

## Ny regering, ny finanslov

Der er økonomisk krise og smalhals. Ingen udsigt til bedring inden for en overskuelig fremtid. Der er stor ledighed, skræmmende stor blandt dimittenderne. Lønudviklingen har svært ved at følge med reallønnen, og alligevel starter vi nok med at skyldte penge, når de offentlige overenskomstforhandlinger går i gang om et års tid. Så der er rigtig god tid grund til at begræde rigets almindelige tilstand og udtrykke pessimisme om fremtiden.

Alligevel vil jeg tillade mig at starte med at være en anelse optimistisk. For det er trods alt nye tider med en ny regering, der netop har færdiggjort en aftale om Finansloven for 2012.

Selvfølgelig bliver enhver ny finanslov imødeset med spænding og gjort til genstand for grundige granskelse i DM. Men i år har vi imødeset Finanslovsaftalen fra den nye regering med særlig spænding. Nu synes aftalerne at være på plads, så vi kan være nogenlunde sikre på, hvilke nye initiativer og tiltag, regeringen har tænkt sig at gennemføre på de områder, der berører DM'ernes arbejdsliv.

Og umiddelbart er vi som sagt positive over for mange af de nye initiativer - eller måske er det mere korrekt at sige, at, vi er positive over for tilbagerulningen af en del af genopretningsplanens nedskæringer. Ikke alt er velkomment, og meget mangler, men på de tre politikområder - arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik, ligestilling samt forskning og uddannelse - som vi har haft særlig fokus på under valgkampen, er der forbedringer i forhold til den tidligere regerings finanslovsforslag.

**Vi har fået et nyt uddannelsesministerium**, der samler forskning og de videregående uddannelser: universiteter, professionshøjskoler og uddannelser under kulturministeriet. Og ministeren lover, at regeringen vil ændre bevillings- og styresystemerne for de videregående uddannelser, så det giver større frihed og mindre detaljestyre. Noget DM gennem mange år har presset på for både i offentligheden og i vores lobbyarbejde over for politikere og ministre.

Foreløbig er der primært tale om, at genopretningsplanens besparelser på universiteternes budgetter er rullet tilbage. Det er godt, men det kan kun være et første skridt. DM vil fortsat presse på for at få tilført flere midler til både universitetsuddannelser og professionshøjskolerne. Og vi vil fortsætte lobbyarbejdet for højere basisbevillinger. For det er basisbevillingerne, der er fundamentet for faste ansættelser. Og det er det, der giver mulighed for at styrke uddannelserne og forskningsfriheden. Noget, der i højeste grad er behov for.

**Og der er brug for at forbedre fremtidsudsigterne for nyuddannede og kommende kandidater.**

Ledighedstallene bliver stadig mere dystre. Dimittendledigheden er alt for stor, og der er brug for en helt ekstraordinær og fokuseret indsats, hvis ikke udsigten til et ordinært, varigt job skal fortone sig for vores unge kolleger. Det er en social og økonomisk katastrofe for den enkelte, og et stort samfundsspild. Vi har ikke råd til at miste en hel generation af kandidater fra de videregående uddannelser, men det er en reel risiko, at det bliver konsekvensen af de ledighedstal for dimittenderne, vi ser lige nu.

Samtidig viser al forskning, at vi får hårdt brug for alle de mellem- og langvarigt uddannede, som regeringen har ambitioner om at uddanne. Og i modsætning til de flittige debattører fra DI og DE får vi brug for kandidater inden for **alle** uddannelser. Gennem 30 år er der opbygget en myte om humanister som nærmest helt overflødige på arbejdsmarkedet. Og myten er ikke til at få fjernet fra den offentlige debat til trods for, at humanisterne har halveret ledigheden gennem de sidste 10 år, til trods for at flertallet bliver ansat i alle tænkelige jobfunktioner på alle tænkelige typer af arbejdspladser, heraf flest private, og til trods for, at de i vid udstrækning har holdt fast i deres job her under krisen. Lad mig blot nævne, at der i Mandag Morgens oktobertillæg Talentfaktoren optræder 4 DM'ere i 30'erne. Deres uddannelser og job giver en god indikation af de typer af **private** arbejdspladser og jobfunktioner, hvor DM'ere arbejder: En cand. mag i historie er HR-chef hos Comwell, en bachelor i filosofi og cand.it er produktionsleder i Great House Film, en cand. mag i italiensk er kommunikationsansvarlig for de bedste italienske restauranter i København, og en cand scient i molekylærbiologi er patentagent og partner i en virksomhed, der bistår biotekvirksomheder med beskyttelse af IPR.

Men selv om der således er mange positive historier at fortælle og fortsætte kampen for at nedbryde de værste myter om magistres overledighed og overflødighed, bliver vi i DM fortsat presse på for en styrkelse af vækst- og uddannelsespolitikken, hvilket da også er en del af regeringens finanslov. Vi kunne nok have ønsket os, at der var mere vægt på en fremtidsorienteret intelligent og bæredygtig vækst, hvor akademikernes kvalifikationer og kompetencer kommer mere i spil. Vi kunne også have ønsket os, at forkortelsen af dagpengeperioden i den nuværende kriseøkonomi var blevet rullet helt tilbage, men vi hilser det ekstra halve års midlertidige forlængelse velkommen. Den skal bruges til at finde en varig løsning og et bedre dagpengesystem med forbedrede og realistiske muligheder for at genoptjene dagpengereetten. Næste års trepartsforhandlinger er det næste slag, der skal slås på det felt. Og DM vil benytte enhver lejlighed til at presse på, selv om det ikke bliver DM, der bliver indbudt, men vores hovedorganisation AC.

**Regeringsgrundlaget lover op til 12 ugers øremærket barsel til mænd.** Finansloven har så vidt jeg kan se ikke noget specifikt med om det. Men udmeldingen er positiv. Det er en DM-mærkesag, og vi må så vente på de nærmere detaljer og initiativer. DM ønsker 12 ugers øremærket barsel til mænd med fuld løn, for ellers er der desværre en risiko for, at retten til orlov mest bliver et slag i luften. Mange familier vil formentlig vurdere, at det er for stor en økonomisk belastning at lade far benytte den nye ret. Det er også vigtigt med en udvidelse af barselsfonden og en ophævelse af loftet for kompensation. Der er mange gode grunde til at kræve mere øremærket barsel til mænd, men ikke mindst fordi det vil være et reelt og væsentligt skridt til at mindske løngabet mellem kvinder og mænd.

DM har siden regeringens dannelse påbegyndt en runde til ordførere og ministre. Tre ordførere er det blevet til indtil nu, flere følger efter i december måned, og møder med ministrene er på tegnebrættet. Vi har gode råd og forslag med, og ordførerne har yderligere udbedt sig konkrete forslag fra DM, for eksempel til samspillet mellem professionshøjskoler og universiteter. Vi har en tro på, at denne regering vil tage fagforeningerne mere alvorligt end den forrige, der jo med beskæring af fradragsretten for fagforeningskontingentet i genopretningsplanen og *Frihedspakken for Arbejdsmarkedet* fra 2001 har banet vejen for de alternative fagforeningers medlemsvækst. Derfor tror vi også, det nytter at tage på tur til ordførere og ministre og sætte dem ind i vores medlemmers arbejdsvilkår og give forslag til forbedringer. Lobbyarbejde har vi naturligvis engageret os i hele tiden, men vi er dog tit blevet klandret for ikke at gøre nok på den front. Nu intensiverer vi.

## Faglighed

Fra regeringens nye initiativer til DM's egne særlige indsatser og fokusemner. Hovedbestyrelsen har gennem det sidste år drøftet en større fokusering på DM'eres faglighed og viden. Det overordnede mål med hovedbestyrelsens satsning på at arbejde med faglighed i DM er at supplere de klassiske ydelser indenfor løn, ansættelse og karriereudvikling for at imødekomme medlemmernes ønske om viden og aktiviteter, der også omfatter deres faglige og professionelle arbejdsliv. Det skal give en tydeligere faglig profil over for medlemmerne og i offentligheden. Et andet formål er også en øget aktivitet og engagement blandt såkaldt menige medlemmer. Vi sætter et udviklingsforløb i gang, der skal foregå i to etaper. Den første etape af projektet lanceres i maj 2012. Som det fremgår af den skriftlige beretning er det besluttet, at satsningen kommer til at foregå inden for 7 "faglige universer", som vi har givet følgende overskrifter:

- Administration, Organisation og Politik
- Miljø og Natur
- Naturvidenskab og Teknik
- IT
- Sprog og Kommunikation
- Kultur og Sundhed
- Uddannelse, Didaktik og Forskning.

Det er vigtigt at understrege, at de faglige universer er åbne for alle medlemmer, og at medlemmerne selv vælger til og fra.

Afgrænsning og definerings af de syv universer har ikke været let og har givet anledning til mange og lange faglige disputer blandt Hovedbestyrelsens medlemmer. DM favner som bekendt meget bredt, og det er nærmest umuligt at ramme alles præcise faglighed, medmindre vi valgte flere hundrede universer. Det er da også muligt, at universerne vil blive justeret hen ad vejen.

Det egentlige arbejde iværksættes, når budgettet for 2012 er vedtaget. Men forberedelserne har stået på gennem nogle måneder. Der er tale om en af de største nye satsninger for DM i mere end 10 år. Blandt de vigtigste delelementer er samarbejde med faglige selskaber, som bliver et af redskaberne til sikring af kvaliteten af artikler, møder, netværk konferencer og kommunikation. Design af hjemmesiden til at rumme og tydeliggøre den nye satsning er et væsentlig element i processen, ligesom det skal overvejes nærmere, hvordan faglighed kan indgå i Magisterbladet og Web kommunikationen kan kombineres og koordineres med Magisterbladet. Magisterbladet får to år til at tilpasse bladet til Faglighedsprofilerne.

## Universiteter og ytringsfrihed

Hovedbestyrelsen har herudover besluttet og allerede igangsat en række fokusemner, hvor der er behov for nærmere undersøgelser og analyser med en efterfølgende drøftelse af eventuelle handlinger på baggrund af resultaterne.

Hvis man har fulgt med i mediernes intensive og noget populistiske, for ikke at sige *skandaleprægede* dækning af forsknings- og uddannelsesområdet, vil det formentlig give god mening, at vi har valgt netop at igangsætte en række undersøgelser om uddannelses- og forskningsinstitutionerne. Vi har også igangsat en afdækning af magisterarbejdsmarkedets udvikling, som der jf. mine tidligere bemærkninger er virkelig god grund til. Forhåbentlig vil det både kunne være en støtte til vores ledige fagfællers arbejde med at finde et job og samtidig slå nogle af de værste myter ned. Men først og fremmest har vi også selv behov for at blive

klogere på grænselandet mellem især HK-job og DM-job. Det er helt nødvendigt, hvis vi skal varetage alle vores medlemmers interesser mere effektivt.

**Det største fokusemne omhandler ytringsfrihed** på arbejdspladsen for både privatansatte og offentlig ansatte. Det er et 3-årigt forskningsprojekt i samarbejde med RUC og BUPL.

Sommerens hetz mod Marlene Wind og ikke mindst Politikens artikler om universiteterne beviser, at der er behov for mere viden om forskernes ytringsfrihed. Men også privatansatte DM-medlemmer kommer i klemme i loyalitetsforpligtelser. Og vi må vide mere om, hvad der skal til af lovgivning og rådgivning for, at vi kan hjælpe vores medlemmer, der oplever sanktioner, direkte i form af afskedigelser eller mere indirekte i form af marginalisering på arbejdspladsen.

Når det gælder universiteterne, tegner de mange avisartikler et noget dystert billede af, at universiteterne er på vej til at miste den vigtige funktion som kulturbærende institution og samfundets kritiske røst. Det er et indtryk, som de gentagne "verdensklasse" floskler fra tidligere ministre, fra bestyrelser og ledere ikke kan viske væk. Alligevel har der været en forbløffende mangel på kritisk debat af det voldsomme kulturskred fra menige universitetsforskere.

Man må ikke glemme, at fraværet af kritik faktisk kan skyldes udbredt tilfredshed. Det var forhenværende Videnskabsminister Helge Sanders ofte gentagne påstand. Men skal man tage Politikens undersøgelse for pålydende, er der tale om en meget mere ildevarslende stilhed. Avisen har gengivet en undersøgelse, der viste, at 40 % af de ansatte på universiteterne ikke tør ytre sig om interne forhold. Det er en meget uheldig, men nok forudsigelig konsekvens af den meget hierarkiske ledelsesform, som universitetsloven foreskriver, og som den seneste universitetslovsrevision blot har forstærket. Og mange universitetsledelser synes da også at opfatte ledelsesretten langt mere bogstaveligt og forpligtende end det krav om dialog og medinddragelse, der trods alt er i universitetsloven, og som også er blevet stærkere understreget i den seneste revision.

Det er i hvert fald den erfaring, som mange tillidsrepræsentanter og medarbejdere har gjort under de gentagne fyringsrunder og uendelige strukturændringer, som de har måttet lægge ryg til gennem de seneste år. Og det er et stort demokratisk og samfundsmæssigt problem. Vi har brug for forskere, der benytter sig af deres ytringsfrihed, og som uden risiko for karrieremæssig marginalisering kan kaste kritisk lys på såvel gængse forestillinger i samfundsdebatten som på de strategiske beslutninger, som universitetsledelserne foretager. Forskningsfrihed og ytringsfrihed må ikke kunne antastes. En bedre sikring af medarbejderindflydelsen i universiteternes vedtægter vil være et godt skridt på vejen, men næppe tilstrækkeligt.

DM bliver ofte bedt om at dokumentere konkrete tilfælde, hvor forskere er blevet udsat for alvorlige sanktioner på grund af kritiske udtalelser. Med Helge Sanders ord: lad os få lig på bordet. Men dokumentationen er vanskelig. Vi har ganske vist fået meldinger fra medlemmer om sanktioner, som ikke forekommer fagligt og sagligt begrundede, og i de tilfælde er DM gået ind i sagen for at sikre, at forskerkarrieren ikke helt kuldsejler. Men det vil ofte betyde, at medlemmet ikke kan stå offentligt frem med sin kritik uden at sætte sin karriere på spil. Derved opstår der - akkurat som på andre offentlige og private arbejdspladser - meget let en atmosfære af selvcensur, af skjulte og indirekte barrierer for

ytringsfrihed. Det er imod selve universitetets væsen, og et negativt fænomen på alle arbejdspladser, private som offentlige.

På private arbejdspladser er der som nævnt et særligt problem med et større loyalitetskrav. Den sikring af ytringsfrihed og meddelelser, som offentlige ansatte formelt har i forvaltningsloven, har privatansatte ikke. Det 3-årige forskningsprojekt om offentligt og privatansattes ytringsfrihed, som vi har igangsat skal afdække barriererne og anbefale konkrete handlinger, som vi som fagforening kan iværksætte. For privatansatte vil det sandsynligvis indebære krav om en revision af funktionærloven.

### **Overenskomst 2011 på det offentlige område**

Overenskomstforhandlingerne op til OK11 tog megen tid. Men resultatet var omvendt proportional med resultatet. De såkaldt "bløde" krav om blandt andet øremærket barsel til mænd, bedre aftaler om arbejdstid for ansatte på universiteterne og mere tryghed i ansættelsen er desværre ikke en del af resultatet. De havde ikke kostet meget, men blev bremset af finansministeren, som til gengæld måtte opgive sine krav om individuelle lønforhandlinger og længere arbejdstid. Det hele blev derfor begravet i et "serviceeftersyn", som nu er i gang.

Vi er nu godt i gang med at forberede de næste overenskomstforhandlinger på det offentlige område som gennemføres i 2013. OKAPU (Overenskomst og Arbejdspladsudvalget) har fastlagt en tidsramme for kravsudtagelsen i DM og på sit møde i december vil HB godkende den endelige kravsindkaldelsesskrivelse med temaer og forventninger til OK 13. Målet er at fokusere DM's krav, så der samlet set bliver sendt færre og mere centralt prioriterede krav videre til AC.

På TR-mødet i går debatterede vi DM's tilgang til Moderniseringsstyrelsens krav om mere fleksibilitet, mere decentral løndannelse og mere individuel lønforhandling. Det er ikke en retning, vi ønsker at gå i. Men vi vil gå ind i drøftelser om justeringer af lønsystemet og forhandlinger, for der er også mange frustrationer over den form, vi har nu.

I sommer fik jeg en mail fra Erland med opfordring til at sikre en bedre kommunikation til de grupper, der har fremsat kravene, om behandlingen og det endelige resultat. Det vil jeg selvfølgelig lægge mig på sinde. Og det er da også en fælles beslutning i overenskomststudvalget og i hovedbestyrelsen, at vi skal kommunikere mere og bedre ud.

**På privatområdet** er der løbende overenskomstfornyelser på forskellige arbejdspladser.

I 2012 venter nogle af de store overenskomstfornyelser, ikke mindst på CSC, hvor der i foråret 2011 var konflikt mellem PROSA og CSC – en konflikt, som fagforeningen tabte, og som havde mange principielle perspektiver, som kan forventes at få indflydelse på fornyelsen af akademikeroverenskomsten. Hvilket også var grunden til, at DM – lige som en række andre organisationer – støttede PROSA i konflikten, som desværre fik en trist udgang. AC's bestyrelse har efter indstilling fra privatsektorudvalget vedtaget et dokument med temaer og tendenser for forårets forhandling. De afspejler den generelle forventning, at det næppe er store lønstigninger, der skal bære igennem, men krav til tryghed og arbejdsmiljø og andre såkaldt bløde krav.

I 2011 er overenskomsterne i Friluftsrådet og Børns Vilkår fornyet med relativt beskedne økonomiske resultater. Og der er sket fornyelse af den landsdækkende akademiske overenskomst i Boligselskabernes Landsforening med en samlet lønramme på 5,60 procent over tre år.

På Teknologisk Institut blev rammen 3,6 procent over to år, mens resultaterne på Experimentarium og i Folkekirkens Nødhjælp lå meget tæt på resultatet af de offentlige overenskomster.

Det er vigtigt at kæmpe for overenskomst er overalt på arbejdsmarkedet af flere grunde. Naturligvis primært for at sikre ordentlige og regulerede arbejds- og ansættelsesforhold. Men der er herudover den sekundære gevinst, at overenskomstdækning og TR-dækning er det bedste middel til at rekruttere og fastholde medlemmer, fremgår det af den nyligt udgivne bog KOLLEKTIV HANDLING af arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen m. fl.

### **Overenskomstforhandlinger i Grønland**

Som opfølgning på overenskomstforhandlingerne afholdt DM i august 2011 medlemsmøde i Nuuk for DM's medlemmer i Grønland. På mødet drøftedes perspektiverne i OK 10., hvor resultatet som bekendt førte til en noget ophedet debat, blandt andet om, at et større ansvar og beslutningskompetence skulle ligge i Grønland eller endda, om forhandlingsretten skulle flyttes til Grønland.

På medlemsmødet drøftede vi også situationen i forbindelse med behovet for en ny fællestillidsrepræsentant, efter at DM's fællestillidsrepræsentant fratrådte i foråret 2011. Mødet var meget velbesøgt og med mange positive tilbagemeldinger. Der var ingen ønsker om at ændre på ansvarsfordelingen i forhandlinger eller ændre i forhandlingsretten. Desværre er det ikke lykkedes at finde en ny FT, idet den person, der havde meldt sig på mødet, efterfølgende af private grunde har valgt ikke at tage posten.

Nu er forberedelserne til OK 12 så i gang. I første omgang med opfordring til medlemmerne om at indsende forslag til krav til fornyelsen af overenskomsten og tjenestemandsaftalen. DM's forhandlingskonsulent har lige været oppe til endnu et medlemsmøde for at drøfte perspektiverne.

Vi har afgivet hørings svar forud for den forventede indførsel af en funktionærlov i Grønland. Baggrunden har været, at udvalgte konkrete bestemmelser i den danske funktionærlov hidtil har udgjort en arbejdsretlig kutyme for den store gruppe af funktionærer på det grønlandske offentlige og private arbejdsmarked. Anvendelsen har dog til tider været inkonsekvent med usikkerhed om retstilstanden som følge. Der er derfor enighed om det formålstjenstlige i en (selvstændig) grønlandsk funktionærlov.

Der har herudover været en række møder i den (danske) AC-gruppe vedrørende Grønland med henblik på drøftelse af grønlandske forhold. Der har i denne sammenhæng (udover overenskomstforhandlingerne) specielt været fokus på AC's møde i juni 2011 med ASG (Akademikernes Sammenslutning i Grønland) om den fremtidige organisering af samarbejdet mellem ASG og de danske organisationer tilsluttet ASG. Udviklingen i spørgsmålet vedrørende ASG's økonomi og i spørgsmålet om ASG's rolle på tjenestemandsområdet har givet anledning til at genoverveje arbejdsfordelingen. Herunder optimeringen af en fælles interesse i at basere en del af den faglige og politiske interessevaretagelse i regi af ASG.

### **Samarbejde med mindre AC-organisationer**

Udover det traditionelle faste samarbejde med vores gode venner i "magisterfamilien" GL, MA og MP Pension, udbygger DM løbende sit samarbejde med både andre AC-organisationer og organisationer uden for AC.

Vi arbejder sammen med en kreds af mindre AC-organisationer og drøftet mulighederne for et tættere samarbejde på både det administrative, ydelsesmæssige og det fagpolitiske område.

Organisationerne har i perioden kontinuerligt udbygget samarbejdet med løbende politiske og administrative møder og fælles initiativer.

DM har desuden afholdt to fælles arrangementer med JA: *"Fremtidens fødevarer – fra kultur eller natur"* den 23. marts og *"Hvordan standser vi tabet af den biologiske mangfoldighed"* den 8. september. Der afholdes endnu en fælles konference med JA, som DM har det tætteste samarbejde med, i januar måned

Den 26. oktober er afholdt fælles sprogkonference med Kommunikation og Sprog.

### **Samarbejde med DUS (Danske Underviserorganisationers Samråd)**

DM samarbejder også med de andre danske lærerorganisationer i DUS om at fremme gode vilkår for undervisere i Danmark på alle niveauer i uddannelsessystemet. Herunder blandt andet uddannelsespolitisk samarbejde med særlig vægt på uddannelsespolitikens betydning for underviserprofessionen, arbejdsmiljø i undervisningssektoren og internationale udviklingers betydning i Danmark. Herunder samarbejdet om DLI-kontoret (Danske Underviserorganisationers Internationale kontor) i Bruxelles.

DUS har i årets løb arrangeret et miniseminar om, at markedsgørelse af uddannelser på alle niveauer underminerer det faglige indhold i uddannelserne og professionalismismen som lærer. Som opfølgning blev der afholdt velbesøgte fyraftensmøder i København, Århus og Odense.

### **Nedskæringer og job med løntilskud**

DM oplever fortsat besparelser i den offentlige sektor og en meget beskeden vækst i antallet af ansættelser i den private sektor. Samtidig med den høje bruttoledighed, og især fyringerne på det kommunale område, medfører dette at DM oplever en stigning i anvendelsen af løntilskudsjob både i offentligt og privat regi.

DM følger udviklingen på løntilskudsområdet tæt og har arbejdet for at sikre, at løntilskudsjob som aktiveringsredskab anvendes til at sikre lediges tilknytning til arbejdsmarkedet og sikre, at de ledige får reel mulighed for at udvikle og erhverve relevante kompetencer. Imidlertid oplever DM, at den høje ledighed, kommunale kvoter for antallet af løntilskudsjob og kommunernes budgetter medfører en øget risiko for etablering af løntilskudsjob uden dette perspektiv.

Vores tillidsrepræsentanter udgør en meget central rolle i relation til løntilskudsjob. DM har derfor løbende indsamlet oplysninger om anvendelsen af løntilskudsjob og været i dialog med tillidsrepræsentanterne om deres rolle og lokale handlemuligheder. Herunder er der arbejdet videre med DM's vejledninger om løntilskudsjob, og på DM's grunduddannelse for nyvalgte tillidsrepræsentanter, er der indført en gennemgang af tillidsrepræsentantens rolle i forbindelse med løntilskudsjob. Vi har også deltaget i den offentlige debat om løntilskud, blandt andet med et forslag om ret til kompetenceudvikling og fri til at søge job, ligesom vi overfor ordførerne har foreslået, at løntilskudsjob ikke skal "spise af dagpengeperioden".

Endelig har DM i perioden fulgt den politiske udvikling for så vidt angår tiltag og forslag på beskæftigelsesområdet. Herunder AC/FTF/LO-forslaget om "Fælles holdepunkter for en nødvendig reformering af beskæftigelsessystemerne" og den arbejdsmarkedspolitiske indsats, som vil gøre op med

det trehovedede monster, som ledige kommer i kontakt med: jobcenter, 2, aktør og A-kasserne. Det er DM's holdning, at A-kasserne skal have en mere central rolle, og at jobcentrene bør gå sammen i større enheder. DM glæder sig over, at den obligatoriske brug af anden aktør ophæves.

**Universiteterne er i fokus i medierne, og** i DM forhandler vi nærmest konstant – også imellem de formelle OK-seancer. Vi har fokuseret indsatsen på de voksende problemer med vildt voksende arbejdstider, timelønnedes ansættelsesvilkår og stillingsstrukturforhandlinger. Under forårets drøftelser erkendte Universitets- og Bygningsstyrelsen, at der er problemer med arbejdstiden på området. Men selv om Personalestyrelsen måske nok også blev overbevist om problemets realitet, lykkedes det ikke i regi af overenskomstforhandlingerne at komme nærmere med en fælles forståelse af løsningen på problemerne. Tilsvarende lykkedes det heller ikke at finde en fælles aftalemæssig løsning om forbedring af de timelønnedes ansættelsesvilkår. Vi har i kølvandet på de manglende resultater ved overenskomstforhandlingerne arbejdet videre med disse problemstillinger i regi af den AC forhandlingsdelegation, jeg leder på universitets- og forskningsområdet. Vi har i sidste uge holdt et heldagsseminar med Moderniseringsstyrelsen og ministeriet om optakt til de forestående overenskomstforhandlinger i 2013 at starte en grundig drøftelse af de problemstillinger, som parterne ser på universitetsområdet. Det var et godt møde, men vi er stadig et stykke vej fra at blive enige om retten til at lave bindende lokalaftaler om arbejdstid. Der skal nu arbejdes videre om dette problem i en mindre gruppe.

Som en del af overenskomstresultatet 2011 blev det aftalt, at der mellem AC og Videnskabsministeriet skulle indledes drøftelser om justering af universiteternes stillingsstruktur. Vi har holdt 5 møder og skulle efter planen være færdig. Imidlertid udestår de to største problemfelter: UA'erne og post.doc/adjunkt problemstillingen samt spørgsmålet om tidsbegrænsede kontra varige stillinger. Der er netop kommet en evaluering fra Rigsrevisionen om forskernes karriereveje, der viser at antallet af tidsbegrænsede stillinger er øget, og at dette giver en række ulemper. DM's holdning er, at hovedvejen skal være varige stillinger fra adjunktniveauet. Det er vi ikke kommet igennem med – endnu, men spørgsmålet om karriereveje skal vi se nærmere på til foråret. Det eneste, der er kommet ud af de fem møder er en enighed om en sproglig gennemskrivning og en opstramning af sammenhængen mellem uddannelse og forskning. Både vi og ministeriet har måttet opgive at komme igennem med vores forskellige forslag til ændringer og nye stillingsstyper. Vi har ikke kunnet blive enige om behovet eller på løsningerne.

Tilsvarende opnåedes der ved overenskomstforhandlingerne 2011 enighed om drøftelse og justering af stillingsstruktur og tillæg i en række stillingsstrukturer på Kulturministeriets område. Dette arbejde går i nu i gang. Det er DM, der kommer til at føre forhandlingerne på AC's vegne.

I slutningen af 2010 lykkedes det at afslutte forhandlingerne om revisioner af stillingsstrukturaftalerne ved GEUS, sektorforskningsinstitutionerne og arkitektskolerne efter et næsten to-år langt forløb

Efter afslutningen af OK 11 har DM påbegyndt forberedelserne af en løsning af de særlige problemer på **professionshøjskolerne** frem mod OK 13: Den ikke færdigforhandlede stillings- og tillægsstruktur og stillingstagen til arbejdsgiversidens ønsker om ændrede arbejdstidsregler. De forberedende drøftelser med Personalestyrelsen om dette problemkompleks går i gang inden jul. Ved OK2011 var der stærkt pres fra Personalestyrelsen på at få udvandet arbejdstidsreglerne på området. Et pres, der ikke vil blive mindsket, men måske kædet sammen med blandt andet stillingsstruktur på en anden måde.

Arbejdstidsaftaler på de enkelte professionshøjskoler har været i fokus igennem hele året. Trods vanskelige økonomiske rammer for professionshøjskolernes virksomhed er det dog lykkedes de lokale forhandlere på flere professionshøjskoler at forhandle sig frem til aftaler, der har medlemmernes opbakning. Andre steder er forhandlingerne kuldsejlet, og den offentlige polemik fra ledelsens side har til tider været voldsomt anti-TR og anti-DM i tonen.

DM gennemfører en ligelønsundersøgelse på professionshøjskolerne i efteråret 2011.

DM fremsatte i forbindelse med OK 11 et krav om mere gennemskuelige karriereveje for akademikere på hospitaler samt bedre muligheder for at sammenligne stillinger på tværs af organisatorisk og geografisk adskilte enheder. I forårets forhandlinger blev overenskomstparterne enige om at igangsætte et projekt om "Karriereveje for akademikere" med netop det formål at belyse og synliggøre disse veje.

### **Det internationale område**

Målet med DM's indsats på det internationale område er at påvirke den internationale udvikling af løn og ansættelsesvilkår samt uddannelses- og forskningspolitik og at tilføre denne viden til DM. Endvidere er målet at øge mulighederne for rådgivning af medlemmer, der ønsker job i udlandet gennem samarbejde med tilsvarende fagforeninger i udlandet samt at få mulighed for ekstern rådgivning om fx beskatning.

DM har fremsendt ansøgning til den globale fagforening på det private område, UNI (Global Union for skills and services), som også har en europæisk afdeling. Flere af organisationens brancher vil være relevante for DM at engagere sig i. Der eksisterer endvidere tværgående netværk i UNI mellem de forskellige brancher om blandt andet ligestilling, som DM vil have interesse at deltage i.

Optagelse i UNI er imidlertid ikke nogen simpel sag. Efter at DM har rykket for svar på vores ansøgning, har vi fået en beklagelse fra organisationen om, at de i første omgang var kommet til at sylte den. Vi har så nu fået at vide, at en sådan ansøgning skal igennem en lang proces:

Svaret lyder som følger:

*I am very pleased that Dansk Magisterforening would like affiliate to UNI Global Union.*

*Your request will be processed as follows:*

- Consultation of our sector responsables*
- Consultation with our UNI europa Regional Secretary*
- Consultation of all the UNI affiliates in your country*
- Submission to the UNI Management Committee, in May 2012, for their recommendation to the UNI World Executive Board*
- Submission to UNI World Executive Board, in November 2012*

*The earliest possible affiliation date is January 2013.*

Der pågår stadig forsøg på at få revideret EU's arbejdstidsdirektiv. En stor undersøgelse af det hidtidige direktiv har vist, at EFS har ret i sin kritik af EU-kommissionens og de europæiske arbejdsgivers forslag til lempelser og øget fleksibilitet. Endelig har vi indhentet viden om en stor undersøgelse blandt arbejdsgivere i Europa, som handler om arbejdsgivernes tilfredshed med kvaliteten af kandidater fra de videregående

uddannelser. Undersøgelsen viste generelt stor tilfredshed – og størst i de skandinaviske lande. (98 procent svenske arbejdsgivere, 97 procent norske arbejdsgivere og 96 procent danske arbejdsgivere).

Undersøgelsen kan anvendes direkte i arbejdet mod at reducere indhold og kvalitet i de videregående uddannelser og burde også kunne bruges til at imødegå de værste myter om udenlandske kandidaters fortrin i forhold til danske.

Gennem samarbejdet med JA har vi fået sat liv i vores nordiske samarbejde på det naturvidenskabelige område. Formanden for DMPrivat og DM's formand deltog sammen med en række personer fra JA i et stort seminar om nordiske fødevarer i Oslo i juni måned. Og i januar er DM vært for et erfaringsudvekslingsmøde med de samme organisationer. Programmet er tilrettelagt med stor bistand fra JA.

Lad mig slutte af i den optimistiske og positive tone, jeg startede. Denne gang fra vores helt egen verden.

## **Det går godt i DM**

### **Medlemsudviklingen Et pænt rundt tal**

Portrættet på forsiden af sidste uges Magisterblad er DM-medlem nr. 40.000. Cand. Scient, forsker og privatansat kvinde. Portrættet af nr. 40. 000 er et visuelt udtryk for en positiv medlemsudvikling, der har taget fart gennem de seneste to år. Den skriftlige beretning viser tallene pr 1. september gennem de seneste 5 år med en medlemsfremgang over perioden på 10 %. Men den seneste opgørelse pr 1. november viser faktisk en fremgang på 5,5 % siden november 2010. Fremgangen ses på alle områder, men den største ser vi blandt studenterne. Men det er også studenterne, der er DM's fremtidssikring. To tredjedele af de medlemmer, der kommer ind som studerende, forbliver medlemmer af DM efter kandidatalder. Når man tager i betragtning, at en del finder job i gymnasiet og dermed forlader DM til fordel for GL, er det ikke så ilde endda. Det kan derfor betale sig at fortsætte den aktive linje med at hverve studerende gennem synlighed i form af festlige og faglige aktiviteter på studiestederne og samarbejde med blandt andet MA og Danske Studerendes Fællesråd. Udbyttet af investeringerne såsom nedsat kontingent til nærmest symbolske 22kr om måneden og flere ydelser og rådgivning til studentermedlemmerne vil vi se i årene fremover. Det er min faste overbevisning, at det vil være en fornuftig langtidsinvestering at fortsætte den linje, vi har lagt i år. Allervigtigst for medlemsrekrutteringen tror jeg dog, vores aktive og engagerede bestyrelse for studentersektoren er. Det er derfra de gode forslag og ideer kommer.

Men selv om det store ryk er sket på studenterområdet, viser netop vores medlem nummer 40.000, at vi også får nye medlemmer, der har været på arbejdsmarkedet gennem nogen tid. At det netop er en cand. scient, en forsker og en privatansat er bemærkelsesværdigt. Det er næppe nogen hemmelighed, at organisationsprocenten ikke er så høj som ønskeligt på privatområdet. Det er næppe heller nogen hemmelighed, at IDA gennem de seneste år har arbejdet ihærdigt på at organisere naturvidenskabeligt uddannede, og at det især er på privatområdet, at det har haft en effekt, om end den ikke er særlig markant blandt de færdiguddannede.

Den begrundelse, som vores jubilæumsmedlem giver for at melde sig ind i DM er ganske interessant: ” *Mit skift til DM har været længe undervejs. Jeg har gennem nogle år stået i en tværfaglig fagforening, hvis tilbud var meget generelle. I DM håber jeg at få tilbud om netværk og kurser med fagligt indhold*”

Begrundelsen er nteressant af flere grunde. For det første ligger den helt i forlængelse af Hovedbestyrelsens beslutning om opprioritering af det, vi kunne kalde fagforeningens tredje ben: faglighed og viden. For det andet svarer medlemmets ønske om et fagligt fællesskab, faglige netværk, fagligt relevante kurser og fagblad helt til en undersøgelse om faglig organisering og skift af fagforening, som arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen med flere netop har offentliggjort i bogen "Kollektiv Handling". Undersøgelsen handler ganske vist primært om LO-medlemmer, men den omfatter hele den danske lønmodtagerorganisering og har således data også fra FTF og AC. Og et af de interessante resultater er, at medlemmer af AC-organisationerne finder ydelser inden for "*viden og uddannelse*" meget vigtige, og at disse er et selektivt incitament til at forblive loyal overfor fagforeningen og en ydelse, der modvirker fristelsen til at "*free-ride*". Det kunne altså tyde på, at HB har ramt rigtig ved at beslutte en tydeligere professionsfaglig profil.

Jeg ville gerne have sagt meget mere om lønstatistik, om UBVAlegater til vores medlemmer i Danmarks radio, om resultaterne af vores høje profil inden for det internationale forsknings- og uddannelsesområde, om gennemgang af vores politikpapirer, om nye aktive folk i vores dimittendnetværk, om vitalisering af sektionen for freelancere og selvstændige, om aktive pensionister og beslutning om en revision af vores seniorpolitik og meget mere Tiden tillader det ikke. Men det står der så også en del om i den fyldige skriftlige beretning.