

**Årsberetning 2000**  
**Dansk Magisterforening**

## 1. INDLEDNING

Uddannelses- og forskningspolitikken har været centralt placeret i Dansk Magisterforenings arbejde i det foregående år. Vedtagelsen af lovene om oprettelse af Centre for Videregående Uddannelser, Danmarks Pædagogiske Universitet samt loven om de Mellemlange Videregående Uddannelser krævede en stor indsats af DM både for at påvirke lovenes indhold frem til deres vedtagelse og efterfølgende i forbindelse med implementeringen af lovene. I dette arbejde har vi lagt særlig vægt på at sikre vores medlemmers vilkår i forbindelse med fusioner og andre omstruktureringer, men vi har også arbejdet på at sikre de generelle økonomiske rammer og uddannelsernes kvalitet.

På universitetsområdet har forhandlingerne om en ny stillingsstruktur fyldt meget. Forbedringerne er ikke så store, som vi kunne ønske os, men der er kommet nye muligheder for at begrænse anvendelsen af midlertidige ansættelser og for at sikre en gruppe af timelærere ansættelse på bedre, mere trygge og udviklende vilkår i undervisningsadjunktstillinger. I de kommende år bliver det en stor og vigtig opgave at følge implementeringen af den nye stillingsstruktur.

I forhold til de højere og mellemlange undervisningsinstitutioners økonomi har vi arbejdet for, at forhandlingerne om finansloven for 2001 både skulle give et generelt løft til området, og at der blev indgået en flerårsaftale, som sikrede sektoren en større økonomisk sikkerhed. Vi har været med at påvirke den offentlige debat i en positiv retning. Men det er for tidligt at sige noget om, hvad resultatet bliver.

Stillingsstrukturforhandlingerne på Kulturministeriets område har vist sig at være endnu vanskeligere end på Forsknings- og Undervisningsministeriets område, men vi har stadig håb om, at vi snart kan få et gennembrud på Biblioteksskolen.

Museumsområdet er kommet i centrum i forbindelse med, at der er fremlagt et nyt forslag til museumslov. DM har i sit høringsvar lagt vægt på, at der både på ledelsesplan og blandt de menige medarbejdere skal sættes på faguddannet personale. I forhold til det arkæologiske område, har vi ved flere lejligheder understreget behovet for, at der sker en opprioritering af dette område.

På det teknisk-administrative område har DM flere gange været nødt til at bruge konfliktvåbnet overfor arbejdsgiverne for at sikre en fortsat lønudvikling også under det nye lønsystem. Konflikterne er afsluttet med rimeligt resultat, men det er ikke udtryk for, at det nye lønsystem har givet større tillæg, men kun for at vi har været i stand til at opretholde status quo. Derfor har HB nu besluttet at gennemføre en mere omfattende erfaringsopsamling både for at styrke vores eget arbejde og for at forberede kravsudtagelsen til de kommende overenskomstforhandlinger.

På det private område har arbejdet været præget af en række overenskomstsforhandlinger, hvor resultaterne har været meget forskellige. Arbejdet med at danne flere klubber er fortsat - og undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø for privat-ansatte magistre har givet god inspiration til en fortsat indsats på dette område både inden for det private og det offentlige arbejdsmarked.

Arbejdsløsheden er stadig stor blandt magistre. Derfor er det besluttet at gennemføre en ny magisterkampagne i et forsøg på at skabe flere arbejdspladser for magistre. Vi har også arbejdet på at skabe opbakning til en fællesakademisk kampagne mod merarbejde. DM vil nu tage initiativ til at gennemføre denne kampagne sammen med dem, som ønsker at være med.

DM prioriterer også forsvaret for de arbejdsløses vilkår højt. Vi har forsøgt at påvirke den politiske debat, og tilsyneladende er der i hvert fald ikke optræk til nye forringelser ved årets finanslovsforhandlinger. Vi håber stadig på, at det vil være muligt at komme igennem med mindre forbedringer. I hver fald har vi fået betydeligt mere støtte til vores kritiske synspunkter overfor den førte aktiveringspolitik.

Internt i DM er der brugt mange kræfter på DMs flytning og planlægning og vedtagelse af "fremtidsprojektet". Selv om flytningen blev dyrere end planlagt, er det værd at fastholde, at flytningen og vedtagelsen af "fremtidsprojektet" gør, at DM er kommet ind i det nye årtusind på en måde, som gør, at vi nu er i færd med en omfattende fornyelsesproces i nye og attraktive lokaler.

## 2. LØN- OG ARBEJDSVILKÅR

### 2.1. Fornyelse af de offentlige overenskomster

Hovedbestyrelsen har i første halvår af 2000 besluttet at arbejde med et nyt koncept for opstilling af OK-krav. Et vigtigt element i den nye procedure er hovedbestyrelsens opstilling af temaer for de kommende forhandlinger. Hovedbestyrelsen har lagt sig fast på følgende temaer:

- 1. Effektive forhandlinger** (Musketerprincip, rammeaftaler med tilbagefaldsbestemmelser, lokale konfliktmuligheder, færdiggørelse af mest muligt ved de centrale forhandlinger)  
Går groft sagt ud på, at effektivisere selve overenskomstforhandlingerne, herunder om det er hensigtsmæssigt at kunne udtræde af forhandlingsfællesskabet og forhandlinger om f.eks. løntillæg eller gennemførelse af rammeaftaler, der føres i overenskomstperioden.
- 2. Rimelig lønudvikling** (Aftalte stigninger - små puljer, pensionsudvikling, reguleringsordning og ligeløn)  
Går groft sagt ud på at sikre en reallønsstigning ved de generelle lønstigninger, forbedre pensionsordningen og indførelse af instrumenter, der sikrer ligelønnen.
- 3. Styr på arbejdstiden** (Normal arbejdstid, merarbejde og feriefridage)  
Går groft sagt ud på at sikre en normal arbejdstid, herunder begrænse merarbejdet, bl.a. for også derigennem at sikre ligelønnen. Derudover er der spørgsmålet om ferie, herunder om man skal indføre en 6. ferieuge og eventuel mulighed for udbetaling af feriefridagene.
- 4. Et godt arbejdsliv** (Medindflydelse, kompetenceudvikling, ligestilling og ansættelsestryghed)  
Går groft sagt ud på at udbygge medindflydelsen på egen arbejdssituation, sikre retten til kompetenceudvikling f.eks. gennem en rettighedsgivende efteruddannelsesaftale, ligestilling samt at sænke antallet af midlertidige ansættelser.
- 5. Stærke tillidsfolk** (Tid til rådighed, betalt frihed til opkvalificering og tryghed)  
Går groft sagt ud på at forbedre vilkårene for TR-arbejdet, herunder f.eks. mere tid og sikkerhed for opkvalificering. Derudover at indføre mere sikre procedurer for afskedigelse af nuværende og forhenværende tillidsfolk.

Temaerne har været udsendt til kommentering i afdelingerne med henblik på udarbejdelse af et endeligt notat til mødet i hovedbestyrelsen i oktober 2000. Man kan formulere et utal af krav under de 5 overskrifter, men det har været hovedbestyrelsens holdning, at det vil være hensigtsmæssigt, hvis mængden af detailkrav bliver formindsket kraftigt, således at kræfterne kan samles om hovedkravene.

Efter behandling på mødet i hovedbestyrelsen den 30. oktober 2000 og på det efterfølgende møde i repræsentantskabet den 15. november vil afdelingerne blive bedt om at fremsætte krav inden for de vedtagne temaer.

## **2.2. Enkelte overenskomstområder**

### *Universiteterne*

Ved OK-forhandlingerne 1999 blev der i staten afsat 30 millioner kroner til at gennemføre en ændring af stillingsstrukturen på universiteter og højere læreranstalter. Strukturen er forhandlet færdig og trådte i kraft den 1. september. Resultatet medførte et yderligere forbrug af ACs centrale pulje, idet omkostningerne i alt blev beregnet til 36,5 mill. kr. Se i øvrigt afsnit 2.8.

### *Centre for Videregående Uddannelser*

En anden stor udfordring er dannelsen af Centre for Videregående Uddannelse (CVU'er). Det er en sag, som har været på dagsordenen et stykke tid og vil være det også det kommende år. Problemerne har især centreret sig omkring løn- og ansættelsesforholdene i de kommende centre. I skrivende stund er der indledt forhandlinger med Undervisningsministeriet om stillingsstrukturen, og de forventes afsluttet ved udgangen af året. Siden lovens vedtagelse er 2 ansøgninger om oprettelse af et CVU indsendt til godkendelse. Se i øvrigt afsnit 2.11.

## **2.3. Privatområdet**

I juni 2000 var DM i Forligsinstitutionen i forbindelse med overenskomstforhandlinger på CSC Danmark A/S. Ledelsen på CSC anmodede - efter en række forhandlingsmøder - Forligsinstitutionen om bistand i forhandlingerne, idet parterne var for langt fra hinanden til, at der kunne opnås enighed. Efter 20 timers forhandling i Forligsinstitutionen hen over en nat ultimo juni 2000 blev der indgået aftale om overenskomst mellem ADC og CSC's ledelse med et for klubben tilfredsstillende resultat.

Forløbet på CSC viser, at det *kan* være en fordel for medarbejdernes side at føre forhandlinger i Forligsinstitutionen i tilfælde, hvor parterne står langt fra hinanden, og der således er udsigt til, at medarbejdernes krav ikke vil gå igennem, eller at kun et minimum af kravene vil blive gennemført. Det var vigtigt for behandlingen i Forligsinstitutionen, at overenskomsten ikke udløb 1. marts (uanset hvilket år). Ellers var risikoen at havne i et "bunkebryllup" i Forligsinstitutionen og blive sammenkædet i et mæglingforslag med andre og anderledes overenskomster. ADC-klubbens overenskomst kan tidligst opsiges til den 1. juni 2004.

Der er i perioden kommet enkelte nye overenskomster til, bl.a. i Folkekirkens Nødhjælp. Overenskomsten i Folkekirkens Nødhjælp var 3 år undervejs og ligger tæt op ad den statslige overenskomst. Merarbejdsbestemmelserne er dog mere præcise, og der er aftalt 5 feriefridage med virkning fra ferieåret 2000/2001. Der er indgået forhåndsaftaler om overgang til ny løn og tildeling af tillæg.

IT-afdelingen i PenSam er virksomhedsoverdraget til FOA. Det er lykkedes at indgå en aftale med FOA om, at medarbejderne fortsat er omfattet af den oprindelige AC-overenskomst i PenSam.

Forhandlingerne om en overenskomst i DSB S-tog A/S har været flere år. I første omgang endes man om en tilslutning til den statslige overenskomst, men det endte alligevel med selvstændig overenskomst og hovedaftale. I øvrigt med en udvidelse af overenskomstens dækningsområdet set i forhold til den hidtil gældende statslige overenskomst.

Århus Kommune har udliciteret en del af IT funktionerne til Kommunedata og DMdata. En del af vore medlemmer har været omfattet af udliciteringen til DMdata. I begge tilfælde har de nye arbejdsgivere afvist at blive part i den hidtil gældende overenskomst med DM. De pågældende medarbejdere på DMdata er blevet tilbudt overflytning til Finansforbundets overenskomst, men har kunnet vælge at være individuelt ansat på de hidtidige vilkår for Århus Kommune indtil KL-overenskomstens udløb i år 2002.

Ved overenskomstfornyelsen 2000 på TeleDanmark blev der i forhandlingsresultatet bl.a. sikret en specificering af procedurerne i forbindelse med de individuelle lønforhandlinger. Det har i den forløbne overenskomstperiode vist sig nødvendigt i virksomheder af denne størrelse. Ligeledes accepterede ledelsen at indgå i en mere detaljeret evaluering af processen for at følge op på områdechefernes opfyldelse af kriterierne.

På Teknologisk Institut gik de lokale overenskomstforhandlinger i hårdknude, og organisationerne måtte træde til. Overenskomsten blev af ledelsen opsagt til udløb, men ved en efterfølgende forhandling lykkedes det at nå et resultat, der indeholdt såvel feriefridage som en forlængelse af perioden med fuld løn under forældreorlov.

Overenskomsten med Hedeselskabet er ligeledes efter lange forhandlinger faldet på plads. Det vigtigste resultat er, at overenskomsten nu indeholder en videreløbsbestemmelse.

## **2.4. Overenskomst på Danmarks Radio**

DM har anlagt voldgiftsag mod Danmarks Radio i en sag om 2 bachelorer, som blev ansat på studentervilkår i henhold til HK-Stat overenskomsten. Stillingerne var ikke slået op som studentermedhjælpere, men som Researcher-job, og DR havde søgt medarbejdere på mindst 2. del af studiet. Sagen er nu afsluttet med et forlig, hvor DM har fået sit krav fuldt ud opfyldt. Sagen er principiel i forhold til grænsen mellem DM's bachelor overenskomstdækning og HK-Stats dækning af studentermedhjælp.

## **2.5. Principielle funktionærlovsager**

Dansk Magisterforening har i Østre Landsret fået medhold i en sag mod Københavns Kommune. Sagen handlede om ydelse af rådighedstillæg til en fuldmægtig, der var ansat i et 7 ½ måneder langt vikariat. [Spørgsmålet var, om en overenskomstansat er omfattet af forvaltningsloven i spørgsmål, det er overladt til vedkommendes fagforening at forhandle.](#) Hertil hører spørgsmål om ydelse af rådighedstillæg. Københavns Kommune havde i strid med forvaltningsloven ikke forholdt sig til Dansk Magisterforenings argumenter for at yde rådighedstillægget.

Dommen fastslår, at forvaltningsretten finder anvendelse. I den konkrete sag afgør dommen, at der skal gives vikaren et tillæg, når hun udfører samme type arbejdsopgaver som en fastansat, der fik rådighedstillæg. Et vigtigt konkret element i sagen var, at den stedlige leder bekræftede, at vikaren havde de samme pligter som en anden magister i afdelingen, der fik rådighedstillæg.

Derudover fastslår dommen, at en offentlig arbejdsgiver skal foretage en reel prøvelse af organisationens argumenter og med andre ord indgå i en reel forhandling. Endvidere slås det fast, at en lønmodtager kan domstolsprøve en offentlig arbejdsgivers afslag på en anmodning om et individuelt tillæg, selv om dette skal aftales mellem arbejdsgiveren og fagforeningen.

I en anden sag har foreningen ved forlig opnået en større godtgørelse til et medlem, der var blevet afskediget - reelt fordi han ikke ville efteruddanne sig uden for arbejdstiden. Medlemmet var ansat i en større Edb-virksomhed, hvor det var et krav, at medarbejderne skulle opkvalificere sig ved at opnå en række certificeringer. Virksomheden påstod, at afskedigelsen var begrundet i en omstrukturering af virksomhedens arbejdsområder. Det blev klarlagt gennem forhandlinger, hvad den reelle årsag var, og denne begrundelse var altså usaglig.

## **2.6. Lønstatistik**

Lønstatistikken udarbejdes pr. 1. september og udsendes til medlemmerne i december måned. Hovedresultatet omtales i halvårsberetningen.

Lønudviklingen for privatansatte var i perioden september 1998 – september 1999 gennemsnitligt 7,4%. Gennemsnitsstigningen på det offentlige område var 5,9%.

## **2.7. Tillægssager på det offentlige område**

På de færreste offentlige arbejdspladser har det været muligt at få væsentlige lønforbedringer ved den årlige forhandling, som det nye lønsystem indebærer. Mange tillidsrepræsentanter er blevet mødt med en noget nær generel afvisning, f.eks. med henvisning til budgetproblemer. Hvis arbejdsgiverne fortsætter med en sådan adfærd, vil de sidste rester af tillid til det nye lønsystem forvitre. Det nødvendige modtræk kan derfor blive, at den offentlige overenskomst også kommer til at indeholde mulighed for at konflikte, ikke bare i forbindelse med nyansættelse, men også ved de årlige tillægsforhandlinger.

På det kommunale område har det været et problem, at arbejdsgiverne har ønsket, at fremtidige lønstigninger skulle modregnes i evt. udligningstillæg for dem, der er gået over på nyt lønsystem. DM har afvist sådanne forslag. Til gengæld har DM accepteret at indgå aftale om at kalde udligningstillægget noget andet, dog under forudsætning af, at tillægget ikke kan tages fra den pågældende igen.

I staten har flere arbejdsgivere i strid med overenskomsten ønsket at gøre de fleste tillæg midlertidige. Som modtræk iværksatte DM strejke overfor Arbejdstilsynet, hvorefter problemet blev begrænset. DM overvejer at anlægge voldgiftssag mod Syddansk Universitet for brud på overenskomsten, fordi arbejdsgiveren her systematisk og uden individuel begrundelse foreslår alle tillæg gjort midlertidige.

## **2.8. Stillingsstruktur på universiteterne**

I marts 2000 blev der indgået en aftale mellem Forskningsministeriet/Finansministeriet og organisationerne/AC om en ny stillingsstruktur ved universiteterne. I halvårsberetningen 2000 er

detaljerne gennemgået. Der er nedsat en arbejdsgruppe med AC-organisationerne og modparten, som skal arbejde videre med konkretiseringen. Gruppen har nu indledt sit arbejde.

Der er enighed i gruppen om, at der som det første skal etableres en "udgangsbalance". Det betyder, at der med udgangspunkt i situationen pr. september 2000 kan følges op på, om den nye struktur implementeres efter hensigterne: Flere faste stillinger (både på forskningssiden og specielt oprettelse af undervisningsadjunkture) og en forøgelse af antallet af besatte professorater. Dernæst skal gruppen analysere mere kvalitative forhold ved en mulig universitetskarriere - det vil sige hvilke forventninger (eller mangel på samme), ph.d. stipendiater og adjunkter har til deres fremtidige muligheder for at gøre karriere som universitetslærere. Den første rapport skal foreligge ultimo 2001. Så kan gruppens første konklusioner danne basis for en formulering af overenskomstkrav, hvis det viser sig, at implementeringen ikke går efter hensigterne.

## **2.9. Stillingsstruktur på kulturministeriets område**

Ved forhandlingerne om universitetsstillingsstrukturen i efteråret 1999 var der lagt op til et tæt parløb med Kulturministeriet om de institutioner, som er under dette ministeriums ressort. Men da forhandlingerne blev afbrudt i november 1999, gled Kulturministeriet ud af de direkte forhandlinger. Ministeriet har oplyst, at man vil lade de andre institutioner ligge stille, indtil der er enighed om en struktur på Danmarks Biblioteksskole. Det er den største af de kulturministerielle institutioner, som ikke har en færdigforhandlet stillingsstruktur. Konsekvenser er bl.a., at der ikke er sket nogen fremskridt i forhandlingerne på konservatorskolen.

## **2.10. Seminarierne**

Etableringen af en stillingsstruktur på pædagog- og håndarbejdsseminarierne pr. 1. august 2000 har skabt behov for en stor rådgivningsaktivitet på områderne gennem hele 2000, især om arbejdstiden. Det er især forberedelsesfaktoren som er under pres, og udformning af lokalaftaler har givet mange problemer rundt om i landet. Også på lærerseminarierne har man oplevet et tilsvarende angreb på forberedelsesfaktoren, om end det ikke har samme voldsomme karakter

## **2.11. Centre for Videregående Uddannelser og Danmarks Pædagogiske Institut**

Lov om Danmarks Pædagogiske Universitet og Lov om ændring af lov om selvejende institutioner for videregående uddannelser m.v. og en række andre love (Etablering af sektor for Centre for Videregående Uddannelser (CVU'er) blev vedtaget den 31.5.2000 med ikrafttræden 1.7.2000.

Som nævnt i afsnit 2.2 forhandles der om de kommende centre. Resultatet kendes endnu ikke, men DM arbejder for at sikre de berørte institutioners læreres og forskeres vilkår efter følgende målsætninger:

- Overordnet er det Dansk Magisterforenings politik, at ansatte ved DPU både skal undervise og forske. Både i forbindelse med de individuelle forhandlinger vedr. den ansattes arbejdsvilkår og i forbindelse med eventuelle forhandlingerne om en ny stillingsstruktur på Undervisningsministeriets område, skal dette hovedhensyn tilgodeses.
- Man skal fastholde de stillingsstrukturer, som eksisterer ved etableringen af et CVU, samt herefter sikre et samspil imellem disse

- Det skal sikres, at ansatte fra det tidligere DPH (Danmarks Pædagoghøjskole) indplaceres i den universitære supplerende stillingsstruktur, inden de overdrages fra DPU til CVU'erne. Medarbejderne herfra skal således ligestilles med medarbejderne fra de tidligere DLH-afdelinger (Danmarks Lærerhøjskole)
- Det skal sikre, at alle nyansatte bliver ansat i henhold til en stillingsstruktur, hvori der er aftalt faste tillæg.

## 2.12. Små undervisningsinstitutioner

### *Navigationsskoler*

Navigationsskolerne er i øjeblikket inde i en turbulent periode. Navigationsskolen i Marstal blev søgt nedlagt. Dette blev heldigvis forhindret. Skolerne i Svendborg og på Fanø skal indgå i centre for søfartsuddannelser. Foreningen følger nøje udviklingen og vil sikre, at lærernes rettigheder ikke bliver antastet.

### *Folkehøjskoler*

Som bekendt har DM i en meget lang årrække krævet forhandlingsret for lærere og forstandere ved folkehøjskolerne. Finansministeriet har hidtil afvist dette krav under henvisning til, at DM ikke organiserede 50% af de ansatte på området, og at Foreningen af Folkehøjskoler i Danmark (FFD) også krævede forhandlingsret.

I efteråret 1999 indgik FFD og DM en samarbejdsaftale, hvor parterne var enige om, at alene DM skulle have forhandlingsretten. På denne baggrund krævede DM på ny overfor Finansministeriet forhandlingsret. Ministeriet afviste dette krav under henvisning til, at DM ikke organiserede en flerhed af lærerne og forstanderne. Dette svar har foreningen fundet uacceptabelt. Derfor har foreningen anlagt sag mod Finansministeriet med påstand om, at Finansministeriet anerkender, at DM har krav på forhandlingsret. Foreningen ser frem til sagens afgørelse.

Sideløbende hermed er der på højskoleområdet sat skub i medlems-hverve-kampagnen.

### *Øvrige små uddannelsesinstitutioner*

Som det måske er bekendt kalder sektion 34 sig "regnbue-sektionen", idet sektionens medlemmer er ansat ved en lang række undervisningsinstitutioner, ofte med kun en eller få magistre ansat.

Foreningen er blevet opmærksom på, at mange af sektionens medlemmer antagelig ikke er ansat indenfor områder dækket af Magisterforeningens overenskomster. De burde derfor for at få varetaget deres faglige rettigheder være organiseret i den fagforening, der dækker det pågældende undervisningsområde. Dette er de pågældende blev orienteret om. Samtidig ønsker foreningen at styrke det faglige sammenhold indenfor ensartede områder i sektionen. Det er derfor besluttet at tilbyde medlemmerne indenfor en række områder, at der arrangeres faglige møder.

## 2.13. Arbejdsmiljø

Den nye struktur på arbejdsmiljøområdet er nu ved at slå igennem. Således er branchearbejdsmiljørådene (BAR'ene) ved at finde deres ståsted, og arbejdet er for alvor kommet i

gang. I øjeblikket arbejdes der med oprettelse af en fælles portal for tre af BAR'ene, nemlig BAR Uddannelse og Forskning, hvor DM er repræsenteret, BAR Offentlig Administration og Finans, hvor DM har en suppleantplads samt BAR'en for Social og Sundhed. Når portalen er en realitet, vil man via hjemmesiderne kunne følge arbejdet i BAR'ene samt få orientering og hjælp inden for de relevante områder. Portalen ventes færdig i begyndelsen af 2001.

Der er gennemført forskellige ændringer af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. De vil forhåbentlig gøre det lettere på de enkelte arbejdspladser at komme i gang med arbejdet for et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Pr. 1. juni 1999 blev der vedtaget en ny lov om sikkerhedsrepræsentanternes uddannelse. Den åbner op for større målretning mod akademiske arbejdspladser i stedet for det gængse "røg, støj og møj". Vi søger i samarbejde med de øvrige AC organisationer at få mere indflydelse, hvilket i et vist omfang er lykkedes. Resultatet er bl.a. en forsøgsordning, hvor uddannelsen delvist kan tages som fjernundervisning. Forsøgshold starter i foråret 2001

I januar 2000 er Arbejdsmiljøloven ændret, således at nogle af bestemmelserne også kan anvendes på arbejde, som udføres i den ansattes hjem.

Sikkerhedsrepræsentanternes arbejde i 2000 er blevet opprioriteret. Der er i januar 2000 gennemført en telefonisk spørgeskemaundersøgelse blandt foreningens sikkerhedsrepræsentanter. Her blev der bl.a. sat fokus på hvilke områder, DM skal prioritere fremover. På grundlag heraf er der udarbejdet en handlingsplan for 2000 og fremefter.

#### *Fysisk arbejdsmiljø*

DM deltager i det såkaldte "skærminitiativ", hvor der arbejdes med en pjeces om skærmarbejde. Pjecen forventes udgivet i begyndelsen af december 2000.

#### *Psykisk arbejdsmiljø*

I efteråret 1999 gennemførtes en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt samtlige privatansatte magistre. Resultatet for undersøgelsen blev offentliggjort i foråret 2000. Resultatet har dannet grundlag for udarbejdelse af en generel strategi på området.

## **2.14. Merarbejde**

DM har igennem flere år sat fokus på merarbejde på magisterarbejdspladser. Det er sket gennem undersøgelser, analyser, debatoplæg, artikler i Magisterbladet og afdelingsblade m.v.

Med henblik på at forberede krav til OK 2002 vedr. arbejdstid og merarbejde nedsatte AC i efteråret 1999 en arbejdsgruppe med deltagelse fra bl.a. DM. Gruppen fik til opgave at udarbejde en redegørelse for merarbejdsproblematikken. Redegørelsen blev færdiggjort i forsommeren. Da der i AC-organisationerne er en meget forskellige interesser for og holdninger til spørgsmålet, vil der antagelig ikke være baggrund for fælles initiativer og aktiviteter. DMs hovedbestyrelse har derfor vedtaget, at der i foråret 2001 iværksættes en DM-kampagne om merarbejde: Er der et liv uden for arbejdslivet? – med bl.a. artikler i Magisterbladet, afholdelse af TR-konference, åbne medlemsmøder samt møder på DM-arbejdspladser inden for de forskellige afdelinger.

Grundlaget for kampagnen vil være Arbejdstid og Merarbejde – en vejledning til tillidsrepræsentanter, pjeces om privatansattes arbejdstid, der færdiggøres i løbet af efteråret 2000,

samt diverse kampagnemateriale. Det er samtidig besluttet, at DM indbyder de AC-organisationer, der har interesse for det, til at være med i kampagnen.

## **2.15. Personalepolitik**

### *Generelt*

Der er stor interesse for personalepolitiske emner på arbejdspladserne, og sekretariatet har medvirket i flere medlemsarrangementer og klubmøder. DM afholdt i marts måned en Personalepolitisk inspirationskonference for tillidsrepræsentanterne. Hensigten var at sætte fokus på personalepolitik som et nyt og væsentligt område for TR-arbejdet på de enkelte arbejdspladser og få inspiration til indholdet i det Personalepolitiske idekatalog. Det vil antagelig ligge klar til udsendelse inden udgangen af 2000.

### *Bottom-up projekt*

HB har bevilget penge til gennemførelse af et projekt om arbejdspladsvurderinger og – effektivisering på de ansattes præmisser. Projektet skal udføres af et forskningsinstitut eller konsulentfirma. Baggrunden for projektet er en vurdering af, at de sidste år har bragt mange nye management-modebølger henover de offentlige arbejdspladser, men ofte uden at det har haft nogen påfaldende effekt på effektivisering og kvalitetsforøgelse. Projektet går ud på at finde metoder og værktøjer, som har et andet udgangspunkt, nemlig at initiativer til fornyelse af arbejdspladsen ikke skal iværksættes som top-down-projekter, men som medarbejderigangsatte og - styrede projekter bottom-up.

## **2.16. Grænseaftaler**

### *Grænseaftalen mellem AC og LO.*

HK har på LEC, Landbrugets edb-center, overenskomst for alle ansatte. Det er de mange akademikere, herunder magistrene, stærkt utilfredse med. De har organiseret sig i en akademikerklub. HK mente, at en sådan klubdannelse måtte være i strid med grænse- og samarbejdsaftalen, og på den baggrund indkaldte LO til et møde om sagen. Der blev ikke opnået enighed, men LO protesterede ikke mod DM's udlægning af grænseaftalen. Det blev også aftalt, at der skal ske videre drøftelser mellem HK og DM samt mellem de lokale klubber i sagen. Formålet er at søge at få etableret et fremtidigt samarbejde, som kan give akademikerne indflydelse på deres overenskomstforhold.

## **3. INFORMATIONSTEKNOLOGI**

IT omtales i en række af beretningens øvrige afsnit.

### **3.1. Distancearbejde**

Dansk Magisterforening har haft en række forespørgsler angående holdningen til medarbejderindkøb af pc'ere. Aftalerne konstrueres således, at medarbejderen selv betaler pc'en, idet arbejdsgiveren fratrækker et månedligt beløb i bruttolønnen. Derved opnås en skatterabat.

Det er Dansk Magisterforenings holdning, at arbejdsredskaber skal betales af arbejdsgiveren, og at foreningen ikke vil sættes i forbindelse med ordninger med karakter af skattetænkning. Desuden vil

disse ordninger betyde, at arbejdsgiveren betaler en lavere løn end den overenskomstbestemte og dermed også lavere pension.

## 4. ARBEJDSMARKEDS- OG ERHVERVSPOLITIK

### 4.1. Udviklingen i beskæftigelse og ledighed

Der skabes til stadighed nye job for magistre. Væksten sker fortrinsvis på højere læreanstalter og forskningsinstitutioner, offentligt administrative arbejdspladser og på det private arbejdsmarked. På det private arbejdsmarked er det IT-branchen og konsulentfirmaer, som har det største antal akademikere ansat. Det er også der, beskæftigelsestilvæksten har været størst de sidste 4 år ifølge tal fra Dansk Handel og Service. Dette gælder ikke kun de naturvidenskabeligt uddannede, men i høj grad også humanistisk uddannede.

#### Væksten i universitetsuddannede magistres beskæftigelse det sidste år

Erhverv	1998	1999	vækst
16-19 åriges uddannelse	8567	8627	60
Seminarer	734	795	61
Højere uddannelser	3031	3194	163
Anden undervisning	2850	2918	68
Forskningsinstitutione	2823	3066	243
Offentlig administration	1483	1676	193
Anden offentlig virks.	30	38	8
Medier	875	955	80
Post og telekommunik.	244	278	34
Data, konsulentvirksom.	3246	3727	481
Foreninger og organisat.	886	958	72
Industri	975	1122	147
El- gas, vand, varme	115	131	16
Handel, restauranter	765	845	80
Øvrige	719	771	52
I alt	27343	29101	1758

Kilde: Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik

Opgørelsen omfatter kun universitetsuddannede på over bachelorniveau.

Desuden er opdelingen baseret på arbejdsplads, ikke arbejdsfunktion. Derfor er administrativt ansatte på uddannelsesinstitutioner i samme gruppe som undervisere – modsat i DM's egen statistik.

Statistikken omfatter alle magistre uanset organisatorisk tilhørsforhold.. Der er tale om 2 statusopgørelser, så tabellen kan ikke vise det totale antal nye job skabt i løbet af året. Antallet af nye magisterjobs skabt i årets løb er større end 1758, da der også har været en afgang fra arbejdsstyrken.

På grund af den store tilgang af nye kandidater er ledigheden for magistre ikke faldet det sidste år. Den gennemsnitlige ledighed ligger på omkring 6-7 %, hvilket skal sammenholdes med en generel akademikerledighed på 4 %. Det er forsat humanisterne, som har den højeste ledighed, mens de ”bløde” naturvidenskabelige fag, biologi, geologi og geografi har oplevet et mindre fald i ledigheden.

Derudover er der en bekymrende udvikling i langtidsledigheden. Der er flere magistre, som falder ud af dagpengesystemet og over i bistandssystemet. Især de over 50-årige er ramt.

### Ledighed

	jun-00	jun-99
<b>Ledighedsberørte i procent</b>		
Humanister	10,8	10,7
Bio/Geo	7,8	8,3
Mat/Fys	3,5	3,5
Samfundsfag	9,7	10,2
Mænd	7,1	7,4
Kvinder	11,2	11,9
<b>Gns. Ledighed i alt</b>	2615,6	2404,1
<b>Gns. Ledighedsprocent</b>	7,2	6,9

Der er to forskellige ledighedsbegreber, hvor det ene baseres på antal personer berørt af ledighed. Det andet er baseret på ledige omregnet til fuldtidsledige, og her tages højde for ledighedens længde. Forklaringen på, at den gennemsnitlige ledighedsprocent er steget, er derfor, at der er blevet flere med længerevarende ledighed.

### 4.2. Magisterkampagne

Sidste år blev bevilliget 500.000 kr til medfinansiering af et EU-støttet projekt rettet mod de langtidsledige medlemmer af foreningen, som ikke længere modtager dagpenge. Projektet blev opgivet, fordi ansøgningen ikke blev imødekommet af EU's socialfond.

Foreningen har i stedet besluttet at anvende pengene til en opfølgning på Magisterkampagnen fra 1997. Den nye kampagne rettes mod vækstområderne på det private arbejdsmarked, hovedsagelig IT- og konsulentvirksomheder. Kampagnens hovedindhold er at informere arbejdsgiverne om magisterkvalifikationer og gøre opmærksom på det potentiale, magistre er. Der tages udgangspunkt i tre af de fire magisterprofiler fra sidste kampagne, nemlig Kommunikationsmagisteren, IT-magisteren og Human Ressource-magisteren. Kampagnen er planlagt til at gå i luften i foråret 2001.

### 4.3. Arbejdsmarkedspolitikken og finanslovsforslaget for 2000

Implementeringen af arbejdsmarkedsreformens tredje fase betød, at ledige skulle i aktivering 75 % af tiden i aktivperioden, og der kun måtte gå 4 uger mellem hvert aktiveringsforløb. I forbindelse med vedtagelsen af finansloven for 2000 blev kravet om maksimalt 4 uger mellem hvert tilbud opgivet. Nu ser det også ud til, at kravet om aktivering 75 % af tiden i aktivperioden vil blive opgivet. En af årsagerne er, at AF ikke har formået at leve op til kravet. En anden årsag er formodentlig, at aktiveringen efterhånden er blevet for dyr. 11,4 mia. er der brugt på aktivering i 2000.

Desuden er troen på effekten af aktivering ved at blive svækket. De aktiverede kommer sjældent i arbejde. Flere og flere ledige mister retten til dagpenge og kommer på bistand, privat forsørgelse eller tager ufaglært arbejde.

Desværre ser det ikke ud til at udviklingen går i den rigtige retning for ledige akademikere. I finanslovsforslaget er der lagt op til ændrede aktiveringsregler, sådan at aktivering skal ske først og sidst i ledighedsperioden. Der skal arbejdes politisk for, at ACérne bliver tilgodeset også efter de nye regler.

#### **4.4.Ledige, der opbruger dagpengeretten**

I forbindelse med implementering af arbejdsmarkedsreformens tredje fase skal perioden med ret til dagpenge gradvist nedsættes fra 5 til 4 år. Afkortningen startede i 1999, og ved årsskiftet 2001 er afkortningen gennemført. Ledige har nu kun ret til dagpenge i 4 år. Denne afkortning af dagpengeperioden har sat fokus på den gruppe ledige magistre, der mister dagpengeretten.

I perioden 1. juli 1999 til 31. december 1999 mistede 25 dagpengeretten, heraf genoptjente én retten. I perioden 1. januar 2000 til 30. juni 2000 mistede 30 dagpengeretten og heraf genoptjente 5 retten.

Foreningen vil arbejde på formulering af fremtidige tilbud til denne gruppe.

#### **4.5.Tilskudsjob**

Ordningen med puljejob blev afskaffet i forbindelse med finansloven for 2000. Ledige magistre bliver primært ansat i offentlig jobtræning og sekundært i privat jobtræning. Privat jobtræning er at foretrække, da beskæftigelseseffekten er god. Samtidig er der intet lønloft, som ved offentlig jobtræning, så den enkelt ledige har mulighed for at forhandle en rimelig løn.

Ved sidste finanslov blev der indført to nye ordninger; arbejdspraktik og servicejob. Det er ikke DM's indtryk, at magistre har fået glæde af ordningen med arbejdspraktik. Derimod har servicejob vist sig at være en attraktiv ordning for ledige magistre over 48 år. Servicejob til magistre bliver f.eks. oprettet på museer og arkiver, hvor ledige tidligere var og forsat er ansat i jobtræning.

Servicejob er at foretrække fremfor jobtræning, da lønnen er overenskomstmæssig, og stillingen er permanent. Men det er beklageligt, at ansatte i servicejob ikke optjener ret til dagpenge eller den særlige bonus til efterlønsberettigede, som først forlader arbejdsmarkedet ved 65 års alderen.

#### **4.6.Fleksjob**

Fleksjob kan etableres til personer under 65 år med en varig begrænsning af erhvervsevnen, der medfører, at de ikke kan få beskæftigelse på arbejdsmarkedet på almindelige vilkår. Arbejdsgiveren modtager løntilskud fra den ansattes kommune i forhold til erhvervsevnenedsættelsen. På statens område refunderes hele lønnen i fleksjobbet.

Som udgangspunkt er fleksjobbet en fuldtidsstilling, men der skal ved arbejdets tilrettelæggelse tages de nødvendige skånehensyn. Ansættelse sker på normale overenskomstmæssige vilkår, dog således at der kun gives tilskud i forhold til den mindste overenskomstmæssige løn. Herudover indgår der i lønnen de tillæg, der følger med stillingen, pension m.v.

Fleksjob er i princippet en god ordning, og muligheden bruges i stigende omfang, både når det gælder midaldrende, ældre og helt unge og nyuddannede. Men den konkrete udformning giver en række problemer. For eksempel at man som ansat i et fleksjob ikke er til rådighed for arbejdsmarkedet, ikke optjener dagpengere og derfor ikke kan modtage dagpenge ved ledighed. I stedet får man den betydeligt ringere ledighedsydelse.

#### **4.7.ILO-sagen**

Som bekendt indklagede foreningen finansministeriet for brud på overenskomsten, da man vedtog loft over løn for ansatte i aktivering. Ved voldgiftssagen fandt opmanden, at der ikke kunne ske en realitetsbehandling, idet der var tale om et lovindgreb og ikke et brud på overenskomsten.

Klagen ved ILO blev afgjort med et negativt resultat for foreningen. ILO fandt i sin afgørelse, at der ikke er sket en krænkelse, idet der ikke er tale om arbejde omfattet af overenskomsterne. Dette resultat blev begrundet med, at støttet beskæftigelse i kraft af sin begrænsede varighed ikke udgør nogen fare for at erstatte ordinær beskæftigelse. ILO understregede dog, at ordningerne ikke må udvikle sig til, at ordinært beskæftigede erstattes med støttede beskæftigede.

Foreningen har som den sidste del af sagskomplekset gennemført to individuelle prøvesager i Vestre Landsret. Disse to sager blev tabt i december 1999.

Hovedbestyrelsen har på baggrund af resultaterne i voldgiftssagen, klagesagerne ved ILO og prøvesagerne ved Vestre Landsret besluttet at afslutte lønloft-sagen.

#### **4.8.Magistrenes Jobservice**

MJS har været præget af markante økonomiske problemer i år 2000. Der er primært to årsager til problemerne: Et ekstraordinært antal barselsvikariater samt svigtende indtægter fra projekter. På grund af AF-systemets problemer med AMANDA har regionerne ikke haft overblik over økonomien og har derfor været tilbageholdende med at rekvirere kurser og projekter eksternt hos f.eks. MJS.

De økonomiske problemer har nødvendiggjort en forhøjelse af organisationernes bidrag til MJS. Desuden har den usikre situation foranlediget en mere grundlæggende diskussion af MJS' fremtidige muligheder som projektorganisation. Denne diskussion er ikke afsluttet i MJS-bestyrelsen.

### **5. KOMPETENCEUDVIKLING**

#### **5.1. VEU-reformen**

I forbindelse med finanslovforhandlingerne for 2000 blev der indgået en aftale om en voksen- og efteruddannelsesreform mellem regeringen, CD og SF med støtte af Enhedslisten. AC og flere af medlemsorganisationerne var aktive i den offentlige debat om reformen, bl.a. fordi det oprindelige oplæg fra regeringen var helt utilfredsstillende set med vores øjne.

Af speciel interesse for DM i den endelige aftale er:

- efteruddannelsen styrkes gennem afsættelse af 50 mill kr til udvikling af nye diplom- og masteruddannelser

- master- og diplomuddannelserne skal modulopbygges
- mulighed for udbud af korte kurser af 1-4 uger varighed omregnet til heltid
- afsættelse af 50 mill kr til forsøg med uddannelsesplanlægning i mindre virksomheder

DM arbejder aktivt for at få etableret et efteruddannelsesudbud på universiteterne rettet mod brugernes og arbejdsmarkedets behov. DM har arbejdet for at gøre adgangen bred, sådan at der ikke kun etableres specialiserede forløb inden for de enkelte fag, og for at gøre tilbuddene tværfaglige i overensstemmelse med brugernes behov.

På konferencer mellem organisationerne, ministeriet og AC har DM fortsat arbejdet for efterspørgselsrettede udbud og for en modulopbygning af uddannelserne, sådan at man ikke behøver tage en hel master for at blive efteruddannet på universitetet. I august blev de 50 mill kr til opbygning af nye master- og diplomuddannelser og til modulopbygning af de eksisterende meldt ud. Beløbet indeholder også en pulje til oprettelse af nye kompetenceenheder på universiteterne. De skal fungere som indgangsportal til efteruddannelsen i forhold til brugerne.

DM har søgt at påvirke universiteterne til at ansøge om disse midler og til at samarbejde med hinanden og med AC-organisationerne om at få konkretiseret behovet for nye masteruddannelser. Vi har også tilbudt at bistå med den konkrete behovsafdækning og i det hele taget fungere som bindeled mellem universiteter og potentielle kursister. Medlemmerne er gennem Magisterbladet blevet bedt om at give deres besyv med.

## **5.2. Projekter**

De hidtil gennemførte projekter har været synlige og har fungeret som illustrative eksempler på, at der er et behov for forskningsbaseret efteruddannelse af erfarne kandidater. Projekterne har vist nogle eksempler på, hvordan moduler i de nye masteruddannelser kunne se ud.

I perioden har DM sammen med eksterne konsulenter videreudviklet projektet om ”Review i sektorforskning”. Projektet har stadig ELU’s interesse og der arbejdes med en 2. og 3. fase af projektet.

Af andre projekter som DM har arbejdet med og støttet kan nævnes: Master i miljøfremmede stoffer på RUC, kursus i Landmiljø på Odense Universitet. Desuden er der etableret samarbejde mellem DME og IT-højskolen om at udbyde moduler i deres masteruddannelser for humanister m.fl.

DM har i perioden haft et tæt samarbejde med ELU, Efteruddannelsesudvalget for Længerevarende uddannede, som nu er blevet en del af SCKK, Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling. Det er håbet, at den særlige ELU-profil kan opretholdes også fremover.

## **6. FORSKNINGS- OG UDDANNELSESPOLITIK**

### **6.1. Flerårsaftale om finansieringen**

Finansieringsgrundlaget for universiteterne - herunder muligheden for at presse en flerårsaftale om finansiering igennem i Folketinget - har stået meget højt på dagsordenen. En forbedring af finansieringen er af afgørende betydning på flere universiteter for en succesfuld implementering af

den nye stillingsstruktur. AC har beregnet, at der skal tilføres området 400 mill. kr. for bare at føre bevillingerne op på 1998-niveau.

Forskningsministeren fik et forlig om principperne for den fremtidige forskningsfinansiering igennem lige inden sommerferien med opbakning fra de fleste af partierne i Folketinget, men forliget er endnu ikke blevet fulgt op af en aftale om øgede bevillinger. I forbindelse med diskussionen om finansiering har organisationerne fastholdt deres kritik af, at udviklingskontrakterne for universiteterne endte med at blive ensidigt forpligtende for institutionerne uden nogen former for finansielle forpligtelser for ministerierne. En kommende flerårsaftale vil til dels kunne rette op på dette misforhold.

Organisationerne har sammen med AC koordineret indsatsen for at få synliggjort i offentligheden og over for Folketingets uddannelses- og forskningsudvalg, at det er nødvendigt at bevilge flere penge til universiteterne. Der har været forståelse for organisationernes synspunkter, men om den udmøntes i konkrete resultater vides endnu ikke.

## **6.2. Ledelsesforhold**

Temaet kvalitativ ledelse har også været højt prioriteret. AC-organisationerne forventede, at der fra centralt hold ville blive stillet krav til den valgte ledelse, for at Folketinget ville stille yderligere midler til rådighed for universiteterne. DM har udarbejdet en politik herom, men udmeldinger er efter aftale med de andre AC-organisationer holdt tilbage. Det sker af hensyn til de forhandlinger, som Ingeniørforeningen har om Danmarks Tekniske Universitets overgang til selvejende institution.

Temaet selvejende universiteter har været diskuteret med udgangspunkt i DTU's ønske herom, men der er ingen endelig afklaring af det lovmæssige grundlag for selvejet. Et selveje efter DTUs mønster ser ud til at kunne fjerne den rest af demokratisk indflydelse i Universitetsloven. DTUs ledelse har spillet ud med, at der skal være ledelsesudpegede institutledere allerede i indeværende efterår - selv om det stadig er den nuværende statut, der gælder. AC-organisationerne har klaget over denne tilsidesættelse af den demokratiske indflydelsesmulighed.

## **6.3. Universitetslærernes merarbejde**

Arbejdsbelastningen for universitetslærere - specielt med vægt på tidsforbruget til ansøgninger om og administration af eksterne bevillinger - var gjort til genstand for en undersøgelse med støtte fra Gallup i forsommeren. Undersøgelsen viste bl.a. et meget stort merarbejde generelt blandt alle grupper af universitetslærere. Typisk fylder undervisning og administration mellem 30 og 35 timer om ugen. Det viser, at stort set al forskningsaktivitet er henvist til ubetalt arbejde i fritiden. En ny undersøgelse, som følger op på den gamle, er ved at blive gennemført. Den forventes afsluttet i foråret 2001.

## **6.4. Vejledning**

I foråret forelå evalueringen af forskeruddannelsen og anbefalinger fra Danmarks Forskningsråd. DM deltog i disse høringer og fremlagde bl.a. sit syn på vejlederproblematikken. Forskningsrådets anbefalinger er endnu ikke implementeret. I det praktiske arbejde har DM arbejdet aktivt for, at der skal opsættes retningslinier for vejledning, samt at der skal gives mulighed for vejlederskift. Det er

et problem, at der ofte sker en sammenblanding af vejlederens faglige ansvar og det ansættelsesmæssige ansvar, hvilket kan bevirke et meget dårligt psykisk arbejdsmiljø.

## **6.5. Internationalisering**

På uddannelsesområdet ses en stadig internationalisering. Derfor har Forsknings- og Uddannelsespolitisk Udvalg i november måned 2000 arrangeret et 1-dags seminar med deltagelse af Hovedbestyrelse og Internationalt Udvalg. Temaet er: Mod et europæisk uddannelses- og forskningsrum – og EU's forsknings- og uddannelsespolitik i en dansk kontekst.

## **7. LIGESTILLING**

I efteråret 1999 gennemførtes en ligelønsundersøgelse på det amtskommunale område. Den blev offentliggjort i foråret 2000. Formålet med undersøgelsen er at få klarlagt, hvorvidt indførelsen af det nye lønsystem har konsekvenser for ligelønnen mellem mænd og kvinder. Undersøgelsen er den første i en række undersøgelser, som vil blive foretaget over en femårig periode.

Undersøgelsen viser, at kvinder får mindre i løn end deres mandlige kollegaer. Derfor kan der allerede nu arbejdes videre med en række strategier til fremme af ligestillingen. Det drejer sig bl.a. om at skabe større opmærksomhed om, hvad arbejdsdeling og arbejdsorganiseringen betyder for ligestillingen: Hvordan er de statusgivende opgaver fordelt? Organiseres arbejdet med henblik på fremme af fælles mål eller individuel promovning? Hvordan begrænses merarbejdet? Tillidsrepræsentanterne skal inddrages mere direkte i arbejdet med at fremme en personalepolitik, som kan fremme ligestillingen på arbejdspladserne.

Foreningen vil arbejde videre med at skabe dokumentation for årsagerne til uligeløn og med at følge udviklingen. Det sker også på privatområdet, hvor der vil blive arbejdet videre med delanalyser på baggrund af privatlønstatistikken.

Indsatsen for etnisk ligestilling omtales i afsnit 11.

## **8. INTERNATIONALT ARBEJDE**

### **8.1. Internationalt udvalg**

Internationalt udvalgs opgave er at koordinere DMs indsats for udviklingen på det europæiske arbejdsmarked og foreningens indsats på de politiske områder, som er af interesse for DMs internationale engagement.

Udvalget behandler løbende sager om f.eks. høringer om EU-direktiver på arbejdsmarkedsområdet, internationale møder, hvor foreningen er repræsenteret, og samarbejde med udenlandske søsterorganisationer.

### **8.2. Højere uddannelser**

HERSC (Higher Education and Research Standing Committee) under Education International/Europe har i perioden drøftet "professional development" for universitetslærere. Temaet har været drøftet på konferencer både i marts og i november.

ETUCE (Uddannelsesgrenen af EFS) har opfordret til, at medlemmer af andre af ETUCES medlemsorganisationer får rådgivning i forbindelse med beskæftigelse i et andet land. Det vil klart være en fordel for de af DMs medlemmer, der søger beskæftigelse inden for forsknings- og uddannelsesområdet i et andet europæisk land, at de vil kunne få hjælp og råd af en organisation i det pågældende land. En sådan ordning har fungeret på helt uformel basis, men hovedbestyrelsen skal snart tage formel stilling til, om en sådan ordning skal implementeres.

DM har deltaget i 2 konferencer i EI – Education International – om konsekvenser af globalisering indenfor uddannelse, herunder efteruddannelse og fjernundervisning, i Tokyo i oktober 1999 og Helsingfors i oktober 2000. Her har man bl.a. drøftet den stigende kommerialisering og privatisering af uddannelse, som er fulgt med globaliseringen. Uddannelse som et offentligt ansvar er ikke længere nogen selvfølge, specielt ikke når det gælder videregående og højere uddannelser. Derfor er der behov for at fastholde det offentliges ansvar.

De europæiske undervisningsministres samarbejdserklæring, som blev underskrevet i Bologna sidste år, følges tæt. Det fremgår af erklæringen, at man vil arbejde for en ensartet studiestruktur, som skal gøre det nemmere at tage enkelte studieelementer i forskellige lande. Et af de bagvedliggende formål er også at kunne være i stand til at tage konkurrencen op med andre universitetssystemers uddannelser - primært amerikanske. Udviklingen er et eksempel på, at der foregår et tæt samarbejde mellem de enkelte lande - både inden for og uden for EU om uddannelsesmæssige spørgsmål, også selv om alle EU-traktater har fastslået, at uddannelserne er et nationalt anliggende, som er omfattet af nærhedsprincippet.

Repræsentanter for DM har deltaget i det årlige møde for universitetslærerorganisationer i Norden. Fokus på disse møder er primært universitetslærernes løn- og arbejdsvilkår. Det må konstateres, at Danmark stadig halter efter de øvrige nordiske lande hvad angår fagligt meriteringsbaserede karrieremuligheder.

### **8.3. EU-direktiver**

EU kommissionen har med en åbningsskrivelse i november 1999 taget de første skridt til en sag imod Danmark for manglende implementering af arbejdstidsdirektivet. Kommissionen ønsker, at flere skal være dækket af direktivets rettigheder. På det private akademiske arbejdsmarked er det kun en lille del af magistrene, der er dækket af dette direktiv.

DM har sammen med AC forsøgt at udnytte situationen til at øge aftaledækningen på det private arbejdsmarked. Desværre er dette indtil videre ikke lykkedes. Men ACs synspunkter kom med i regeringens høringsvar. Kommissionen har efter regeringens svarskrivelse stillet en række supplerende spørgsmål, og regeringen har svaret på disse. Sagen vil formodentlig medføre, at Kommissionen kræver supplerende lovgivning i Danmark. I så fald vil de privat ansatte medlemmer blive dækket af direktivet, men der er intet gennembrud i forhold til aftaledækningen på det private arbejdsmarked.

En yderligere konsekvens kan blive, at strategien med aftaleimplementering må justeres kraftigt eller helt forlades.

De tre følgende direktiver skal p.t. aftaleimplementeres på det danske arbejdsmarked:

- Forældreorlovsdirektivet skulle have været implementeret på det danske arbejdsmarked den 3. juni 1999 ved aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Foreløbig er direktivet implementeret på hele det offentlige arbejdsmarked, mens det private arbejdsmarked kun i ringe grad har fået implementeret direktivet i overenskomsterne. Der er således udsigt til den samme ringe implementeringsgrad som for arbejdstidsdirektivet.
- Rammeaftale for deltidsarbejde, som er indgået mellem de europæiske hovedorganisationer og derefter vedtaget som direktiv. Direktivet er aftaleimplementeret på det offentlige arbejdsmarked. Direktivet skal være implementeret senest den 20. januar 2001.
- Direktivet om tidsbegrænsede ansættelser har til formål at sikre, at der sker ligebehandling af medarbejdere, som er ansat på tidsbegrænsede vilkår. Desuden skal anvendelsen af tidsbegrænsede ansættelser begrænses. En tidsbegrænset ansættelse er defineret som en ansættelse, der vil blive afsluttet på de objektive vilkår, der er aftalt ved ansættelsesforholdets begyndelse. Dette kan være en dato eller færdiggørelsen af en bestemt opgave. Direktivet skal senest være gennemført den 10. juni 2002.

Tre direktiver skal lovimplementeres. Det er et nyt direktiv om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, direktiv om udstationering og direktiv om delt bevisbyrde i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn.

## 9. TR- ARBEJDET

TR-arbejdet har i det forløbne år været koncentreret om at udvikle en række af de mere ”bløde” områder, som tillidsrepræsentanterne i stigende grad må involvere sig i på arbejdspladserne. De er væsentlige for, at medlemmerne kan få et godt arbejdsliv. Det gælder specielt emner som personalepolitik, arbejdstid og merarbejde, psykisk arbejdsmiljø og kompetenceudvikling.

Ny løn er stadig et spørgsmål, som tillidsrepræsentanterne bruger megen tid og mange ressourcer på. Ny løn indgår i TR-basisuddannelsen og på særlige kurser, og der er i 2000 blevet holdt 2 velbesøgte konferencer med ny løn som hovedtema.

Sociale kapitler i overenskomsterne og ansættelse i støttet arbejde indgår nu som en særlig og prioriteret del af TR-basisuddannelsen. Der er udarbejdet specielt informationsmateriale om ansættelse i jobtræning og servicejob, om ”Det Rummelige arbejdsmarked” og om sygdomspolitik, fleksjob og skånejob.

Der arbejdes fortsat med at øge TR-dækningen på magisterarbejdspladserne. Der er således i perioden arbejdet specielt med at synliggøre mulighederne for at vælge tillidsrepræsentanter på ikke-overenskomstdækkede områder, herunder timelønnet undervisning.

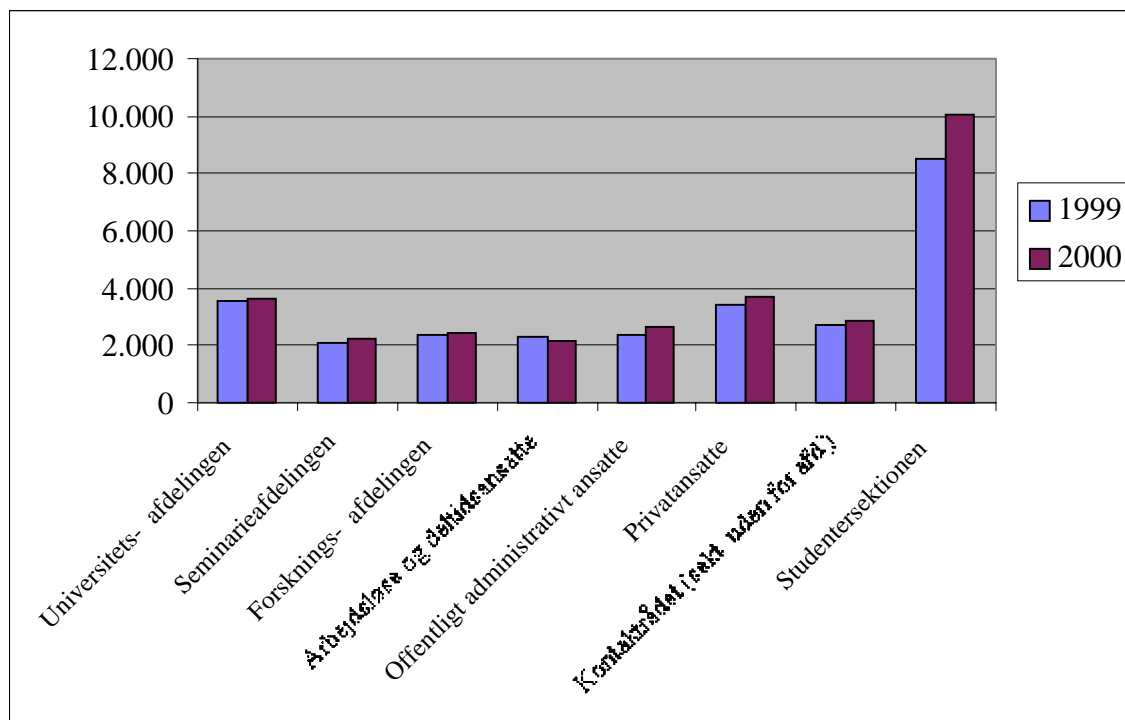
På det private område vil der være områder, hvor det er meget vanskeligt at opnå aftaler om valg af tillidsrepræsentanter eller oprettelse af SU. Derfor er der iværksat et udvalgsarbejde, der skal resultere i et informationsmateriale til medlemmer på små private magisterarbejdspladser. Det skal omhandle andre måder at få indflydelse på arbejdspladsen på – f.eks. gennem sikkerhedsarbejdet.

Indsatsen for sikkerhedsrepræsentanterne fremgår af afsnit 2.13.

## 10. MEDLEMSBETJENING OG INTERNE FORHOLD

### 10.1. Organisatoriske forhold.

Medlemstallet i DM er vokset betragteligt det seneste år. Antallet af medlemmer er steget fra 29.079 til 31.321 regnet fra juli 1999 til juli 2000. Stigningen på 2.242 svarer til knap 8 %.



Udviklingen i medlemstallet viser en stigning i alle afdelinger, heldigvis undtagen afdelingen for arbejdsløse og deltidsansatte.

**Tabel. Antal medlemmer (ekskl. passive) fordelt på afdelinger i 2000 sammenlignet med 1999 (juli - tal).**

	1999	2000
Universitets- afdelingen	3.583	3.650
Seminarieafdelingen	2.122	2.208
Forsknings- afdelingen	2.369	2.454
Arbejdsløse og deltidsansatte	2.334	2.197
Offentligt administrativt ansatte	2.397	2.629
Privatansatte	3.420	3.694
Kontaktrådet (sekt. uden for afd.)	2.733	2.863
Studentersektionen	8.523	10.051
	27.481	29.746

### 10.2. Sekretariatet

Den 1. juli flyttede sekretariatet til nye lokaler på Frederiksberg. Det har givet bedre pladsforhold, mere lys og luft, og udflytningen vil forhåbentlig også komme medlemmerne til gavn. Der vil også være plads til nyansættelser, som er nødvendiggjort af medlemstilgang og nye opgaver. Medlemmerne er indbudt til at se de nye lokaler ved et åbent hus-arrangement den 28. oktober.

Gennem det seneste halve års tid har der været arbejdet med et *Fremtidsprojekt*, der skal sikre, at DM udvikler sig i overensstemmelse med udviklingen på arbejdsmarkedet og medlemmernes ønsker og behov. Fremtidsprojektet indeholder 4 temaer om større medlemsinvolvering i de politiske processer og generelt, en forbedret information og kommunikation, etablering af et tilbud om karriere- og kompetenceudvikling samt ”åbning” af foreningen, så medlemmerne i højere grad føler, at det er deres forening.

Karriere- og kompetenceudviklingsprojektet forventes etableret i samarbejde med Magistrernes Jobservice. Bedre information og kommunikation fokuserer på en øget anvendelse af it-mediet, f.eks. oprettelse af netværk for medlemmer, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter o.a., nyheder, informationsudveksling m.m. ”Åbning” af foreningen dækker over en række større og mindre tiltag, som i øjeblikket diskuteres, for eksempel

- Telefonvagt i aftentimerne
- ”nemmere” adgang til brug af foreningens lokaler i København, Århus, Odense og Ålborg
- Modernisering af skrivelser, velkomstpakker m.v.
- Åbent hus-arrangement
- Udvidet åbningstid i receptionen
- Øget anvendelse af directmail
- Præsentation af medarbejdere og arbejdsområde i Magisterbladet
- Kortere tidsfrister for besvarelser af medlemshenvendelser og –sager

Tidsplanen for iværksættelsen af de enkelte tiltag afventer behandlingen af budgettet for 2001.

### **10.3. DME- Dansk Magisterforening Efteruddannelse**

I det forløbne år har DME arbejdet med følgende

- Seniorprojekt  
Projektet har fået støtte fra Arbejdsministeriets Seniorpulje. Det kortlægger seniorernes erfaringer med kompetenceudvikling og har udviklet et idekatalog, der kan virke som inspiration for andre. Deltagere i projektet har været to seminarier og to forskningsinstitutioner. Projektet afsluttes endeligt ultimo 2000.
- Forsøg med Fagfaglige Netværk  
Der henvises til afsnit 10.5.
- Kvalitetsstyring  
DME arbejder videre med den fortsatte kvalitetsudvikling af kurserne.
  - Implementering af et evalueringssoftware, der kan bruges til at bearbejde resultaterne og dermed give et overblik over ’resultaterne’ af kursusgennemførelserne

- Forsøg med telefonisk kontakt mellem underviser og kursist inden kurset. Formålet er at målrette kurset mod den enkelte kursists behov, give underviseren et større kendskab til deltagerne, skabe større motivation for deltagelse og for anvendelse af den nye viden efter kurset.
- Status på kursusgennemførelse  
DME oplever stadig en mindre afmatning i efterspørgslen efter korte åbne kurser. Til gengæld er der gennemført flere interne kurser, bl.a. som følge af en intensiveret markedsføring på dette område. Antallet af gennemførte kompetencegivende kurser ligger på samme niveau som tidligere.

#### **10.4. Pressekort**

HB har besluttet at udvide pressekort-ordningen, således at studerende kan få DM's eget pressekort, hvis de er i praktik indenfor kommunikation og informationsområdet eller er 2. dels studerende med kommunikations- og informationsorienteret studenterbeskæftigelse.

Det er sket, efter at der er opnået en aftale med Fællesudvalget for Danske Presseorganisationer om en tilsvarende ordning for FDP-pressekortet. Aftalen betyder, at studerende fra de journalistiske uddannelser og kommunikationsuddannelserne i forbindelse med praktikophold af journalistisk karakter og ved studenterarbejde af journalistisk karakter kan få FDP-pressekortet.

Studerende kan altså under de nævnte forudsætninger få både FDP-pressekortet og DM-pressekortet.

#### **10.5. Fag-faglige netværk.**

I forbindelse med budgettet for år 2000 besluttede HB at iværksætte nogle jobrelaterede netværk, der kan danne ramme om medlemmernes fagligt-praktiske erfaringsudveksling. Formålet med disse netværk, som har den foreløbige arbejdstitel: *Fagfaglige netværk*, er at opfylde et medlemsønske og at knytte medlemmerne tættere til foreningen.

Fag-faglige netværk tager udgangspunkt i en række interessebaserede konferencer for dialog og erfaringsudveksling. Deltagerne bibringes – på tværs af afdelinger og sektioner – ny og aktuel faglig viden inden for deres specifikke praktisk-faglige arbejdsområde. På denne baggrund vil aktiviteterne – alt efter medlemmernes eget engagement og interesse - fortsætte som mere etablerede netværk.

I løbet af efteråret og foråret iværksættes tre forsøgskonferencer, hvor magistre på tværs af geografi og arbejdspladser kan få praktisk og teoretisk inspiration, deling af faglig viden, idéudvikling og konkrete kontakter.

#### **10.6. Klagenevæn**

Der har endnu ikke været indbragt sager for klagenevnet. De få klager over sekretariatets sagsbehandling er klaret ved en kontakt mellem medlemmet og sekretariatet. Det er dog betryggende for medlemmernes "retssikkerhed", at der er en formel klagemulighed.

## **11. SÆRLIGE MEDLEMSGRUPPER**

### **11.1. Akademikere i atypiske beskæftigelsesrelationer**

”Akademikere i atypiske ansættelsesforhold” eller ATTAK-projektet, blev afsluttet i forsommeren med afholdelse af en konference og udgivelse af en debatbog, ”Nye entreprenører eller et akademisk proletariat?” HB har i forlængelse af ATTAK-projektet vedtaget en række konkrete initiativer til forbedring af servicetilbuddene til de af medlemmerne med atypisk beskæftigelse, der må betragtes som udsatte på arbejdsmarkedet.

Efter pres fra en lang række af de faglige organisationer, herunder DM, har arbejdsministeriet nedsat en arbejdsgruppe om ”den 3. gruppe på arbejdsmarkedet”. Den har fået til opgave at kortlægge omfanget af den 3. gruppe og beskrive de problemer, den løber ind i på arbejdsmarkedet. Et af gruppens store problemer er, at den hverken kan karakteriseres klart som lønmodtagere eller selvstændige. Arbejdsgruppen skal beskrive udviklingstendenserne for ”den 3. gruppe”. AC er repræsenteret i arbejdsgruppen og DM i en baggrundsgruppe.

### **11.2. Løstansatte undervisere**

I september afholdtes et seminar for løst ansatte undervisere ved universiteterne. På seminaret blev en statistisk undersøgelse af omfanget og vilkårene for løstansatte præsenteret. Mulighederne i de nyoprettede undervisningsadjunktstillinger blev endvidere diskuteret. Denne del af seminaret mundede ud i formulering af en række krav og ønsker fra de løstansatte. Hovedkravet var at få lagt pres på universiteterne for at få oprettet undervisningsadjunktstillinger. Til dette formål har foreningen taget initiativ til en undersøgelse af, hvor mange personer der kan blive omfattet af undervisningsadjunkt-stillingerne, jfr. afsnit 2.8.

En anden del af seminaret handlede om alternativer til deltidsstillinger på universiteterne. Denne del af seminaret blev dog tidsmæssigt meget trængt, hvorfor der arbejdes med planer om at få punktet med på et senere seminar.

Internt i DM er der blevet etableret et ”Kontaktforum” mellem universitetslærerafdelingen og afdelingen for arbejdsløse og løstansatte samt NUDD (Netværket af Universitetslærere på deltid i Danmark), hvor vilkårene for deltidslærere drøftes. DM har formandskabet.

### **11.3. Studenter**

DM har nu over 10.00 studentermedlemmer, der i sig selv giver mange henvendelser til sekretariatet. Der er afholdt 8 jobsøgningsseminarer, hvilket er dobbelt så mange som vanligt. Der har været et stort ønske om flere jobsøgningsseminarer, både på grund af det øgede medlemstal og som følge af det positive omdømme, seminarerne har fået blandt studerende.

Udover denne aktivitet er der afholdt kandidatmøder i landets universitetsbyer forår og efterår. Det er ligeledes indtrykket, at interessen for at skaffe sig et solidt fundament for sit arbejdsliv gennem en målrettet informationssøgning er stigende.

DME har i foråret gennemført velbesøgte Gå-hjem møder for studentermedlemmer i alle universitetsbyerne, ”Cand.hvad?”. Møderne skulle give et indtryk af bredden i magistrenes arbejdsmarked, og hvad man kan bruge sin magisteruddannelse til.

#### **11.4. Ledere**

I forbindelse med et samarbejde med DJØF om at forbedre interessevaretagelsen for universitetslærerne er det også besluttet at iværksætte et forsøg med tværorganisatorisk samarbejde med DJØF inden for begrænsede lederområder. DMs offentligt ansatte administrative ledere vil blive berørt af dette, fordi forsøget tilsigter dobbelt medlemskab af de to organisationer med medlemsbetjening af lederne hos DJØF. [Der har hen over sommeren været ført drøftelse på direktionniveau, uden at der dog har kunnet opnås enighed. Den hidtidige ordning opretholdes derfor.](#)

DM har i efteråret måtte blokere en stilling som chef for et miljøcenter i Jylland. Miljøcentrets bestyrelse ønskede at aflønne chefen på et niveau, der netto ligger kr 25.700 under laveste løn for sammenlignelige stillinger, kun lidt mere end hvad der svarer til rådighedstillæg samt det gamle førstegangstillæg. Sikringen af en tilstrækkelig høj løn til foreningens medlemmer i chefstillinger er vigtig, fordi en for lav løn vil blokere for medarbejdernes tillægsmuligheder. En problemstilling, der er blevet særlig relevant med indførelsen af en lavere slutløn på den akademiske lønskala.

#### **11.5. ph.d.-stipendiater**

Ph.d.-stipendiaterne i Danmark har på et stiftende landsmøde i september oprettet et *Netværk for ph.d.-stipendiater i Danmark*. Netværket udgøres af lokale ph.d.-foreninger i Danmark. Relationen til de faglige organisationer sker gennem ph.d.-repræsentation i de respektive faglige organisationer. I henhold til vedtægten optages der referater af landsmøder og udvalgmøder, og referaterne sendes til organisationernes relevante udvalg. Universitetslærerafdelingen har for nogle år siden oprettet en sektion for ph.d.-stipendiater, med repræsentation i Afdelingens bestyrelse, hvorfor samarbejdet i øjeblikket er relateret hertil.

#### **11.6. Etniske akademikere**

To af mærkesagerne fra sidste periode kan nu tages af dagsordenen. Der er under SU-styrelsen oprettet et center for vurdering af udenlandske uddannelser. Hermed skulle der være bedre muligheder for at akademikere med etnisk baggrund kan optages i de akademiske fagforeninger og a-kasser.

Der oprettes også et klagenævn til behandling af sager om diskrimination p.gr.a. etnisk baggrund.

Ingen af delene er selvfølgelig ensbetydende med at uligheden på dette område fjernes. Derfor arbejder foreningen videre med at få etableret et samarbejde med organisationer, som har indsigt i højtuddannedes problemer, bl.a. Foreningen Nydansker. Foreningen vil også følge arbejdet i det nyoprettede center for anerkendelse af udenlandske uddannelser.

#### **11.7. Pensionistmedlemmer**

Dansk Magisterforening er blevet optaget i Foreningen til fremskaffelse af boliger til ældre og enlige. Magisterforening har 2 pladser i Foreningens repræsentantskab.

Forudsat repræsentantskabets godkendelse af budgettet bliver foreningen endvidere medlem af Statstjenestemandspensionisternes Centralforening. Det har været et stort ønske fra foreningens pensionistsektion.

Det årlige medlemsmøde for pensionistmedlemmer afholdes i oktober.

## **12. INFORMATION OG SAMFUNDSKONTAKT**

### **12.1. Faglig information:**

Faglig Håndbog er blevet redigeret grundlæggende om, således at den er blevet mere overskuelig og dermed nemmere at slå op i. Endvidere er den naturligvis blevet opdateret, ligesom der er kommet en række nye afsnit. I 2001 udkommer Faglig Håndbog ikke. Derfor vil foreningen på anden måde sørge for, at især tillidsrepræsentanterne får den nødvendige information. www-udgaven af Faglig Håndbog vil fortsat blive opdateret.

Hvad angår den øvrige skriftlige information, så er form og indhold i de faglige sider i Magisterbladet, Fagligt Nyhedsbrev, nye pjecer og nye udgaver af allerede eksisterende pjecer løbende blevet udviklet.

Afdelingsbladene på det private område og seminarieområdet er blevet opprioriteret og kvalitetsudviklet gennem tilførsel af en journalistisk medarbejder.

### **12.2. DM's websted**

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

I løbet af det sidste år er indholdet på det eksisterende websted blandt andet udvidet med:

- Afdelingswebsider, inkl. bestyrelsesoversigter
- Oversigt over udvalg under hovedbestyrelsen
- Oversigt over klubber på det private område
- Freelancehåndbog
- Oversigt over medlemsarrangementer
- Rejseafregningsblanketter
- Interaktiv test for medlemmer med utraditionelle ansættelser
- Materiale til formands- og hovedbestyrelsesvalg

Herudover bliver der løbende arbejdet på at forbedre informationsstrukturen.

### **12.3. Magisterbladet**

Magisterbladet har på universitetsområdet blandt andet skrevet om den nye stillingsstruktur, om undervisningen på bacheloruddannelsen, om forskningspolitik, herunder manglende ressourcer til

de offentlige forskningsbudgetter, om forskeruddannelsen og etableringen af Danmarks Pædagogiske Universitet. Hertil kommer et tema om forskere og kommunikation. På seminarieområdet har det primært handlet om de fortsatte problemer med CVU'erne, blandt andet om problemerne med overhovedet at få oprettet institutioner og med medarbejderindflydelse.

På sektorforskningsområdet har der været en række artikler om den politiske styring af forskningen, om planteforskningen, der er på vej mod lukning, og om sektorforskeres arbejdsvilkår. Hertil kommer problemerne med den nye museumslov og Det Kongelige Biblioteks økonomi.

På afdeling 4's område har det blandt andet handlet om den stigende ledighed og om manglen på magisterpladser på flaskehalskurser.

Gennem foråret er der bragt otte arbejdsportrætter af unge administrativt ansatte. Lønpolitikken har været behandlet i artikler om den offentlige lønstatistik og om lønforhold generelt og i et stort tema om DM's undersøgelse af sammenhængen mellem løn og køn. Strejken i Arbejdstilsynet har også været behandlet.

På de privatansattes område har fokus primært været på afdeling 6's store undersøgelse af privatansattes psykiske arbejdsmiljø. Hertil kommer et tema om humanister i IT-branchen og i ingeniørfirmaer. Magisterbladet har desuden bragt artikler om aktieafløvning og europæiske samarbejdsudvalg. På Kontaktrådets område har der blandt andet været et tema om højskolernes krise, om kvindelige iværksættere og pensionistsektionen.

Gennem foråret har Magisterbladet bragt serien "Ung kronik", som formidlede unges eget syn på fremtiden. Sammen med 12 andre akademiske fagblade har Magisterbladet kørt kampagnen "Fagblade mod fremmedhad", fulgt op af adskillige artikler om højtuddannede nydanskere beskæftigelsesproblemer.

Sommernummeret var et helt tema om verdensmatematikåret 2000. Der har været adskillige artikler om kompetenceudvikling, Dansk Magisterforenings fremtid og formands- og HB-valg 2000.

#### **12.4. Pressekontakt/den eksterne information**

Foreningen har været godt repræsenteret i alle større medier, inklusive radio og tv, i artikler og med mange debatindlæg og kommentarer.

Foreningen har markeret sin holdning til behovet for mere forskningsbaseret efter- og videreuddannelse på universiteterne i forbindelse med VEU-reformen. Med udsigt til en ny flerårsaftale for universiteterne fra næste år er universiteternes finansiering endvidere løbende sat til debat, herunder ikke mindst med kritik af taxametermodellen. Foreningens aktive håndtering af medierne i forbindelse med Dansk Industris udmelding om at begrænse adgangen til humaniora bidrog i høj grad til den efterfølgende massive kritik af DI's forslag.

Foreningen har endvidere krævet mere demokrati for de ansatte på de videregående uddannelsesinstitutioner, ikke mindst i forbindelse med de nye Centre for Videregående uddannelser (CVU) og det ny Danmarks Pædagogiske Universitetet (DPU).

Foreningen har i flere indlæg peget på de arbejdsløses situation, heriblandt de urimelige vilkår for tvangsaktivering.

Foreningens kamp mod diskrimination af enhver slags er kommet til udtryk i en række artikler og initiativer om lige løn og lige vilkår for alle uanset alder, køn og race.

Det kom også til udtryk, da Magisterbladet i juni måned sammen med 12 andre akademiske fagblade startede en fælles kampagne mod fremmedhadet i Danmark. DM satte en medarbejder på fuld tid til at koordinere kampagnen i startfasen, og det bidrog væsentligt til at bringe budskabet ud over rampen: Omverdenen viste stor interesse for kampagnen og dens indhold, og vi har fået meget god omtale i både radio, tv og aviser.