalen om atypisk arbejdes implementering,
2. arbejde for en systematisk erfaringsopsamling om arbejdsvilkår – herunder anvendelse af deltid og tidsbegrænsede ansættelser – på de højere uddannelsesinstitutioner.
3. DM arbejder, bl.a. gennem Mobil-net, for at skabe bilaterale aftaler med organisationer i andre lande om medlemsbetjening af hinandens medlemmer.

**Punkt 1:** Der er programsat en drøftelse af mulighederne for at supplere danske aftaler med EU-direktiver på særlige områder i HB i efteråret 2001. I øvrigt henvises til afsnittet om tryghed i ansættelsen m.v.

**Punkt 2:** Arbejdet foregår løbende i de internationale organisationer på uddannelses- og forskningsområdet, som DM er medlem af.

**Punkt 3:** Mobil-Net er i drift på nettet, og der er ikke truffet endelig beslutning om, hvem af deltagerne, som også vil deltage i den næste fase, som er de egentlige aftaler om gensidig medlemsbetjening. På de højere uddannelser og forskning forventes den første aftale underskrevet med Nordiske søster organisationer og den engelske universitetslærerorganisation medio november 2001.

## KLUB- OG TR-ARBEJDET

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. Analyse af TR-arbejdet og TRernes rolle og funktion med henblik på at kunne målrette og optimere DMs indsats på området,
2. fokus på udvikling og styrkelse af klubber på private og offentlige arbejdspladser, f.eks. gennem tilbud om relevante og aktuelle "mødepakker",
3. arbejde for at der oprettes klubber og vælges tillidsrepræsentanter på alle de magisterarbejdspladser, hvor det er muligt,
4. fokusere på styrkelsen af afdeling IV's medlemsvalgte politiske repræsentanters rolle som tillidsrepræsentanter for afdeling IV's arbejdsløse medlemmer,
5. arbejde for, at TR-uddannelsen og den faglige information til TRerne indeholder overvejelser om, hvordan ligestilling kan fremmes,
6. målrettet informationsindsats til tillidsrepræsentanter på arbejdspladser, hvor der ansættes magistre i støttet arbejde – jobtræning, servicejob, fleksjob, skånejob o.lign.,

7. fortsat udbyggelse af værktøjer og vejledninger til TR,
8. udbygning af den faglige information til TR'erne via internettet, herunder etableringen af en elektronisk ugeavis,
9. udvikling af metode, der kan anvendes af TR til implementering af systematisk kompetenceudvikling på arbejdspladserne,
10. fokus på organisationsudvikling,
11. arbejde på at hverve flere medlemmer specielt gennem klubberne.

**Punkt 1:** Der er fortsat fokus på udvikling af de mere "bløde" områder, som tillidsrepræsentanterne i stigende grad må involvere sig i på arbejdspladserne, og som også er væsentlige for medlemmernes arbejdsliv: personalepolitik, arbejdstid og merarbejde, kompetenceudvikling og psykisk arbejdsmiljø.

**Punkt 2:** Sekretariatet har på opfordring deltaget i klubmøder for at drøfte eksempelvis SU-arbejdet.

**Punkt 3:** Der arbejdes fortsat med at øge TR-dækningen på magisterarbejdspladser. Der er udarbejdet en TR-hvervepjece og en pjecce der sætter fokus på hvordan man kan få indflydelse på forholdene på små magisterarbejdspladser, hvor der ikke kan vælges en tillidsrepræsentant. I enkelte tilfælde har sekretariatet selv været udfarende med indkaldelse af medlemsmøder med henblik på valg af TR. I 2002 er der planer om at iværksætte et klubprojekt med gode ideer til, hvordan der kan skabes en større faglig aktivitet på arbejdspladserne.

**Punkt 4:** Medlemsvalgte fra afdeling IV har løbende mulighed for at deltage på lige fod med valgte TR på TR-kurser m.v.

**Punkt 5:** Ligestilling indgår som en central problemstilling på alle relevante TR-kurser - både på basis- og overbygningskurser.

**Punkt 6:** Emnet tages særskilt op på TR-kurserne med henblik på oplysning om muligheder og udveksling af erfaringer mellem TR'erne.

**Punkt 7:** Ny løn er stadig et spørgsmål, som tillidsrepræsentanterne bruger megen tid og mange ressourcer på. Ny løn indgår i TR-basisuddannelsen og på et særligt kursus om Løn og tillæg. Efter forslag fra tillidsrepræsentanterne vil der i 2002 blive arrangeret et intensivt kursus om DMs og TRs rolle ved interessekonflikter i forbindelse med forhandlinger om løn og tillæg på det offentlige område.

Som et forsøg har der i 2001 – i samarbejde med en række AC-organisationer – været udbudt overbygningskurser specielt til tillidsrepræsentanter fra private arbejdspladser. Ud fra interessen for disse kurser og de foreløbige tilbagemeldinger fra deltagerne udfylder disse kurser et behov, og det er derfor intentionen også i 2002 at udbyde sådanne temakurser af 1 dags varighed.

Udover DMs basiskurser for tillidsrepræsentanter, DM-temakurser og – konferencer samt ACs overbygningskurser er der også tilbud til tillidsrepræsentanterne om en mere individuel uddannelse gennem deltagelse i de kurser der udbydes af DME – en mulighed der i stigende grad udnyttes af tillidsrepræsentanterne.

På privatområdet er "overenskomst ide-kataloget" blevet revideret og er klar ultimo november.

**Punkt 8:** Udvikling af værktøjer og information til TR'er har høj prioritet i udviklingen af de web-baserede ydelser.

**Punkt 9:** Der henvises til punktet om kompetenceudvikling.

**Punkt 10:** I 2001 har også emner som organisationsændringer og konflikthåndtering været emner på TR-kurser. Der henvises i øvrigt til punktet om medbestemmelse på arbejdspladsen.

Et tilbud til erfarne tillidsrepræsentanter om et længerevarende kursus under titlen: TR som virksomhedens dialog- og udviklingspartner har fået en meget god modtagelse af tillidsrepræsentanterne.

**Punkt 11:** Afdelingen for privatansatte er i gang med udarbejdelse af en hvervepjece, der kan bruges lokalt.

## **MEDLEMSBETJENING OG MEDLEMSTILBUD**

### **Medlemsservice.**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. udbygning af den faglige information via DM's hjemmeside på internettet,
2. iværksættelse af forsøg med faglige konferencer på nettet, fag-faglige netværk, både for medlemmer og tillidsrepræsentanter

**Punkt 1 og 2:** Der henvises til afsnittet om DMs web-sted.

### **Frit fagforeningsvalg og samarbejde med andre organisationer.**

Dansk Magisterforening har siden foråret drøftet det frie organisationsvalg. Foreningen har i den forbindelse overvejet 2 fremtidige profiler for organisationen.

Den første tager udgangspunkt i den hidtidige struktur i AC, hvor medlemmer organiseres efter deres uddannelser og hvor man taler om standsorganisationer. Den anden gør op med den traditionelle struktur og opererer med professionsopdelte medlemskaber. Den sidste indebærer naturligt, at DM organiserer undervisere og forskere.

Hvis det frie valg gennemføres med den eksisterende offentlige aftalestruktur, vil der være et betydeligt problem mht. den enkeltes overenskomstdækning og hertil følgende aftaleret. Medlemmerne vil have en berettiget forventning om, at aftaleretten for dem følger med, hvis/når de skifter organisation.

DMs udgangspunkt har været at arbejde for en bevarelse af den høje organisationsgrad på det akademiske arbejdsmarked - og gerne forøge denne yderligere. En direkte konkurrencesituation mellem AC-organisationerne om de samme medlemsgrupper vil modvirke dette grundsynspunkt. Derfor er det besluttet at arbejde for størst muligt samarbejde mellem organisationerne. I lyset af ovenstående synes DM derfor, at organisationerne skal overveje mulighederne for bilaterale og/eller multilaterale samarbejdsfora med henblik på politikudvikling, interessevaretagelse og sekretariatsmæssig ressourceudnyttelse.

Spørgsmålet er herefter, hvordan organisationerne bedst indretter sig på en kommende frit valgs situation. Organisationerne må i den nærmeste fremtid udvikle strategien og rammerne for en samarbejdsstruktur, som betyder, at medlemmerne får et frit valg, der rummer mulighed for at de kan forblive i de organisationer, de måtte ønske og samtidigt trække på de tjenesteydelser, der er relevante for deres faglige situation, uanset hvilken organisation der udbyder dem.

Det nuværende endimensionelle (alene baseret på uddannelsesbaggrund) medlemskab er måske ikke fremtidens medlemskab. Et intensiveret samarbejde, muligheder for aftaler om dobbeltmedlemskab og en bedre udnyttelse af it-mediet vil give mulighed for på sigt at åbne for nye organisationsformer, der kombinerer de to synspunkter, der i dag fremstår som modsætninger, således at både uddannelses- og professionsbehovet kan opfyldes.

### **DMs klagenævn**

Nævnet har i år haft den første sag i sin toårige historie. Nævnet konkluderede, at de faglige vurderinger i den konkrete sag var saglige og korrekte, men kritiserede visse procedurelle forløb. HB tilsluttede sig ligeledes de faglige vurderinger og besluttede, at sagen ikke kunne videreføres. Den fremsatte kritik har medført forbedrede sagsbehandlingsprocedurer i sekretariatet.

## **DME - Dansk Magisterforening Efteruddannelse**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. udvikling af et eller flere længerevarende efteruddannelsesforløb i samarbejde med universiteter og højere læreanstalter,
2. styrke markedsføringen af DME's tilbud,
3. øge antallet af virksomhedsinterne kurser,
4. gennemføre et jobsøgningskursus i samarbejde med studentersektionen.

**Punkt 1:** I samarbejde med Amtsrådsforeningen og Syddansk Universitet har DME udviklet kurset "Processer og mekanismer i landmiljøet - Et kompetencegivende efteruddannelseskursus for akademiske medarbejdere i miljøsektoren". Kurset er udviklet for eksterne midler og gennemføres af Biologisk Institut, SDU - Odense Universitet i efteråret 2001.

I 2001 har DME etableret samarbejde med IT-højskolen om udbud af længerevarende, kompetencegivende kurser. De kurser, der er udbudt til DM-medlemmer, har været del af IT-højskolens ordinære udbud. DME har ligeledes udbudt flere nye kompetencegivende kurser i samarbejde med Handelshøjskolecentret i 2001.

**Punkt 2 og 3:** Kursusvirksomheden DME har i 2001 - udover mere traditionelle udviklings- og driftsopgaver - haft fokus på markedsføring, og arbejdet intenst med direct mail, annoncering og salg af korte, kompetencegivende og virksomhedsinterne kurser. Den meget synlige effekt af markedsføringen forventes først efter nogen tid. Dog har effekten allerede været at spore på virksomhedsinterne kurser, og det forventes, at salget vil være noget bedre end i 2000.

**Punkt 4:** DME har ikke gennemført et jobsøgningskursus i samarbejde med Studentersektionen i 2001. DME er p.t. ikke involveret i Studentersektionens planer for 2002, men har løbende kontakt sektionen og diskussioner om mulige samarbejdsopgaver.

I DME er der i 2001 desuden arbejdet med følgende større opgaver:

- Udvikling af DMs nye medlemstilbud "Karriereplanlægning og kompetenceudvikling"
- Forsøg med etablering af netværk

### Karriereplanlægning og kompetenceudvikling

Siden februar 2001 er der arbejdet intenst med udvikling af DMs nye medlemstilbud "Karriereplanlægning og kompetenceudvikling. Udviklingen har bestået i:

- Fastlæggelse af mål og succeskriterier,
- Udvikling og beskrivelse af aktiviteter og tilbud, herunder web-site,
- Samarbejde med organisationer og virksomheder.

Medlemstilbuddet har som sit primære mål at understøtte medlemmernes bevidsthed om egen kompetenceudvikling og karriereplanlægning. DMs rolle er at yde "hjælp-til-selvhelp" og igangsætte en afklaringsproces hos det enkelte medlem. Tilbuddet er målrettet grupper af medlemmer - enkelte aktiviteter er forbeholdt enkeltmedlemmer med helt specifikke problemstillinger.

Medlemstilbuddet gives alle medlemmer fra 1. november 2001. Tilbuddet består af følgende aktiviteter:

- Netbaseret information, vejledning og tests om job, karriereplanlægning og kompetenceudvikling (se: [www.magister.dk](http://www.magister.dk)),
- Fyraftensmøder med fokus på aktuelle job- og karriererelevante temaer. Møderne gennemføres i København, Århus, Ålborg og Odense,
- Individuel vejledning (telefonisk hot-line (eftermiddag + aften på udvalgte dage) med råd og vejledning og individuel samtale med vejledning og test (sidstnævnte er forbeholdt enkeltmedlemmer med helt særlige problemer).

### Forsøg med etablering af Netværk

Siden efteråret 2000 har DM gennemført forsøg med etablering af tre netværk: Netværk for Kommunikations-magistre, Biolognetværk og HRM-netværk. Det primære mål har været at skabe fora for udveksling om fag, job, arbejdsforhold, samt metode og videndeling. Det har endvidere været målet at styrke den professionelle og fagpolitiske identitet blandt magistre og - på tværs af DM-afdelinger, geografi og arbejdspladser - at give medlemmerne mulighed for gensidig, praktisk og teoretisk inspiration og kompetenceudvikling. Netværkene mødes og erfaringsudveksler både elektronisk i netbaserede dialogfora og på fyraftensmøder og heldagskonferencer.

HB har i forlængelse af budgetbehandling 2002 besluttet at fortsætte og udvide forsøget med netværksdannelse i 2002, for at sikre et bedre beslutningsgrundlag for en evt. permanentgørelse af tilbuddet i 2003.

## **SÆRLIGE MEDLEMSGRUPPER**

### **Løst ansatte og free-lancere**

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. forhandlinger om forbedringer for deltidsansatte på universiteter og højere læreanstalter fortsætter i den kommende periode, bl.a. med henblik på at få overenskomstdækning,
2. krav om lønmæssig kompensation til løst ansatte ved lønforhandlinger,
3. arbejde for, at timelønnede undervisere og timelønnet medhjælp på Kulturministeriets område overenskomstdækkes,
4. erfaringsopsamling vedr. brug af deltid og løse ansættelser på højere læreanstalter,
5. opfølgning af ATTAK-projektet – fremtidig interessevaretagelse for medlemmer med atypiske ansættelser,
6. deltagelse i tværorganisatorisk initiativ om arbejdsvilkår m.v. for freelancere og i Arbejdsministeriets arbejdsgruppe vedr. den 3. gruppe på arbejdsmarkedet.

**Punkterne 1, 2, 3 og 4:** En løsning afventer den endelige gennemførelse af lovgivningen om implementering af EU-direktivet om deltidsansættelser.

**Punkt 5:** DMs Freelancehåndbog har vist sig at være et både nyttigt og brugbart værktøj til i varetagelsen af de atypisk ansattes interesser, idet den både fokuserer på de generelle vilkår og på de mere specifikke problemer som man står over for som freelancer eller selvstændig.

Freelancesektionen og sektionen for selvstændige magistre har hver for sig og i fællesskab udbudt medlemsarrangementer med special relevans for de to sektioners medlemmer, bl.a. om prissætning, om kontrakter, ideudvikling, brug af internettet m.v. og vil fortsætte dette arbejde inden for de økonomiske rammer, som sektionerne har.

Sektionerne arbejder herudover – i samarbejde med DME – på at formulere relevante og økonomisk overkommelige efteruddannelses tilbud til freelancere og selvstændige.

Herudover arbejder de to sektioner med konkretiseringen af et forslag, Projekt Væksthus, der inden for en fælles ramme kan tilgodese de særlige behov man har som atypisk ansat.

**Punkt 6:** Arbejdsministeriets arbejdsgruppe om den 3. Gruppe på arbejdsmarkedet, som AC og DM var repræsenteret i, afsluttede sit arbejde med en rapport i december 2000. Et meget væsentligt afsnit i rapporten var de faglige organisationers redegørelse for, hvor og hvordan arbejdstagere fra den 3. Gruppe på arbejdsmarkedet falder igennem systemerne ved hverken at være egentlige lønmodtagere eller egentlige selvstændige erhvervsdrivende.

Arbejdsministeren valgte ikke at udsende rapporten, men at få den suppleret med en analyse af omfanget af og væksten i atypisk beskæftigede på arbejdsmarkedet. Det vides ikke, hvornår denne analyse vil foreligge.

## Ledere

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. udvikling af en lederetik knyttet til DM's politiske målsætninger,
2. DM vil inddrage sine medlemmer i ledende stillinger i implementeringen af DM's politik.

**Punkt 1 og 2:** Bestyrelserne for de to ledersektioner holder kun få møder og som følge af principperne for betjeningen af sektionerne er der ikke taget selvstændige sekretariatsmæssige initiativer. Indsatsen består således i den løbende behandling af enkeltsager.

## INFORMATION OG SAMFUNDSKONTAKT

### Magisterbladet

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. en fortsat udvikling af kanalerne for politisk indflydelse,
2. videreudvikling af bladets redaktionelle stof i overensstemmelse med medlemmernes behov og forventninger,
3. særligt fokus på administrativt ansatte og privatansatte,
4. fastholde nuværende annoncører og tiltrække nye,
5. udvikle bladets IT-baserede tilbud.

**Punkt. 1:** DM-politikere, tillidsrepræsentanter mv. bliver stigende grad brugt som kilder i artiklerne. Der er desuden planlagt en serie med "politiske kommentarer" af DM-politikere.

**Punkt. 2:** Det redaktionelle stof er i stadig udvikling. Vægten ligger i høj grad på medlemsnære emner som "job og karriere", arbejdsmiljø, kompetenceudvikling o.l. En omfattende læserundersøgelse fra foråret viser en udbredt medlemstilfredshed med bladet.

**Punkt. 3:** Redaktionen har i den forløbne periode sat særligt fokus på de to grupper med temaer som "IT-branchen i krise", "Ledelse på medarbejdernes præmisser", "Syg af stress", "Magistre i kommunikationsbranchen" samt en lang række artikler om de to professionsområder.

**Punkt. 4:** Det er lykkedes gennem en offensiv salgsindsats at fastholde de fleste og tiltrække nye annoncører på stillingsannonceområdet. Der er indgået et samarbejde med en række andre fagblade om en fælles jobdatabase på nettet for at fastholde annoncører her og nedbringe udgifterne til investering i IT.

**Punkt. 5:** Ny jobdatabase på vej. Der er indført nyheder på bladets website.

### DM's websted

I arbejdsprogrammet for 2001-2003 var angivet følgende konkrete initiativer:

1. Der arbejdes stadig på at lancere et nyt websted med nyt design, ny informationsstruktur og nye funktionaliteter.

**Punkt 1:** Det nye websted gik i luften medio marts 2001. Der arbejdes på fortsat at udvide indholdet og på at forbedre servicen på webstedet.

Webstedet har fået sin egen nyhedsproduktion med seneste nyt fra DMs verden: nyt om arrangementer, sager, politiske udmeldinger mm. I efteråret 2001 vil netnyhederne blive videreudnyttet i et elektronisk nyhedsbrev, som medlemmer kan tilmelde sig via webstedet.

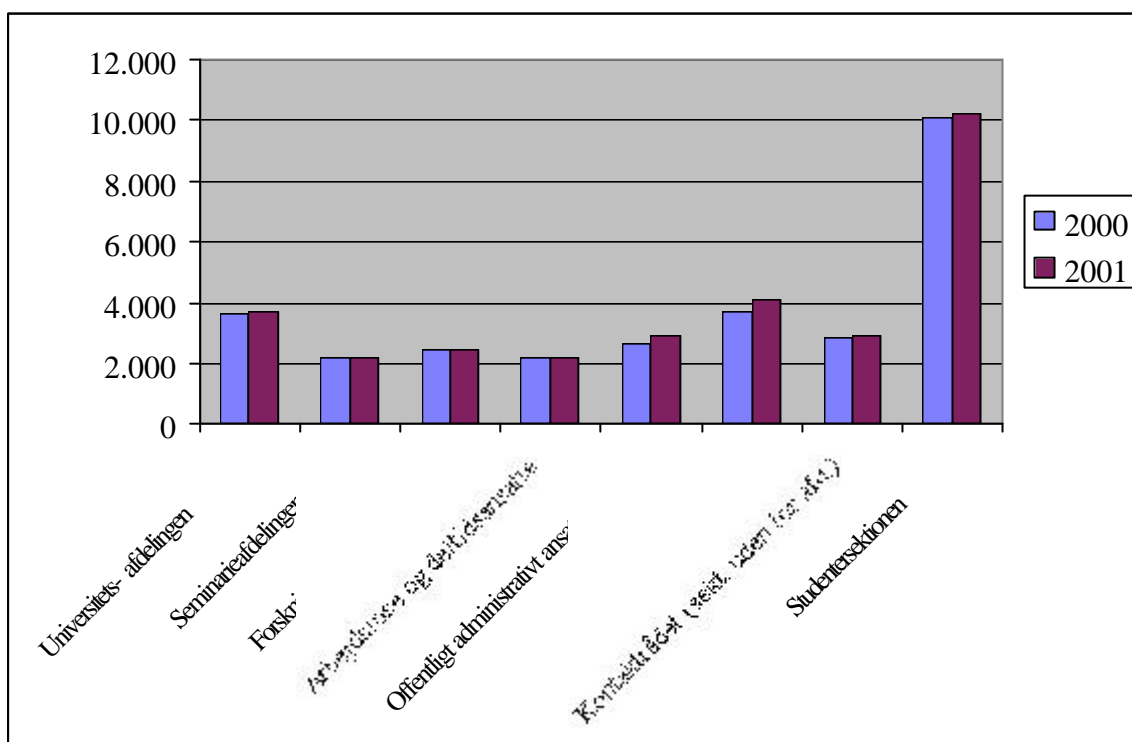
En række netværks- og sektionsfolk har været på kursus i DMs websystem. Formålet er, at de skal kunne vedligeholde deres egne websider i DMs regi.

Der har kørt en række forsøgskonferencer, både afdelings- og netværkskonferencer. Disse har fungeret i en ældre version af webstedet. I efteråret 2001 kan den nye version af conferencesystemet tages i brug.

Der er sket en kraftig udbyggelse af seminarieafdelingens hjemmeside. Alle - for området - relevante aftaler, vejledninger og politikudmeldinger er nu tilgængelige på hjemmesiden for afdelingens til-lidsrepræsentanter. Endvidere ligger der nogle lokale arbejdstidsaftaler fra seminarierne.

### Medlemsudviklingen

Medlemstallet i DM er vokset betragteligt inden for det seneste år, men udviser en faldende stigningstakt. Antallet af medlemmer i alt – inklusive passive medlemmer m.v.- er steget fra 31.262 til 32.816 regnet fra juli 2000 til juli 2001. Stigningen på 1.554 svarer til knap 5 % mod 8 % fra 1999 til 2000. Årsagen hertil er nedgang i antallet af kandidater fra universiteterne, idet optaget på universiteterne ikke har været så stort som tidligere, samt en faldende stigningstakt i studerendes organisationsprocent (anslået at være ca. 32 %). Endvidere er der sket mange udmeldelser i forbindelse med tilskrivning af studerende og arbejdsløse om erhvervsstatus.



Stigningen er koncentreret i afdelingen for offentligt administrativt ansatte og afdelingen for privat ansatte. Disse 2 afdelinger har til sammen modtaget 72 % af afdelingernes medlemsstigning. Ingen afdelinger har færre medlemmer i 2001.

### Antal medlemmer (ekskl. passive) fordelt på afdelinger m.v. i 2001 sammenlignet med 2000 (juli - tal).

|                                   | 2000  | 2001  |
|-----------------------------------|-------|-------|
| Universitetslærer-afdelingen      | 3.650 | 3.674 |
| Seminarieafdelingen               | 2.208 | 2.212 |
| Forskningsinstitutionsafdelingen  | 2.454 | 2.476 |
| Arbejdsløse og deltidsansatte     | 2.197 | 2.223 |
| Offentligt administrativt ansatte | 2.629 | 2.939 |

|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Privatansatte                      | 3.694  | 4.116  |
| Kontaktrådet (sekt. uden for afd.) | 2.863  | 2.917  |
| Studentersektionen                 | 10.051 | 10.202 |
|                                    | 29.746 | 30.759 |