

Formandens mundtlige beretning, november 2010

Min beretning står i overenskomstfornyelsens og overenskomstdækningens tegn. Jeg har udeladt mange af de væsentligste områder, hvor DM yder en stor indsats og i stedet fokuseret på det helt aktuelle. Det betyder, at jeg ikke kommer ind på det internationale område, kun perifert berører vores store indsatsområder Ligestilling og Medarbejderindflydelse. Sidstnævnte brugte vi en hel dag på i går, hvor mange af jer var til stede. Universitetsloven forbigår jeg også i tavshed, selv om en vigtig revision netop er sendt i høring, og i det hele taget bliver uddannelses- og forskningspolitik i denne mundtlige beretning set udelukkende i sammenhæng med overenskomster og stillingsstrukturer. For det er det helt aktuelle. Endelig har jeg ikke fundet plads til at omtale den meget positive udvikling i samarbejdet, som vi har med organisationer både i og uden for vores hovedorganisation AC. Men det er alt sammen forhold, som er fyldig beskrevet i den skriftlige beretning, som jeg går ud fra, I har læst. Derfor bliver denne mundtlige beretning en beskrivelse af udsigter og positioner på helt aktuelle presserende områder.

Så lad mig begynde med at citere vores Finansminister:

”Stive overenskomster binder os”, Claus Hjort Frederiksen, Politiken 20.11.2010.

En sidste hilsen, må man tro, fra finansministeren, inden overenskomstforhandlingerne på statens område går i gang. Og et ret præcist signal om, hvad der kan blive et hovedspørgsmål ved de kommende offentlige overenskomster.

Udveksling af krav mellem AC og Personalestyrelsen finder først sted den 20 december, men hvis man ikke vidste bedre, kunne man jo forledes til at tro, vi var i gang. Ikke blot den øverste politiske leder af statens forhandlinger, men også chefen for Personalestyrelsen har været ude i pressen med mere eller mindre ideologisk tonede meldinger. Statens chefforhandler har været meget kreativ denne gang og forsøgt at sætte sig på begge sider af forhandlingsbordet, både i de store aviser, i de elektroniske medier og nu minsandten også i to omgange i vores eget fagblad, Magisterbladet.

Det kække budskab fra statens arbejdsgivere til offentligheden og specifikt til DM's medlemmer er, at vores medlemmers bedste ligger de statslige arbejdsgivere på sinde. Det er de ikke så sikre på er tilfældet for fagforeningen, og det vil de gerne melde ud til hele offentligheden, men især til DM's medlemmer. Sådan må man tolke den udadvendte kommunikation, der kommer fra vores modpart, hvor de fromt udtrykker håbet om, at fagforeningen vil lytte til medlemmerne.

Ja, selvfølgelig vil vi det og gør det. Men vi hører rent faktisk noget andet, når vi spørger vores medlemmer, end det vores statslige modpart siger, de hører. Chefen for Personalestyrelsen krydrede sit budskab i Magisterbladet med Holberg ved at henvise til den ofte skamrede Erasmus Montanus og stakkels Morille der ikke kan flyve, men nærmest er en sten. Så vidt jeg forstod indlægget var det et billede på Ny Løn.

Lad mig så bare citere en af Holbergs fortidige kolleger , nemlig Shakespeare og konstatere, at det vi hører fra medlemmerne om sammen forhold ganske ofte er "Stor ståhej for ingenting." På mange områder er der store frustrationer over den måde, de lokale lønforhandlinger foregår på og det ofte magre resultat af dem. Derfor er et af vores hovedkrav da også forbedringer af procedurerne ved de lokale forhandlinger. Men DM's medlemmer har ikke udtrykt markante ønsker om flere individuelle forhandlinger eller ønsker om afvikling af centralt aftalte generelle lønforhøjelser til fordel for individuelt aftalte lokale tillæg, sådan som Personalestyrelsen antyder.

Man henviser til den undersøgelse, som Personalestyrelsen har fået foretaget, og som omtales i den Hvidbog , som sendes på gaden op til forhandlingerne. Undersøgelsen giver imidlertid et meget mangelfuldt og misvisende billede af holdningerne. Den slår alle statsansatte sammen, selv om der er stor forskel på løn- og arbejdsforhold mellem de enkelte grupper, og derfor formentlig også stor forskel på holdningerne. Man kan ikke af svarkategorierne se, hvad de enkelte grupper har svaret. Hvis vi ville vide, hvordan DM's medlemmer i forvaltningerne og på uddannelsesinstitutionerne har svaret, giver undersøgelsen os ikke noget svar. Og det er helt umuligt at finde en bare nogenlunde præcis indikation af holdningerne blandt de lærere ved professionshøjskolerne, som DM selv forhandler for, eller blandt ansatte ved universiteter og forskningsinstitutioner, hvor DM's formand leder forhandlingerne på AC's vegne.

Men vi har naturligvis tilkendegivet, at vi meget gerne indgår i konstruktive drøftelser om forbedringer af lønsystemet og de procedurer, der styrer og i mange tilfælde står i vejen for de lokale lønforhandlinger. Det er jo krav, DM's medlemmer selv har stillet.

De offentlige arbejdsgiveres ønsker til en modernisering af lønsystemet er flere individuelle lønforhandlinger direkte mellem den enkelte og lederen. Og man ønsker en større del af lønnen lagt ud til lokale forhandlinger, så de der gør en særlig indsats kan præmieres. Budskabet er, som angivet indledningsvist, at overenskomsterne strammer. Kravet er mere fleksibilitet. Også når det gælder arbejdstiden ønskes der mere fleksibilitet fra de offentlige arbejdsgivere, især men ikke kun, på uddannelsesinstitutionerne – en fleksibilitet, der skal munde ud i flere arbejdstimer, og endda med udsigt til færre ansatte.

Men fleksibilitet kan være et tveægget sværd, som kan gøre det svært at holde snor i arbejdstiden og finde en balance mellem arbejdsliv og andet liv. Det er det stigende omfang af stressrelateret sygefravær et tydeligt eksempel på

Den kommende tid vil vise, om arbejdsgiverne har noget at betale med i deres krav om en såkaldt "modernisering" af forhandlingsret og arbejdstid. Med udsigt til det, der fra alle sider betegnes som noget nær en historisk lav økonomisk ramme, vil jeg tillade mig en stilfærdig undren over, at man farer så hårdt og offentligt frem med ideologiske krav om markante ændringer i den danske model.

I løbet af foråret foretog AC's forhandlingsudvalg på universitets- og forskningsområdet sammen med repræsentanter fra Universitets- og Bygningsstyrelsen en lønrejse rundt til alle 8 universiteter for at høre om de lokale erfaringer med lokale lønforhandlinger fra både Tillidsrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter med henblik på at etablere et fælles faktisk grundlag forud for overenskomstforhandlingerne. Det var et meget lærerigt og positivt projekt, men den fælles

rapport fra Universitets- og Bygningsstyrelsen og AC, - hvor DM har været en stor bidrager, - har været meget længe undervejs, og det skyldes **ikke** manglende indsats fra DM-AC siden. Der er ikke endnu taget stilling til, hvordan rapporten skal kommunikeres ud, men nu er den da i det mindste på trapperne.

Det er interessant læsning, som også bidrager med væsentlige nuancer i forhold til det påståede fælles ønske fra statens ansatte om flere individuelle forhandlinger.

For eksempel var der flere ledere, der gav udtryk for, at det er en fordel, at lønsystemet hviler på et kollektivt fundament. Det kan sikre gode forhandlingsforløb, hvor der opnås både forudsigelighed i processen og administrative fordele.

Blandt øvrige vigtige tilkendegivelser som vi har hørt på vores tur er en opfattelse af, at de lektorer, der satser på almenvellet, sakker bagud. At Ny løn ikke for de stumme. Det kræver både ledernes og TR's opmærksomhed. Hertil kommer en observation fra både ledere og tillidsrepræsentanter, at kvinder i højere grad påtager sig ikke-profilerede "sociale" opgaver, som måske nok giver funktionstillæg, men ikke kvalifikationstillæg, og at det er medvirkende til, at kvinder sakker agterud i lønkapløbet. Men i en tid med flere og flere tidsbegrænset ansatte er det ikke mindst en særlig udfordring at tilgodese de tidsbegrænsede ansatte medarbejdere på linje med de varigt ansatte. Endelig var der fra visse ledes side modstand mod for stor løndifferentiering, fordi det giver utilfredshed og tab af produktivitet og fordi de få, der får meget, ikke kan opveje de mange, der føler sig forbigået.

Selv om der her kun er tale om indtryk og vurderinger fra en enkelt af de mange DM-arbejdspladstyper, er udfordringerne med lønsystemet ikke så forskellige fra dem, jeg har hørt fra andre offentlige arbejdspladser, som for eksempel kommunale og regionale forvaltninger, professionshøjskoler, museer og lignende. Og ligestillingsproblematikken i forhold til lønudviklingen er også markant på det private område. På den anden side er der så også inden for universitetssektoren ret forskellige oplevelser mellem de enkelte universiteter og fakulteter. Det hænger ret nøje sammen med forskellige muligheder for at hælde mange penge i de lokale lønforhandlinger. Der er store forskelle på taxametrene, og på de enkelte områders mulighed for at hente eksterne midler. Der hvor taxametrene er mindst, er det ikke let at få øje på store og mange tillæg til medarbejderne. Mange eksterne forskningsmidler kan have en positiv betydning for det lokale råderum til løndannelsen, men det er samtidig en overordentlig usikker løsning på længere sigt.

I lyset af de desværre mange fyringsrunder, der er på vej på uddannelsesinstitutionerne, forstærket af de allerseneste krav til besparelser, ikke mindst på professionshøjskolerne, er det også værd at nævne, at mange tillidsrepræsentanter ser en sammenhæng mellem midler til lokale tillæg og universiteternes stillingsnormeringer. Hvis der skal afsættes mange midler til lokal løndannelse, er oplevelsen og erfaringen, at det typisk sker på bekostning af stillingsbesættelser, hvilket påvirker arbejdsvilkårene og giver anledning til endnu større merarbejdsbunker for dem, der bliver tilbage. Det er derfor ikke så mærkeligt, at medarbejderne kan have en oplevelse af, at tillæg kan være dyrt betalt i form af en hårdere arbejdsforpligtelse.

Også det vil ganske givet være en genkendelig problemstilling for DM's medlemmer på andre typer arbejdspladser, private som offentlige. Og i går hørte vi da også Regionernes chefforhandler

udtale i radioen, at krav om lønstigninger fra fagbevægelsens side er uansvarligt, når regionerne er i så vanskelig en økonomisk situation. Umærkeligt lægges ansvaret for manglende stillingsbesættelser og afskedigelser over på medarbejdernes forhandlere, når der stilles lønkrav. Men vi må fastholde, at det er ledelsernes opgave, - ledelser, der jo selv oppebærer en noget højere løn end deres medarbejdere - at skaffe et økonomisk råderum til de lokale lønforhandlinger, og det er også deres opgave at sørge for, at ressourcer og tid står mål med opgavernes omfang. Men vi ved godt, at virkeligheden ofte ser helt anderledes ud.

Ny Løn sætter således fokus på institutionernes budgetmæssige rammer og på tillidsrepræsentanternes muligheder for at få ordentlig indsigt heri. I forlængelse heraf kommer der med Ny Løn et øget fokus på lønstatistik og anden økonomiinformation. Det er ikke altid let får TR at få denne information fra de økonomiske forvaltninger. I DM meget opmærksomme på behovet for at vi så til gengæld skal være behjælpelige med at samle og levere lønstatiske data til vores TR. Vi arbejder aktuelt med udvikling af en særlig løndatabase for vores medlemmer. Men det har vist sig at være et særdeles vanskeligt projekt.

På alle vores arbejdspladser er det samtidig overordentlig vigtig, at der er adgang til kønsopdelte lønstatistikker, for det er et afgørende redskab til at få høvlet noget af løngabet mellem mænd og kvinder af. I forhold til et af DM's prioriterede krav, nemlig forhåndsftaler, har vi på vores lønrejse faktisk hørt, at der hvor forhåndsftaler er blevet opsagt, har det givet mindre transparens og en mere usikker lønudvikling. Vi har også fået bekræftet, at det at have et velfungerende TR-system er en billig og effektiv måde at få løst sager på. Man mindsker bureaukratiet og skaber en velfungerende lønpolitik ved at have klare kriterier, hvilket svarer meget fint til AC's krav til en forbedring af lønssystemet: mere transparens. Jeg håber selvfølgelig, at såvel Claus Hjort som Lisbeth Lollike vil læse rapporten fra Lønrejsen, før forhandlinger går i gang. Den er fyldt med evidens og god at få forstand af. Måske kan den endda bidrage til at fjerne fordomme.

Målet med lønrejsen var at få indsigt i de lokale lønforhandlinger. Men turen rundt til universiteterne gav også anledning til at drøfte stillingsstrukturer. Og der kom rigtig mange forslag til forbedringer. Nyforhandling af stillingsstrukturerne er et prioriteret krav fra DM's side og også fra hele AC's forhandlingsdelegation på området. Der blev fra de lokale TR og ledelsers side særligt peget på behov for at definere stillingskategorier i grænselandet mellem VIP- og TAP-stillinger. Der blev bl.a. nævnt ønske om chefkonsulentlignende stillinger med teknisk eller administrativt indhold på videnskabeligt grundlag, herunder stillinger med elementer a'la center- og forskningsledelse, laboratorieledeelse, kommunikation og forskningsformidling, eksternt forskningssamarbejde, fundraising, etc. Spørgsmålet om at starte nye stillingsstrukturforhandlinger indgår i møde mellem Forhandlingsdelegationen og Universitets- og Bygningsstyrelsen den 8. december. Ud over de her nævnte drejer det for DM og den øvrige delegation sig især om forbedringer af timelærernes løn- og ansættelsesvilkår. Kravet er indplacering på AC-overenskomsten.

Forhandlinger om fornyelse af timelønscirkulæret mellem CFU og Personalestyrelsen gik i gang i oktober måned. På dette særlige område er DM's formand CFU-forhandlingsleder. Vi havde dog håbet på, og også underhånden fået tilsagn om, at vi kunne skille forhandlinger for timelærere på universiteterne ud fra resten af de timelønsansatte. Men det har Personalestyrelsen nu alligevel modsat sig. Så nu skal vi forsøge at forhandle et nyt timelønscirkulære på plads, som dækker

50.000 CPR-numre, der har meget, meget forskellige forhold. Der er tale om undervisere på en mangfoldighed af institutioner, herunder statslige styrelser. Det betyder så også, at der på modpartens side skal være repræsentanter fra mindst 3 ministerier udover Personalestyrelsen til stede – ved forhandlinger, der desværre er meget, meget lidt løfterige.

Drøftelser af taksreguleringer har ikke fundet sted i dette årtusinde. Så der er et stort efterslæb. Personalestyrelsen anerkender et efterslæb, men der er unægtelig et voldsomt stort gab mellem AC's beregninger af efterslæbet og Personalestyrelsens. Det ser ud til, at Personalestyrelsen mener, der er et efterslæb på 65.000 kr, mens vores beregninger giver basis for at argumentere med et lønefterslæb på mindst 36,7 millioner!! Jeg skal spare jer for de nærmere beregninger, blot påpege afstanden mellem parterne her.

Andre udeståender er det helt centrale pensionsspørgsmål. Det er helt tydeligt et område, hvor man fra statens side føler sig klemmt. Spørgsmål fra EU-kommissionen om manglende overholdelse af forbud mod forskelsbehandling af deltidsansatte og fra ILO om det samme, irriterer og giver "metaltræthed", som man udtrykte det ved sidste møde. Spørgsmålene udspringer i øvrigt dels af pres fra vores aktive deltidslærere, dels af DM's UNESCO-klage og særligt støtteerklæringen fra Education International, der fokuserede netop på forskelsbehandling af timelærere – et emne, der også med mellemrum dukker i medierne.

Personalestyrelsen og vel også Videnskabsministeriet vil gerne slippe for spørgsmålene, som de mener kræver flere årsværk at besvare. Og derfor har de fremlagt et forslag til en pensionsordning i timelønscirkulæret. Men der er ikke meget nyt i forslaget, som er en ren afløftningsmodel: Hvis timelærerne vil gå ned i løn, vil man godt indbetale det, der svarer til nedgangen i de til fagforeningerne tilknyttede medlemsstyrede pensionskasser. Altså hvis en af vores timelærere vælger at få skåret 3-5% af timelønnen, vil man godt indskrive i cirkulæret, at arbejdsgiveren skal overføre andelen til MP.

I min store naivitet troede jeg, at det var et forslag, jeg hurtigt og uden lange drøftelser kunne afvise, idet det så klokkeklart jo ikke er noget tilbud om en løsning. Men det gav anledning til 1½ times diskussion med modpartens repræsentanter. Det blev meget, meget tydeligt, at formålet med forslaget var at give fagforeningen, og det er her DM, ansvaret for den manglende pensionsløsning, fordi vi siger nej til forslaget. Der var i virkeligheden tale om en strategi forhold til ekstern kommunikation, snarere end noget som helst ærligt forsøg på at forhandle en løsning på plads.

Der er møde igen på torsdag, og der er fra Personalestyrelsen fremsendt et udkast til nyt cirkulære. Det på trods af, at vi fra vores side klart har tilkendegivet, at vi ikke er med på at afslutte forhandlinger om et nyt cirkulære på denne side af overenskomsten, hvor vi jo har fremsat krav om overenskomstdækning, der skal forhandles.

Et andet område, hvor en ny stillingsstruktur trænger sig på, er Professionshøjskolerne. Her har der gennem længere tid været forhandlinger med Undervisningsministeriet om en ny fælles stillingsstruktur for de mange forskellige grupper af undervisere. DM har været primus motor i at fremsætte forslag, og vores sekretariat har stået i spidsen for forhandlingerne, hvor et af DM's prioriterede krav har været krav til en ny tillægsstruktur ved den kommende overenskomstfornyelse.

Som udgangspunkt har såvel ministerium som rektorforsamling været positivt indstillet for DM's udspil.

Der har senest været afholdt møde med Undervisningsministeriet og Personalestyrelsen den 10. og 17. november og aftalt endnu 5 møder inden jul, hvilket signalerer vilje til at nå et resultat, der kan indgå i de afsluttende OK-forhandlinger på statens område. Undervisningsministeriet er stadig positiv over for DM's initiativ, som drøftes med rektorforsamlingen. Ministeriet arbejder med to spor adjunkt/lektor og rådgiver/seniorrådgiver til at nå lektorniveauet. DM holder sideløbende kontakt med Rektorforsamlingen. En knast, er at arbejdstidsdagsordenen, det vil sige universiteternes arbejdstidsregler af Personalestyrelsen kædes snævert sammen med indførelse af en stillingskategori som docent. Det vil sige, at prisen for det krav, som DM fremsatte allerede ved stillingsstrukturændringen i forbindelse med CVU- etableringerne, nemlig etablering af en docentstilling er, at ansatte på professionshøjskolerne accepterer universiteternes arbejdstidsregler. Og det er der ikke mange af DM's medlemmer på universiteterne, der vil anbefale kollegerne på Professionshøjskolerne at takke ja til. Vi har jo netop som det allerhøjeste prioriterede krav her en afskaffelse af undtagelsesreglen i forhold til opgørelse af arbejdstiden og merarbejde. Spørgsmålet om en tillægsstruktur bliver et centralt element i forhandlingerne med Personalestyrelsen, når og hvis der først er opnået enighed med Undervisningsministeriet om en ny stillingsstruktur.

Også i Grønland har der i den forløbne periode været forhandlinger om såvel stillingsstruktur som nye overenskomster. DM's formand deltog i nogle af forhandlingerne om en ny struktur i 2009 i 3 omgange, og der var hvad vi opfattede som enighed om en ny struktur inden året 2009 randt ud. Men stillingsstrukturen på det fusionerede universitet er først nu endelig underskrevet til igangsættelse pr. 1. november 2010. Det er aftalt, at regulering af tillæg sker fra 1. marts 2010 for de, der allerede er i den ny stillingsstruktur. Forhandlingerne i Grønland har været vanskeliggjort af stor udskiftning og personalemangel i Selvstyrets Personalestyrelse, som ligesom mange danske arbejdspladser er ramt af stort sygefravær, ofte stressrelateret.

Forhandlingerne om OK-2010 mellem De Samforhandlende Akademikerorganisationer, som ikke omfatter DJØF, og Grønlands Selvstyre blev afsluttet den 11. november 2010.

Overenskomstperioden er 2-årig fra den 1. april 2010, og der er indgået forlig med en nettoramme på 3,33%. Ikke prangende, men det kan godt stå mål med det, der er opnået for DM's privatansatte medlemmer her i 2010, og også hvad der stilles os i udsigt i 2011.

De væsentligste punkter er: Der er aftalt forhøjelse af grundlønnen en gang i perioden 1. april 2011 med 3,43%, fjernelse af 120-dages reglen (forkortet opsigelsesvarsel ved sygdom), forlængelse af opsigelsesvarslet til TR'ere med 3 mdr., forlængelse af opsigelsesvarsler til medarbejdere der har været ansat i 15, 18 eller 20 år for så vidt de er fyldt 40 hhv. 50 år, fratrædelsesrejse ved midlertidig ansættelse, rammeaftale om seniorordning, bedre orientering om boligsituationen inden stilling tiltrædes, mulighed for betaling af morarenter ved manglende eller forsinket udmøntning af overenskomstresultatet, med mere..

Den decentrale pulje er opskrevet med ca. 800.000 og er fuldt udmøntet. Det er aftalt, at ledige puljetillæg fra 1. april 2010 genanvendes, og at der strammes op på proceduren, så organisationerne får tidligere og flere opgørelser over uforbrugte midler.

Nye uddannelser kan efter aftale mellem parterne optages i overenskomsten og indbringelse af sager for afskedigelsesnævnet kan fremover ske ved ansættelse i mindst 5 mdr. (tidligere mindst 1 år).

Det er formentlig ikke nogen hemmelighed, at formanden for Akademikersammenslutningen i Grønland, ASG, som er DM's fællestillidsrepræsentant, ikke finder resultatet tilfredsstillende. Det er der jo ikke noget mærkeligt i. Men vi må i DM følge de vedtagne procedurer, som er, at når vores udsendte forhandlere har vurderet, at de ikke kan komme længere, hverken på nuværende tidspunkt eller efter et brud, så skal det resultat, de har opnået sendes til urafstemning blandt medlemmerne i Grønland, og derefter fremsendes til HB til stillingtagen. De øvrige AC-organisationer igangsætter også deres procedurer nu, og det forventes, at der kan gives en samlet tilbagemelding i januar 2011.

Overenskomstdækning.

Som nævnt indledningsvist, finder vores Finansminister, at overenskomster binder og strammer, og regioner og kommuner bruger ord som unødvendige barrierer og rigiditet om overenskomster, som de finder står i vejen for fleksible løsninger.

Men der skal ikke herske tvivl om, at DM ønsker flere overenskomster, større dækning. Jeg har allerede nævnt timelærerne. Men der hvor behovet er størst er på privatområdet. Og heldigvis sker der hele tiden små og store fremskridt.

DM har i år fået sin første overenskomst på forlagsområdet. Efter mere end et halvt års forhandlinger blev der opnået enighed om en overenskomst med Schultz Information. Resultatet er tilfredsstillende om end ikke prangende. De aftalte minimumslønninger sikrer et niveau, der er sammenligneligt med andre private overenskomster. Samtidig er der sikret barselsvilkår svarende til rettighederne i det offentlige. De forhandlinger, der er gået forud har været vanskeliggjort af arbejdsgiverens mangel på indsigt i overenskomstsistemets funktionsmåde. Men det har samtidig givet anledning til mange grundige drøftelser i medlemsgruppen for at sikre den nødvendige grad af enighed som grundlag for forhandlingerne. En krævende proces, som udover det konkrete resultat også kan vise sig som en god investering i form af større medlemsinvolvering.

Selv om 2011 står i de store offentlige overenskomsters tegn, vil der også blive forhandlet for vores privatansatte medlemmer. I AC's privatsektorudvalg har man udarbejdet et politikdokument med de temaer og tendenser, der kommer til at styre forhandlingerne. Der er ikke tale om en egentlig forhandlingsaftale, som den, der aftales på det offentlige område, men et papir der er vejledende for forhandlingerne. AC's bestyrelse har tilsluttet sig dokumentet

Konkret er det forberedelserne på NGO-området, der er gået i gang.

Mangelfuld overenskomstdækning er et særligt problemfelt på privatområdet. Undertiden mangler der helt dækning, andre gange bliver akademikerne dækket af f.eks en HK-overenskomst. Hvis der er tale om et grænseland, hvor grænsen mellem et akademisk arbejdsindhold og HK-arbejde kan være svær at trække, og hvor HK traditionelt har haft forhandlingsretten, er det måske forståeligt.

Men på andre områder kan man kun opfatte det som akademikerfjendtlig organisationsimperialisme, at der ikke kan opnås selvstændig overenskomst for akademikerne. Ofte som udslag af en uheldig alliance mellem virksomheden og LO, primært HK:

I foråret blev alle 900 akademikere på KMD omfattet af It-landsoverenskomsten mellem Dansk Erhverv og HK, selv om overenskomstens dækningsområde ikke omfatter akademikere, der anvender deres akademiske kvalifikationer i jobbet.

HK's og KMD's argumentation for, at akademikerne også er blevet omfattet, er at de arbejdsmæssigt oftest sidder side om side med ikke-akademikere.

DM har på vegne af akademikerorganisationerne protesteret overfor dette, og der har været møde med Dansk Erhverv og KMD om sagen. KMD vil ikke umiddelbart fritage akademikerne fra overenskomsten på grund af HK, men vil gerne se på de konkrete personsager, vi rejser. Det er der dog ikke den store medlemsinteresse for at lægge ryg til. Medlemmerne og klubben er utilfredse med ikke at blive anerkendt som akademikere, og med at blive stillet lige med HK-gruppen som medarbejdergruppe. Men de er som sådan tilfredse med deres ansættelsesvilkår. Der etableres nu et dialogforum mellem AC-klubben og selskabet, og dialogen på organisationsniveau fortsætter.

Det er næsten umuligt at tale om overenskomstfornyelser uden at tage ordet krise i sin mund. Det er finanskrisen med alle dens kedelige følger, der har givet sig udslag i de lave lønstigninger, vores privatansatte medlemmer opnåede ved dette års overenskomstfornyelser, og det er krisen, som betinger, at vi ikke kan forvente at opnå store lønstigninger i 2011. Det er kedeligt, men krisen har andre og værre konsekvenser. Vi oplever lige nu fyringsrunder på alle vores store ansættelsesområder, og for nyuddannede er det meget svært overhovedet at komme ind på arbejdsmarkedet. Til manges overraskelse har DM's medlemmer, herunder dimittenderne, ikke været så hårdt ramt som mange andre akademikergrupper. Den gennemsnitlige ledighed af MA's medlemmer er på godt 4%, helt på linje med gennemsnittet for AC'ere. For dimittenderne, altså dem med under et års ledighed, er ledighedsprocenten godt 15%. Det er for højt, men lavere end for vores venner i DJØF og IDA. Det kan der sikkert gives mange forklaringer på. Men det ser ud til, at den helhedsforståelse og tværfaglige tilgang, som man udvikler gennem en magisteruddannelse, er efterspurgt, også og måske ikke mindst i krisetider, hvor der skal nytænkes. Samtidig viser undersøgelser, at magistre, og det gælder både humanister og cand. scient.er, i højere grad end mange andre akademikere er parate til at starte karrieren i projektansættelser, deltidsansættelser og vikariater og via sådanne ikke-optimale ansættelser rent faktisk opnår fast fodfæste og også kommer til at udnytte de faglige kvalifikationer på et højt niveau. Men vi ser desværre mange forsøg på at udnytte ledigheden, specielt nyuddannede, fra både private og offentlige arbejdsgiveres side i form af for eksempel gentagne tidsbegrænsede ansættelser og usselt lave lønninger, som de fastholdes i i årevis.

Det skal vi DM holde øje på, men desværre fravælger mange af dem, der er ramt af de allerværste forhold, af økonomiske årsager fagforeningskontingentet, og så bliver vores muligheder for at øve indflydelse på forholdene stærkt begrænsede.

Om de relativt skånsomme udslag af krisen på DM's område kan forsætte, er nok tvivlsomt. For der er fyringer på vej. Og det gælder også på det område, hvor der ellers gennem de seneste år har været en stor vækst i beskæftigede DM'ere, nemlig de administrativt ansatte.

DM markerer sig nu som den AC-organisation, der repræsenterer flest på det kommunale område, og også på det regionale område vokser gruppen af administrativt ansatte DM'ere, mens DM er den næststørste AC-organisation på det statslige område. Dette er en udvikling, der er foregået over de seneste år og peger frem mod, at DM har en ledende rolle blandt akademikere inden for det offentlige administrative område.

Samtidig har beretningsperioden som sagt været præget af opsigelser, begrundet i bevillingsmangel på det statslige, kommunale og regionale område. Dette har stor indvirkning på mange arbejdspladser og institutioner. Det har betydet, at der er færre til det samme arbejde, og at arbejdspladserne i lang tid fremover vil være præget af den traumatiserende oplevelse, som nedskæringer er.

Dispositionsbegrænsninger for 2010 og budgetnedskæringer for 2011 har betydet en lang række af opsigelsesrunder i staten, kommunerne og regionerne. Dette vil fortsætte året ud og vil påvirke mange medlemmers liv og arbejde. Og selv om det set i forhold til andre personalegrupper, indtil videre heldigvis kun har ramt et relativt lille antal DM-medlemmer, skal det bemærkes, at der har været et foruroligende antal af opsigelser, der har berørt beskyttede grupper som tillidsrepræsentanter, andre medarbejdervalgte og medlemmer på barsel.

Opsigelserne indenfor DM's område har været jævnt fordelt på det statslige, kommunale og regionale område. Sammenlignet med nedskæringerne på miljø- og kulturområdet i 2002 er enkeltområder således ikke blevet ramt specielt hårdt.

DM arbejder hårdt med opsigelsesrunderne i samarbejde med de lokale repræsentanter og klubber. DM's aktiviteter er således stærkt præget af situationen og af forløb, der på ingen måde kan betegnes som positive. DM's tilbud i disse opsigelsesforløb indeholder en vifte af tilbud om individuel rådgivning og forhandlinger, deltagelse i møder på arbejdspladser og information til de berørte.

Det er en hård skæbne at blive opsagt og kastet ud i ledighed, og det er psykisk belastende som nyuddannet ikke at kunne få adgang til at nyttiggøre kvalifikationerne på arbejdsmarkedet. Det aktiveringscirkus, man kastes ud, gør situationen endnu værre. Sommeren igennem har vi kunnet se og høre om ledige, der ikke kunne få flyttet en samtale på jobcenteret for at deltage i en forældres begravelse, om personer, der har fået job, men fortsat tvinges til at skrive jobansøgninger i den korte ventetid indtil påbegyndelse af jobbet, og om personer, der hos aktørerne pålægges at finde ud af, hvilken fugl de kunne tænkes at være, mens de forgæves efterspurgte hjælp til at finde et relevant job. Fugleperspektivet var ikke løsningen på ledigheden.

DM har gennem lang tid og gentagne gange forudsagt og også påvist, at ovenstående er de logiske konsekvenser af en arbejdsmarkedspolitik, der i stadig stigende grad baserer sig på pisk og tvang, på mistanke om snyd og på klientgørelse af mennesker, der er havnet i den uheldige situation, at der er længere mellem jobbene end mellem de ledige, der søger dem. Nu er der så i det mindste grund til at glæde sig over, at Beskæftigelsesministeren trods alt har indrømmet, at også hun har lidt svært ved at se begrundelsen for nogle af de absurde aktiveringstilbud, som er kommet frem i sommerens løb. Og at hun har lovet en grundig gennemgang af reglerne på baggrund af de eksempler på uhyrligheder og forslag til forbedringer og forenklinger, der kommer

ind til ministeriet. Det absurde krav om at skulle skrive ansøgninger om job, også efter at man har fået lovning på et job, er allerede skrottet. Det er fint, selv om begrundelsen nok nærmest er ønsket om at spare penge. Men der er brug for en meget mere gennemgribende skrotningsordning. Aktiveringscirkuset skal erstattes af nytænkning, mistillid af tillid til de ledige. Og der er reelt ingen grund til at vente, for dokumentationen af absurditeten og det kontraproduktive i de gældende regler er overvældende. Og AC har påvist, at der er rigtig mange millioner at spare ved at lade de unge nyuddannede være i fred og lade dem selv søge relevante job. Vores ledige fagfæller besidder kvalifikationer og kompetencer, som Danmark har brug for, hvis vi skal komme helskindet igennem krisen og udvikle et bæredygtigt samfund, kulturelt, økonomisk og socialt. Dem bør regeringen vise tillid, dem bør regeringen satse på. Dem bør regeringen give mulighed for at udnytte deres potentiale. Det gør det nuværende beskæftigelsessystem desværre ikke. Tværtimod ser vi mange tilfælde, hvor den lediges tillid til egne kvalifikationer undermineres i mødet med systemet. Derfor skal det ændres helt grundlæggende. Og der er slet ingen grund til at vente.

Nu skal sådan en beretning på en tidlig vinterdag jo ikke være den rene jammer. Og heldigvis er der også rigtig god grund til optimisme her i DM. Vi har fra 1. november sidste år til 1. november i år haft en medlemsfremgang på 1400 medlemmer. Og selv om det som nævnt er rigtig svært at komme nogen vegne med at forhandle forbedringer i form af overenskomstdækning for vores timelærere, er det rent faktisk gennem en sej fælles indsats af en DM ildsjæl og en dygtig DM-konsulent lykkedes at få 30 timelærere på Musikvidenskab overført til AC-overenskomsten. Instituttet begik en fodfejl i skrivelser til lærerne som gjorde at vi kunne gøre krav gældende om fastansættelse på overenskomst.

Paradoksalt nok er et andet af de positive forhold den netop afsluttede lønstatistik. For vores offentligt ansatte viser statistikken, at det rådighedstillæg, som vi kæmpede os til ved forhandlingerne i 2008 har løftet lønnen for rigtig mange medlemmer i administrative stillinger i kommunerne og givet en gennemsnitlig stigning på 5.1%, hvilket i den givne aktuelle økonomiske situation faktisk er godt gået. Desværre fik vi jo ikke specialisterne med ved udvidelsen af rådighedstillægget sidste gang. Jeg har aldrig kunnet se hverken logik eller retfærdighed i, at de særligt specialiserede, der sidder inde med vigtig faglig viden på højt niveau skal være særligt dårlig lønnede. Derfor fortsætter vi kampen, men lige nu vil jeg glæde mig over den lønstigning, vi allerede har set.

For vores privatansatte er billedet et andet. Sidste år var den gennemsnitlige lønstigning 6,4%. I år er den kun på 4%, den laveste i de sidste 10 år. Så det kan jo næppe kaldes positivt. Og så alligevel. For det er en større stigning end forventeligt, hvis man sammenligner med andre privatansatte grupperes lønstigninger, som netop har været offentliggjort i Børsen. Vores tillidsrepræsentanter har altså gjort det godt i lønforhandlingerne, og vores medlemmer har fortjent hver en krone. Med finansministerens ord: "Vores ansatte har krav på at mærke, at en solid indsats er værdsat – også på lønsedlen". Men til finansministeren må jeg så også svare: uden overenskomst og uden tillidsrepræsentanter går det ikke. Og det sker ikke ved at skære i de centrale overenskomster og tillæg. Det er den indstilling vi går til forhandlingerne med.

Jeg har udeladt forhold, jeg nok burde have medtaget, men det er umuligt at yde det arbejde, der gøres på såvel det politiske som administrative område nogen form for retfærdighed. Beretningen er i præget af overenskomstforhandlingerne, både de overståede og de forestående. Men der

foregår meget andet løbende arbejde, for vi dækker bredt. Vi opnår hele tiden små og større sejre på nogen områder, mens vi på andre må konstatere, at det meste har været en singledans på stedet. I den skriftlige beretning beskrives arbejdet mere dækkende. Jeg sætter min lid til, at den er blevet læst og vil her slutte med at konstatere, at arbejdet fortsætter – også efter næste OK-fornyelse.