

Formandens mundtlige beretning for halvåret november 2001 - april 2002

Danmark fik i november sidste år en ny regering, en "meget ny regering", for at citere en topembedsmand i Videnskabsministeriet.

Regeringsskiftet har påvirket mange magisterarbejdspladser og magistres arbejdsvilkår, fortrinsvis i en overordentlig negativ retning, og det har givet anledning til ekstra travlhed og ændrede prioriteringer i sekretariatet i den forløbne periode.

Regeringsskiftet har været så skelsættende, at jeg har valgt at gøre det til det overordnede tema i denne beretning, som i øvrigt vil koncentrere sig om

1. optakten til og konsekvenserne af den nye regerings første finanslov,
2. de offentlige overenskomstfornyelser,
3. samarbejdet mellem de akademiske fagforeninger og holdninger til konkurrence og grænseaf-taler – med andre ord "frit valg" situationen –
4. samt vores interne omstrukturering af kommunikationsaktiviteterne.

Finansloven

Så snart regeringsgrundlaget var fremlagt, fik vi et fingerpeg om, hvor pengene til valgkampens løfter om mere ældrepleje, flere hofteoperationer og det forventede skattestop skulle hentes. Mange magisterarbejdspladser herunder områder, hvor Danmark hidtil har været foregangsland måtte holde for. Det gælder udviklingsbistand, miljø, ligestilling, vedvarende energi, kultur, og den forskning og uddan-nelse, som ikke er erhvervsrettet.

DM gjorde allerede under finanslovsforberedelserne på forskellig vis i offentligheden opmærksom på de helt ødelæggende konsekvenser af forslagene på udviklingen af Danmark som videnssamfund, og vi kunne allerede medio december forudsige omfanget af de kommende års besparelser. DMS pressemeddelelser havde relativ stor gennemslagskraft i medierne, nok ikke mindst fordi de så arro-gant blev afvist af regeringspartierne med formuleringer som, at tallene "var grebet ud af luften og i øvrigt var det jo ikke DM, der skulle bestemme antallet af offentligt ansatte, Det sidste har de uheldig-vis ret i. Men vores tal var korrekte, hvilket fik TV2 til at planlægge et fælles interview med DMS for-mand og Finansministeren om de kommende afskedigelser og vores beredskab i den anledning. DMS formand stillede op til interview for at give kamp til stregen, men Thor Pedersen ønskede ikke at del-tage i interviewet. Han foretrak at udtale til Jyllandsposten, at det var helt misforstået at tale om af-skedigelser. Det som regeringen ønskede var omprioriteringer, omstruktureringer og omplaceringer.

Uanset ordvalget, er realiteten dog, at fyringerne kom og stadig kommer i stort tal.

DM tog derfor på opfordring fra tillidsrepræsentanter og AC-klubber på de berørte arbejdspladser initi-ativ til en fælles annoncekampagne for de akademiske fagforeninger imod finansloven og dens kon-sekvenser. 7 AC organisationer valgte at støtte annoncen, der kom i gratisaviser og dagblade den 20. marts, hvor finansloven var til tredjebehandling.

Vi må imidlertid erkende, at de mange fyringer har illustreret en stor afmagt fra organisationernes side i forhold til en forhandlingsuvillig regering. Trods en ihærdig presseindsats, indsats overfor de statslige ledere, tillidsrepræsentanterne og medlemmerne fra DMS side har fyringsproceduren og fyringskrite-

rierne de fleste steder alligevel været præget af meget ubehagelige principper og en hjerteløs procedure.

Imod DM og andre organisationernes anbefalinger har man de fleste steder foretaget individuelle vurderinger, som har betydet, at de fyrede er blevet stemplet som de "mindst egnede", hvilket klart svækker mulighederne for nyt arbejde. Endvidere har der været en overvægt af ældre blandt de fyrede. Altstå den gruppe, som har vanskeligst ved at få nyt arbejde. Og løfterne om omplaceringer har ikke vist sig at holde særlig langt, ligesom tilbud om fratrædelsesordninger har haft karakter af sicilianske tilbud, hvor nogle medarbejdere reelt kun har haft en weekend til at vælge mellem et ja til en fratrædelsesordning eller et varsel om afskedigelse. Vi bør derfor i DM tage initiativ til fortsat debat og overvejelser om, hvordan det kan forhindres, at ligeså skånselsløse procedurer anvendes i de fyringsrunder, der desværre usvigeligt sikkert vil komme som resultat af de kommende års finanslove.

For at forsøge at skabe så stor klarhed som muligt for de berørte medarbejdere arrangerede DM velbesøgte medlemsmøder, hvor regler, procedurer og mulige lokale initiativer på de enkelte arbejdspladser blev gennemgået og drøftet. Mange medlemmer har meldt positivt tilbage på DMs indsats.

Også Centralrådet for Statens samarbejdsudvalg har været involveret i forhold til den utroligt lukkede procedure, som Finansministeriet pålagde de andre ministerier og styrelserne, og desuden har CFU henvendt sig til Ombudsmanden for at få en vurdering af, om Forvaltningslovens saglighedskriterier kunne anses for at være overholdt, hvis afskedigelser blev sat i værk inden Finansloven var endeligt vedtaget. Dette fik Finansministeriet til at melde ud, at ingen afskedigelser skulle sættes i værk før den endelige vedtagelse den 20. marts.

I forbindelse med offentliggørelsen af finanslovsforslaget blev der afholdt 3 møder mellem AC-organisationerne og Personalestyrelsen. Møderne handlede primært om hvordan de kommende afskedigelser kunne gennemføres på en "ordentlig" måde. Som opfølgning på disse møder, blev der etableret en Genplaceringsgruppe, hvori DM - via en AC-plads - er repræsenteret. Gruppen skal følge de kommende års finanslove og fortsætte drøftelserne af den statslige personalepolitik i en nedskæringsituation.

AC-organisationerne, repræsenteret ved især DM og DJØF, valgte at deltage i drøftelserne og indgå i projektet, selv om vi mener de initiativer, der lægges op til er helt utilstrækkelige. Vi har derfor også under hele forløbet fastholdt kritikken af, at Finansministeren ikke har villet påtage sig det overordnede ansvar for en anstændig personalepolitik på de statslige arbejdspladser.

De bebudede besparelser på traditionelle magisterområder, ikke mindst forskning og uddannelse, viste sig ved finanslovens fremlæggelse at være af et endnu voldsommere omfang end forudset. DM var derfor fra starten med i planlægningen af en demonstration mod finansloven den 20. marts. DMs formand holdt tale på Frue Plads sammen med repræsentanter for en række studenter- og elevorganisationer og DMs næstformand holdt tale ved en lignende demonstration i Odense. Mødet på Frue Plads var den største studentermanifestation siden midten af 1980'erne. DM var den eneste akademiske fagforening, der deltog, men Danmarks Lærerforening valgte at støtte demonstrationen på Frue Plads, tilskyndet af DMs deltagelse, idet vi sammen med Danske Studerendes Fællesråd gjorde det klart, at vores protest ikke var vendt mod regeringen, men mod konsekvenserne af finansloven.

Aktiviteterne i forbindelse med finansloven har givet anledning til et tæt og perspektivrigt samarbejde mellem DM, herunder studentersektionen, og Danske Studerendes Fællesråd og De Forenede Stu-

denterråd ved Københavns Universitet. Dette samarbejde vil blive fulgt op i den kommende tid, som kommer til at byde på meget omfattende ændringer af universiteterne.

På det private arbejdsmarked har Finanslov 2002s besparelser haft en afledt effekt flere steder, blandt andet i den rådgivende branche og i de humanitære organisationer med afskedigelser af medarbejdere til følge. Også DMs medlemmer på disse områder er berørt af afskedigelserne, selv om meldingerne fra DMs tillidsrepræsentanter generelt er, at virksomhederne er afventende i forhold til virkningerne af finanslovsbesparelserne.

Foreningen har afholdt særskilte informationsmøder, hvor alle medlemmer ansat i de potentielt berørte brancher har været inviteret. Sekretariatet orienterede om generelle lovmæssige forhold i forbindelse med afskedigelser, om muligheder for fratrædelsesaftaler og om assistance fra "Job & kompetence".

Ud over de direkte fyringer der er resultatet af besparelserne på finansloven har den nye regering gjort sig uheldig bemærket på mange andre væsentlige områder. Et af dem er arbejdsmiljø,

hvor der er gennemført en række regelændringer, der ruller udviklingen på arbejdsmiljøområdet tilbage.

DM deltager i øvrigt i en følgegruppe, hvor man har defineret ACs opgaver i prioriteringen på arbejdsmiljøområdet som en fastholdelse af psykisk arbejdsmiljø og museskader som væsentlige indsatsområder. Videre ligger der en opgave med at fastholde branchearbejdsmiljørådene som væsentlige aktører på det arbejdsmiljømæssige felt.

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

DM's web-sted er ved at blive udbygget med et afsnit om psykisk arbejdsmiljø, hvor DMs politik på området udmeldes, og hvor der findes links til relevante internetbaserede spørgeskemaer. At det psykiske arbejdsmiljø nødvendigvis må blive et hovedindsatsområde ses af, at antallet af medlemmer, der søger hjælp er stærkt stigende, ligesom der har været en voldsom vækst i antallet af medlemmer, der får støtte til professionel psykologhjælp. Stærkt stigende arbejdspress, skånselsløse, urimelige og uberettigede fyringer samt tilfælde af mobning på arbejdspladsen er de hyppigste årsager til henvisning til krisehjælp.

At den ustyrlige arbejdstid med flydende grænser mellem arbejdstid og fritid sammenholdt med stadig stigende krav om omstillingsparathed, fleksibilitet, udvikling og kvalitetsløft er en væsentlig årsag til et belastende psykisk arbejdsmiljø med negativt stress viser talrige undersøgelser, blandt andet dem, som DM selv har fået udført. Alligevel har det vist sig vanskeligt at opnå aftaler om en begrænsning af merarbejdet gennem centrale overenskomstforhandlinger. Faktisk var et hovedkrav fra statens side, at der individuelt skulle kunne aftales en fast ugentlig arbejdstid på op til 45 timer. Det lykkedes dog at afvise kravet, selv om der ikke var fuld enighed i AC-kredsen om

I konsekvens af de manglende resultater på arbejdstidsområdet fra tidligere overenskomstrunder besluttede DM at iværksætte en *merarbejdskampagne*, som blev indledt i efteråret 2001 med et seminar for DM-politikere og tillidsrepræsentanter og åbne medlemsmøder i København og Århus, hvor ar-

bejdsliv og familieliv var til debat. Både i Magisterbladet og i afdelingsbladene blev der sat fokus på emnet gennem artikler og interviews.

Herudover har der været og afholdes stadig medlemsmøder på DMs arbejdspladser om emnet.

Som støtte til kampagnen blev der udsendt en pjece, *Arbejdstid og merarbejde på offentlige arbejdspladser* og en revideret udgave af pjecen om *Privatansattes Arbejdstid*.

Kampagnen har således haft en positiv effekt indadtil i forhold til DM's medlemmer, men den ønskede udadvendte effekt er desværre ikke opnået. Dette skyldes til dels, at andre AC-organisationer har været modvillige mod at deltage i en kampagne, hvilket også har medvirket til at svække offentlighedens interesse for spørgsmålet. Det er dog lykkedes at få et par debatindlæg i den skrevne presse om akademikernes stigende arbejdstid, men det er gennemgående meget svært at trænge igennem med budskabet om ulemperne ved den grænseløse arbejdstid og fagforeningernes og ledelsernes ansvar for at aftale mere faste regler.

På en konference om Ny Økonomi og nye ansættelsesformer mv., som Dansk Magisterforening arrangerede i samarbejde med Prosa og Sociologisk Institut udtalte Venstres Charlotte Antonsen således, at der jo ikke kunne være to meninger om at "jo mere der arbejdes, des bedre er det for staten", og at DM øvrigt hellere skulle være lydhøre over for medlemmernes ønsker end at bruge kræfter på at forhindre dem i at få et godt og fleksibelt arbejdsliv

Men en begrænsning af merarbejdet skal fortsat være et hovedindsatsområde for DM. Det er vigtigt, at diskussionerne om merarbejde holdes ved lige og gives stærkere fokus på DM's TR-kurser.

Ligestilling er et andet område, som har været udsat for regeringens nyorientering.

Videnscenter for Ligestilling var med på dødslisten over råd og nævn, hvis specialviden regeringen helst er foruden, og barselsloven, ændring af lov om kønsopdelte lønstatistikker mm er alle eksempler på, at en reel forbedring af ligestillingen ikke er på regeringens dagsorden. DM har såvel i efteråret som under tilblivelsen af den nye lov om barselsorlov påpeget vigtigheden af at reservere en del af orloven til fædrene, blandt andet for at undgå at sætte ligestillingen på arbejdsmarkedet tilbage.

Den endelige barselslov er blevet så kompliceret, at ACs sekretariat har sat et større analysearbejde i gang – et arbejde som DM har bidraget til. En vejledning om loven er da også lagt på DMs hjemmeside.

DMs arbejde med etnisk ligestilling har i den forløbne periode været fokuseret omkring et større projekt "Mangfoldighed i staten". Projektet er tilrettelagt som et fælles projekt mellem DM og DJØF og er foreningens væsentligste bidrag til den etniske stafet som AC modtog i foråret 2001. Projektet modtog i september 2001 et tilskud fra Indenrigsministeriets pulje til forsøgsvirksomhed for flygtninge og indvandrere, og i november 2001 blev der ansat en projektkoordinator.

I oktober 2001 blev der taget kontakt til en række statslige arbejdspladser, hvor flere gav tilsagn eller viste interesse for at deltage i projektet. Ansættelsesstoppet i staten medførte imidlertid stor usikkerhed i forhold til arbejdspladsernes mulighed for at deltage i projektet.

DJØF og DM arbejder på nuværende tidspunkt på en afklaring af situationen og kontakt til Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, der har fået en plads i projektets styregruppe.

Sidst i januar 2002 blev ansættelsesstoppet ophævet, men de kontaktede arbejdspladser kan grundet de forventede følger af Finansloven endnu ikke give et endeligt tilsagn om deltagelse. Samtidig må det forventes, at enkelte arbejdspladser vælger at træde ud af projektet, og der arbejder nu videre med den tidsplan som betyder, at 11 deltagere kan blive ansat på en statslig arbejdsplads i løbet af april-maj måned 2002.

Men man kan vel tillade sig at gå ud fra, at da landet for første gang har fået en egentlig integrationsminister, må et projekt som "Mangfoldighed i Staten" kunne opnå aktiv støtte fra regeringen.

Der er bebudet en ny arbejdsmarkedspolitik, men foreløbig er regeringens initiativer stort set begrænsede til ideologiske udmeldinger.

Og hvis man havde ventet, at ændringen af ministerens titel til beskæftigelsesminister var et signal om en større indsats for beskæftigelsen, er forventningerne indtil videre gjort til skamme.

Tværtimod ser regeringens økonomiske politik ud til at forværre arbejdsløsheden og føre til færre beskæftigede, ikke blot i den offentlige forvaltning, men også på det private område. DMs afdeling for arbejdsløse og deltidsansatte er således den afdeling, der for tiden har størst medlemstilgang.

DM vil i den kommende tid følge regeringens Arbejdsmarkedspolitiske initiativer og forslag til ændringer i A-kasselovgivning meget nøje med hensyn til at analysere virkningerne og forsøge at påvirke dem i positiv retning for DMs medlemmer. Et eksempel herpå er debatten om den fremrykkede aktivering for de 25-29-årige, hvor vi søger at skabe forståelse for en større fleksibilitet for vores medlemmer i den berørte aldersgruppe.

DM gennemførte i 2001 Magisterkampagnen *Humanister et klogt valg* og afsluttede med en konference den 31. oktober 2001 i Århus. Interessen fra virksomhedernes side var desværre skuffende, mens der blandt medlemmerne var stor interesse, særligt blandt de studerende. Men det primære formål om at sætte fokus på behov for ansættelse af magistre på danske arbejdspladser kan ikke siges at være opfyldt.

Den nye beskæftigelsesminister lagde ud med en positiv melding om at ingen ledige skulle falde ud af dagpengesystemet. På dette område har DM arbejdet på at få en særlig socialrådgiverordning i stand i regi af Magistrenes Job Service.

Der er nu opnået enighed i MJS bestyrelse om rammerne for en ansættelse af en socialrådgiver. Socialrådgiveren skal kun tage sig af magistre, der er organiseret i GL eller DM. Målgruppen er ledige medlemmer, der ikke har ret til dagpenge. Socialrådgiveren skal både vejlede om reglerne på det sociale område samt hjælpe medlemmerne med at komme videre og væk fra bistandshjælp. Ordningen skal efter planen starte efter sommerferien 2002.

De offentlige overenskomstforhandlinger har denne gang fået et helt usædvanligt forløb.

De gik formelt i gang i slutningen af december 2001, da kravene blev udvekslet i både stat og kommuner. Der var tidligt i forhandlingerne en gensidig forventning om hurtige forlig på begge områder, men uenighed om anvendelsen af overenskomstmidler til lokal løndannelse, den såkaldte forlodsfi-

nansiering til det lokale råderum, skilte de kommunale forhandlingsparter, hvorefter forhandlingerne der brød sammen medio februar. Den 21.marts fremsatte forligsmanden et mæglingsforslag, som nu er sendt til urafstemning med frist til 25. april. Repræsentantskabet skal under et senere punkt vedtage en vejledende anbefaling om det kommunale resultat, men jeg vil da ikke undlade at nævne allerede her, at en enstemmig hovedbestyrelse på baggrund af en indstilling fra et enigt Overenskomstudvalg anbefaler et nej til resultatet. Lignende nejanbefalinger kommer fra Dansk Jurist og Økonomforbund og Ingeniørforeningen, mens Lægeforeningen og gymnasielærernes repræsentanskaber anbefaler nej imod de respektive bestyrelsers anbefalinger af et ja.

Selv om der eventuelt kommer et samlet AC- nej, vil det dog næppe vælte mæglingsforslaget på grund af særlige afstemningsregler, der gælder, når forligsmanden har været inde i billedet. Det vil næppe være at tage munden for fuld at sige ,at afstemningsreglerne er udformet på en sådan måde, at en forkastelse af et mæglingsforslag stort set er umulig. Denne gang har sammenkædningen af AC-organisationernes overenskomst med det samlede KTO -resultat fjernet afgørelsen endnu længere fra DMs medlemmer, hvilket ikke kan være tilfredsstillende.

Forlodsfinansiering af Ny Løn var også den største anstødssten på det statslige område. Her har der ikke , i modsætning til det kommunale område, tidligere været afsat midler af den aftalte økonomiske ramme til Ny Løn, og det var afgørende for AC – og især for DM, DJØF og IDA – at fastholde modstanden mod indførelse af denne forlodsfinansiering her. På trods af Personalestyrelsens udtalte ønske om at få indført modellen, indeholder det statslige forlig, som blev indgået af det Centrale Forhandlingsudvalg og staten den 27. januar, og som endeligt blev godkendt af samtlige overenskomstparter den 5. april, ingen forlodsfinansiering.

Sammenbruddet i de kommunale forhandlinger medførte, at det statslige forlig for første gang i AC-regi blev sendt til særskilt afstemning. Ved urafstemning har DMs medlemmer med 66% for og 33% imod accepteret det statslige resultat. I AC som helhed har 2 organisationer -svarende til ca 10% af stemmevægtene- stemt imod, mens resten -svarende til 90%-har stemt for

Op til forhandlingerne vedtog AC-organisationerne som sidste gang en bindende forhandlingsaftale efter musketerprincippet. Som noget nyt gav forhandlingsaftalen organisationerne mulighed for at frigøre sig, hvis der opstod problemer inden for særlige definerede områder som den pågældende organisation kunne risikere ikke at kunne finde opbakning for i AC. 4 AC-organisationer valgte at formulere en sådan frigørelsesklausul. Det var foruden DM Gymnasieskolernes Lærerforening, DJØF og Den Danske Dyrslægeforening. DM's frigørelsesklausul handlede om CVU, hvor foreningen meddelte, at den ville udtræde, dersom der tegnede sig et forlig med en stillingsstruktur på området, der indebar lavere faste tillægsniveauer end dem, der er i dag på CVU-relevante institutioner.. Det viste sig, at Personalestyrelsen ikke direkte inddrog CVU-tillægsstrukturen i overenskomstforhandlingerne, og da der samtidig for første gang i 2 år kom skred i forhandlingerne og Personalestyrelsen opgav den ideologiske modstand mod et tillægsniveau over 40.000, var der for DM ingen anledning til at frigøre sig. Heller ingen af de øvrige organisationer har udnyttet deres frigørelsesklausuler.

Foreningens overenskomststudvalg har haft en helt central rolle under forhandlingerne. Alle møder i ACs forhandlingsudvalg er blevet grundigt forberedt og efterbehandlet med anbefalinger til de mandater, som Hovedbestyrelse og Forretningsudvalg har givet formanden.

Dette samarbejde mellem formand, hovedbestyrelse og overenskomststudvalg har utvivlsomt været medvirkende til den situation, som er temmelig atypisk for DM, at der har været overensstemmelse

mellem formandens, hovedbestyrelsens og repræsentantskabets anbefalinger - og medlemmernes stemmeafgivning.

Der er gennemført i alt 7 orienteringsmøder for tillidsrepræsentanter i fire store byer.

Der er både i OK-udvalget og i Hovedbestyrelsen rejst kritik af den måde, som den økonomiske ramme i det statslige resultat er blevet aftalt på. Den samlede ramme aftales ikke i et åbent forløb inden detailforhandlingerne afsluttes, og det har gjort det vanskeligt at fastholde ACs formand på et ultimativt mandat i CFU. Processen i forbindelse med fastlæggelsen af den økonomiske ramme, samt ikke mindst størrelsen af rammen, vil DM i samarbejde og samråd med de andre AC-organisationer, som vi har et tæt samarbejde med, søge ændret ved næste Overenskomstfornyelse.

Forløbet af forhandlingerne vil blive grundig evalueret i både DM og AC med henblik på at finde en mere tilfredsstillende form næste gang. Blandt de elementer, der skal indgå i en sådan evaluering er ACs forhandlingsaftale, fordele og ulemper ved at deltage i de store forhandlingsfællesskaber, hvor især ulemperne ved KTO-fællesskabet nok stikker særligt i øjnene, samt DMs egne vedtægtsbestemte afstemningsregler, der tilsiger at alle foreningens aktive medlemmer deltager i urafstemningen – uanset om man bliver direkte berørt af resultatet.

Vi skal også i DM tage en grundig diskussion af holdningen til Ny Løn, idet vi nok må erkende, at det også i kommende OK-forhandlinger vil blive vanskeligt at opnå så store generelle lønstigninger, at løngabet i forhold til det private arbejdsmarked kan lukkes.

Med andre ord, vi må drøfte, om ikke vi skal anvende flere kræfter på at få Ny Løn til at fungere for alle foreningens offentligt ansatte medlemmer i erkendelse af, at lønsystemet er kommet for at blive. Der er for mig ingen tvivl om, at en udvidet lokal konfliktret stadig vil være det bedste middel i en sådan proces, men en mere forpligtende kobling af kompetenceudvikling og tillæg er også et middel der skal udnyttes bedre, og vi skal i den kommende tid drøfte med tillidsrepræsentanterne, hvordan den nye kompetencepakke kan udnyttes i den retning.

I forbindelse med OK 2002 har DM og Finansministeriet forhandlet sig frem til en forståelse af, hvordan konturerne i **en CVU-stillingsstrukturaftale** skal være, således at tillægsniveauerne på de områder, der hidtil er blevet dækket af stillingsstrukturaftaler, respekteres. Forhandlingerne er meget tæt på et resultat, men er desværre den 5. april endnu engang strandet. Uenigheden gælder tillæg for lærerne i centerfunktionerne, efter-/ videreuddannelse og udviklingsarbejde. Det er vores opfattelse, at Personalestyrelsen har forståelse for DMs krav om at medtage disse funktioner i aftalen om tillæg, inklusive centralt aftalt funktionstillæg, svarende til det nuværende niveau for lektorer på lærerseminarierne. Men at Undervisningsministeriet modsætter sig. Argumentet i forhandlingerne fra ministeriets side har været manglende økonomi, som kun kan opfattes som en meget uheldigt signal, hvis man vil have de ansatte på CVUerne til at opfatte projektet som et kvalitetsløft.

På trods af at der ikke er aftalt nyt møde, var Personalestyrelsens budskab dog, at der ikke var tale om en krigserklæring fra deres side. Det lykkedes da også at nå til en særskilt og tilfredsstillende aftale om fornyelsen af den særlige overenskomst for ledere og lærere ved seminarierne.

Som en nyskabelse har **AC's overenskomstkrav på universitets- og forskningsområdet** været forhandlet separat af en forhandlingsdelegation, som bestod af de samme organisationer, som forhandlede den nye universitetsstillingsstruktur i 2000.

De positive erfaringer med at inddrage forhandlere med direkte berøring med de arbejdspladser, som et resultat kommer til at berøre, må videreføres, og eventuelt udvides til også at omfatte andre ansættelsesområder.

Efter at Finansministeriet ved tidligere forhandlinger har afvist ethvert krav om OK-ansættelse af ph.d.-stipendiater lykkedes det denne gang at få lavet en aftale om OK-ansættelse. Der er sat en pulje af til formålet, og der er aftalt videre forhandlinger om udmøntning af denne til pension og tillæg. For Dansk Magisterforening var et markant resultat for ph.d.erne højt prioriteret, og det lykkedes os at overbevise de øvrige medlemmer af ACs forhandlingsudvalg om, at en forbedring af ph-derens forhold nødvendigvis måtte være et væsentligt indsatsområde for hele akademikerområdet.

Mange af kravene på universitetsområdet blev i første omgang direkte afvist, for eksempel begrænsning af tidsbegrænsede ansættelser, sabbatical leave og muligheden for at lave bindende lokale arbejdstidsaftaler. Men det lykkedes delegationen at få en løftestang i form af en aftale om at sætte gang i arbejdet i den følgegruppe for den nye stillingsstruktur, som var en del af forliget om stillingsstrukturen i 2000. Arbejdet har stort set ligget stille i den tid, hvor universiteterne var under Undervisningsministeriets ressortområde. Kommissoriet for følgegruppen er blevet ændret, så den nu også skal drøfte universitetslærernes muligheder for tid til både forskning, undervisning og administration inden for de betalte 37 timers ugentlig arbejdstid. Vi forventer at arbejdet i gruppen går i gang inden for den nærmeste fremtid. Umiddelbart efter den statslige aftales endelige godkendelse har delegationen i sidste uge sendt brev til Videnskabsministeriet om genoptagelse af arbejdet.

Da aftalen om den såkaldte "revitalisering" af følgegruppen er indskrevet i selve OK-forliget, skulle der være en reel mulighed for at sikre, at der ikke bliver tale om en ny syltekrukke. En forudsætning er dog nok, at der kommer en ny formand, og vi har da også foreslået en ny formandskonstruktion.

DMs oprindelige krav om overenskomstansættelse af timelærerne blev taget ud af ACs forhandlingsaftale, idet det besluttedes, at DM på ACs vegne om nødvendigt skulle gå rettens vej for at sikre overholdelse af deltidsdirektivet. Det har samtidig være holdningen, at der ikke skulle bruges overenskomstmidler på noget, som deltidslærerne har krav på ifølge loven. Personalestyrelsen har imidlertid ikke villet anerkende kravet, og DM er nu klar med fire konkrete stævninger mod Personalestyrelsen. Vi føler os sikre på, at Personalestyrelsen ikke i længden vil kunne modgå kravet om forbud mod diskrimination af deltidsansatte med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, men for timelærerne er det naturligvis helt uacceptabelt, at de stadig – næsten et år efter lovens vedtagelse – ikke optjener pension og også på andre måder stilles ringere end tilsvarende fuldtidsansatte, f.eks. undervisningsadjunkter, studielektorer og ammanuenser.

DM har gennem det seneste år opbygget et stærkt netværk med hovedparten af de andre AC-organisationer. Blandt de store er forholdet til GL, DJØF og lægerne særlig godt. Der har været samarbejdet og koordineret politik på flere områder. Diskussionerne af strategien i overenskomstforhandlingerne har været overordentlige nyttige for DM – og det stærke samarbejde har haft stor betydning for fastlæggelsen af de mandater ACs formand har fået af AC forhandlingsudvalg på det offentlige område. På trods af uenigheder, især på det kommunale område, hvor GL og lægerne har speciel-

le forhandlinger, er der enighed om at fortsætte samarbejdet på overenskomstområdet i den kommende tid.

Koordineringen i forhold til den fokusering af ACs opgaver, som har betydet, at kontingentet til AC vil blive nedsat med 5% om året fra 2003, er et andet område hvor samarbejdet har givet DM mulighed for i væsentlig omfang at være udfarende og udøve indflydelse

DM har ligeledes i den forløbne periode udbygget samarbejdet med de mindre organisationer, i særdeleshed med Jordbrugsakademikerne, Farmaceuterne og Dyr lægerne. Samarbejdet her er i højere grad et sekretariatssamarbejde end egentligt politisk, selv om det også omfatter bladsamarbejde.

Administrativt er der en række samarbejdsprojekter i gang. Konkret har Farmaceuterne og Dyr lægerne indgået i samarbejdet om udgivelse af Forskerforum; der er lavet aftale om at etablere et tværor-organisatorisk netværk for biologer med Farmaceuterne; en arbejdsgruppe med deltagelse af DM, DJØF, Farmaceuterne, Jordbrugsakademikerne og Dyr lægerne arbejder på at udvikle en fælles IT-portal (dog med tydelige særskilte organisationsprofiler); der er lavet aftaler om pjecer; aftaler om gensidig udnyttelse af hinandens kursustilbud med perspektiver i retning af en større geografisk tilbudsspredning Endelig er en arbejdsgruppe i gang med at undersøge, om det er muligt at lave aftaler hvorefter DM, Farmaceuterne og Jordbrugsakademikerne kan dele og udveksle udviklingsopgaver.

DME har på samme måde indledt samarbejde med udvalgte AC-organisationer om efteruddannelse og kompetenceudvikling. Formålet er, at DMs medlemmer kan få et større og mere målrettet udbud af kurser og andre kompetenceudviklingsaktiviteter – og at DME's kursusaktiviteter fremover vil blive brugt af flere andre organisationers medlemmer. En mærkbar følge vil forhåbentlig være, at gennemførelsesprocenten (p.t. ca. 65 %) vil stige til gavn for DM's medlemmer.

Faglige netværk har fået stigende betydning i de akademiske foreninger, og i DM har vi nu etableret 4 netværk. HB har desuden besluttet, at det femte netværk, der skal etableres i forsøgsperioden, er et netværk for DM-medlemmer ansat i kulturinstitutioner.

Derudover etablerer vi sammen med Dansk Farmaceutforening og Dyr lægeforeningen etablerer DM i slutningen af foråret 02 et tværadakademisk netværk for ansatte i medicinal-branchen.

Samtidig har DM via vores næstformand fået en plads i bestyrelsen for Institut for IT-kompetence udvikling, hvor vi samarbejder med PROSA

Der er enighed om at intensivere akademikersamarbejdet i den kommende tid. Det er en helt nødvendig udvikling, hvis de akademiske fagforeninger skal kunne tilbyde de ydelser og den service, medlemmerne forventer og som er en forudsætning for en fastholdelse og gerne udvidelse af den samlede organisationsprocent.

Dette skal ses ikke mindst på baggrund af det frie organisationsvalg, som allerede er en realitet på visse områder, og som fremover vil betyde at de fleste grænseaftaler afløses af en kammeratlig kæpstrid om medlemmer

På vores møder i går har vi haft mulighed for at drøfte de forskellige aspekter af den overordnede problemstilling, og jeg vil derfor ikke her gå yderligere ind på perspektiverne

Selv om det var DJØF der startede diskussionen for knapt et år siden med et interview til Jyllands-Posten, er det et faktum, at det er DM, der siden har ført diskussionen videre med analyser af samarbejdsformer, regler for konkurrence og konsekvenser for aftaleret. Baggrunden er naturligvis at DM med sin heterogenitet er en af de foreninger der vil være udsat, hvis det frie valg ikke reguleres. Og den kendsgerning, at vi er gået foran med at invitere til temadrøftelser om konsekvenserne har da også givet os en langt større mulighed for at sikre spilleregler. At ikke alle AC-organisationer har været parat til at afvente drøftelserne i AC-kredsen og måske heller ikke er reelt interesserede i fair play kan ses blandt andet på Ingeniørforeningens hjemmeside, hvor det fremgår at Cand Scienter, geologer og biologer, nu er optagelsesberetigede – i ingeniørforeningen vel at mærke. At ingeniørforeningen samtidig vil ændre navn til Teknologiens Vidensarbejdere kan jo kun forstærke opfattelsen af ,at fair play ikke er en del af strategien i IDA. Alligevel har vi i DM fastholdt, at ingeniørerne skal være med i drøftelserne, for vi har mange medlemmer, som arbejder sammen med ingeniører - og der vil under alle omstændigheder være områder, hvor vi vil kunne samarbejde Også med IDA.

Udgangspunktet for DM er, at en ren markedsmodel vil slå bunden ud af økonomien i mange foreninger med imageskadelig konkurrence. Et skræmmende eksempel herpå er den måde, hvorpå Erhvervsprogligt Forbund i mange år har konkurreret med HK om at hverve studenter på de erhvervsproglige studier: gratis medlemskaber, kalendere, kurser, forsikringer, udlodninger af rejser mv. Erhvervsprogligt Forbund har nu besluttet at opgive denne konkurrenceform. Den er for kostbar og giver næppe flere medlemmer i sidste ende.

For DM forestår en meget vigtig prioriteringsdiskussion, som HB så småt er startet på, og som vi også i går har drøftet. Hvis vi lader stå til og tror vi kan klare at servicere alle jobfunktioner optimalt – og alene, er der en risiko for at blive overhalet af de organisationer, der har en mere markant profil. Allerede nu er der arbejdsområder som er lidt nødlidende, og sekretariatet har oparbejdet mere end et årsværk i merarbejde – en politik, som vi i øvrigt er stærkt imod.

Medlemsbetjeningen har vi givet første prioritet, og netop i situationen omkring finanslovsfyringerne viste det sig som en fordel. Men med vores i øvrigt lidt betrængte økonomi vil en manglende prioritering af opgaverne med tiden også føre til forringelser af den høje standard vi har i medlemsbetjening.

Samarbejde med andre organisationer har vi også på det internationale område.

Ultimo november 2001 underskrev DM og en række søsterorganisationer i Norden og England inden for højere uddannelse og forskning en gensidig gæstemedlemskabsaftale. Den betyder, at et medlem af en organisation har ret til rådgivning og vejledning inden for de første to år af en ansættelse i et af de lande, der er omfattet af aftalen. Forudsætningen er at medlemmet opretholder sit medlemskab i sin nationale fagforening. Sådanne aftaler er til stor fordel for medlemmer, som søger ansættelse i udlandet, og der arbejdes pt. med at etablere flere af disse aftaler med organisationer i andre lande og inden for andre dele af det arbejdsmarked, som DM dækker. For administrativt og privat ansatte foregår arbejdet på det europæiske plan primært gennem EUROCADRES, som har etableret MOBIL-NET på deres web-sted. Det indeholder væsentlige oplysninger om vilkår ved ansættelse i andre europæiske lande, og opfølgningen vil også være gensidige gæstemedlemskabsaftaler. Arbejdet med at opbygge de samme gode internationale samarbejdsrelationer på det private og offentligt administrative område som på universitetsområdet - hvor DM gennem flere år har oparbejdet en meget høj profil med mulighed for at præge arbejdet i internationale organer - er et kommende indsatsområde. Det

samme gælder konsekvenserne af globaliseringen og liberaliseringstendenserne på uddannelsesområdet .

Et andet felt af stor vigtighed er arbejdet med implementering af EU's direktiver på arbejdsmarkedsområdet. DMs hovedbestyrelse har tidligere besluttet, at vi selv skal arbejde for, at der iværksættes direktiver på nye områder, som f.eks. kunne begrænse virkningen af kunde- og konkurrenceklausuler, som udgør en forhindring for arbejdskraftens frie bevægelighed.

Kommunikation og presse

Ultimo januar blev det tydeligt, at Magisterbladets annonceindtægter faldt væsentlig kraftigere end forventet, bl.a. som en konsekvens af finansloven. På kommunikationsområdet måtte HB derfor fremrykke en række tiltag, som sandsynligvis alligevel på et tidspunkt ville blive gennemført. Mest markant er overvejelserne om at integrere afdelingsbladene i Magisterbladet, hvor en beslutning skal træffes på det HB-møde, som ligger i forlængelse af vores Repræsentantskabsmøde i dag

En anden markant ændring er Magisterbladets placering. Det vil fremover administrativt, personalemæssigt og økonomisk blive ledet på samme måde som sekretariatet og integreres heri. Omlægningerne har givet anledning til debat i Magisterbladets spalter, om den journalistiske frihed nu er truet. Omlægningerne har imidlertid ikke i sig selv konsekvenser for den journalistiske frihed. Men Magisterbladet skal naturligvis udvikles i takt med foreningens behov, og kommunikationsudvalgets kommissorium, redaktørens og politikernes respektive roller, den journalistiske friheds rammer samt den endelige struktur for de samlede kommunikationsaktiviteter skal fastlægges over de kommende måneder. Formålet med ændringerne er økonomiske rationaliseringer, synergieffekt og *en mere klar fagforeningsprofil.*

Undervejs i forløbet har vi fået ny kommunikationschef, idet DMs chefredaktør gennem ti år er fratrådt.

Det var så de indsatsområder, som jeg har valgt at kommentere i dag. Der kunne nævnes andre, for det forløbne halvår har været en uhyre travl periode for DM. Vi har igangsat mange aktiviteter, ikke mindst på presseområdet, hvor vi har formået at blive mere synlige. Med flere ressourcer kunne vi have kastet os ud i endnu flere opgaver til forsvar for medlemmernes interesser, **for den nye regering har virkelig formået at gøre en forskel.**

Foreløbig vil jeg dog tillade mig at hævde at det for DM mest har været i negativ retning.

Ingrid Stage
17-04-02