

DANSK MAGISTERFORENING

HALVÅRSBERETNING 2000

Godkendt på repræsentantskabsmødet den 12.4.2000

1.	INDLEDNING	4
2.	LØN- OG ARBEJDSVILKÅR	5
2.1.	Fornyelsen af de offentlige overenskomster	5
2.2.	OK99, specielle områder	5
2.3.	Privatområdet	6
2.4.	Overenskomst på Danmarks Radio	7
2.5.	Lønstatistik	7
2.6.	Tillægssager på det offentlige administrative område	8
2.7.	Stillingsstruktur på universiteterne	8
2.8.	Små undervisningsinstitutioner	9
2.9.	Konkurrence- og kundeklausuler	9
2.10.	Arbejds miljø	10
2.11.	Merarbejde	10
2.12.	Akademikernes Arbejdsliv	11
2.13.	Akademikere i atypiske beskæftigelsesrelationer – ATTAK-projektet	11
2.14.	Personalepolitik	12
2.15.	Grænseaftaler	12
3.	INFORMATIONSTEKNOLOGI	13
3.1.	Distancearbejde	13
4.	ARBEJDSMARKEDS- OG ERHVERVSPOLITIK	14
4.1.	Finansloven og arbejdsmarkedspolitiske ændringer	14
4.2.	Det regionale arbejde	14
4.3.	Magisterfremstød	14
4.4.	Magistrenes Jobservice	14
4.5.	Udviklingen i beskæftigelse og ledighed	15
4.6.	ILO-sagen	15
5.	KOMPETENCEUDVIKLING	16
5.1.	Kompetenceudvikling	16
5.2.	Voksen- og efteruddannelsesreformen	16
5.3.	Projekter	16
5.4.	Vejledning	17
6.	FORSKNINGS- OG UDDANNELSESPOLITIK	17
6.1.	Stillingsstruktur	18
7.	LIGESTILLING	18
7.1.	Ligestilling	18
7.2.	Etnisk ligestilling	19
8.	INTERNATIONALT ARBEJDE	19
8.1.	Internationalt udvalg	19
8.2.	Universitetsområdet	19
8.3.	EU-direktiver	19
9.	TR-ARBEJDET	20
10.	MEDLEMSBETJENING OG INTERNE FORHOLD	21
10.1.	Organisatoriske forhold	21
10.2.	Flytning af DM	21
10.3.	Kvalitetsudvikling i DM's sekretariat	21
10.4.	DME	21
10.5.	"Klagenævn" for personsager	22

11.	SÆRLIGE MEDLEMSGRUPPER	22
11.1.	Freelancere	22
11.2.	Studenter	22
11.3.	Ledere.....	22
11.4.	Pensionister	22
12.	INFORMATION OG SAMFUNDSKONTAKT	23
12.1.	Faglig information.....	23
12.2.	DMS websted	23
12.3.	Magisterbladet.....	23
12.4.	Pressekontakt/den eksterne information.....	24

FORORD

Dansk Magisterforenings halvårsberetning for år 2000 dækker perioden fra repræsentantskabsmødet i efteråret 1999 til repræsentantskabsmødet i foråret 2000. Den er udformet som en aktivitetsoversigt og følger samme disposition som arbejdsprogrammet for 1999 – 2001.

Per Clausen
Formand

1. INDLEDNING

Uddannelses- og forskningspolitikken har været i centrum for DMs aktiviteter i det foregående halve år. Der er nu fremlagt forslag til lov om CVU (Centre for Videregående Uddannelser), DPU (Danmarks Pædagogiske Universitet) og MVU (Mellemlange Videregående Uddannelser). Dansk Magisterforening har prioriteret indsatsen for at sikre medarbejderne indflydelse på såvel processen som i de efterfølgende institutionsdannelser, sikre medarbejderne rimelige vilkår i forbindelse med omstruktureringerne samt sikre de fornødne midler til et reelt kvalitetsløft på området og kompetenceudvikling for medarbejderne. Det er endnu for tidligt at sige, om denne indsats krones med succes. Derfor fortsætter indsatsen med særlig vægt på støtte til de lokale tillidsrepræsentanters indsats.

På universitetsområdet er der indgået en aftale om en ny stillingsstruktur og der er kommet klare tilkendegivelser fra såvel Forskningsministeren som fra andre toneangivende politikere om, at der er brug for et økonomisk løft til universitetsområdet. Dansk Magisterforening følger løbende op på disse udsagn – og har sammen med de andre organisationer i AC udviklet en række konkrete krav til, hvordan dette bør ske.

Evalueringen af overenskomstforhandlingerne i foråret 1999 har ført til, at hovedbestyrelsen i forbindelse med dette repræsentantskabsmøde fremlægger nogle konkrete forslag til en ændret procedure i forbindelse med indsamlingen af overenskomstkravene. Dette skulle give arbejdspladserne bedre mulighed for at forholde sig til den prioritering, som efterfølgende skal foretages af kravene. I AC har Dansk Magisterforening foreslået, at modellen fra forhandlingerne om stillingsstruktur på universitetsområdet, som lagde det afgørende ansvar for forhandlingerne ud til de direkte implicerede, tages i anvendelse på andre områder.

De hidtidige erfaringer med tillægsforhandlinger under det nye lønsystem er yderst blandede. Mange steder forsøger arbejdsgiverne at udnytte det nye lønsystem til at forringe medarbejdernes lønniveau. Derfor har DM også inden for det seneste halve år været nødt til at tage konfliktmidlet i anvendelse. Dette peger på, at en forbedring af forhandlings- og konfliktmuligheder i forhold til de lokale lønforhandlinger kan komme til at spille en central rolle ved overenskomstforhandlingerne i år 2002. Frem til da forsøger DM hele tiden gennem erfaringsformidling og politikudvikling at støtte tillidsrepræsentanterne i deres arbejde.

Rammerne for Voksen- og Efteruddannelsesreformen faldt på plads med finanslovsforliget for år 2000. Det lykkedes DM sammen med AC og de andre AC-organisationer at få sikret, at kandidaternes efter- og videreuddannelse ikke forsvandt helt.

De privatansatte akademikere kom i fokus, da EU-kommisionen såede tvivl om, hvorvidt arbejdstidsdirektivet var implementeret i Danmark. Under 10 pct. af de privatansatte er dækkede af en overenskomst og kun ganske få herudover har fået direktivet implementeret. DM forsøgte samme med de andre akademiske fagforeninger og AC at udnytte denne situation til at udvide aftaledækningen på det private akademiske arbejdsmarked. Dette lykkedes ikke. Primært fordi arbejdsgiverorganisationerne principielt er modstandere af at lave nogen som helst form for aftale med de akademiske fagforeninger om løn- og ansættelsesforhold. Til gengæld bliver konsekvensen formodentlig, at Kommissionen vil kræve, at Danmark gennemfører supplerende lovgivning på dette område.

2. LØN- OG ARBEJDSVILKÅR

2.1. Fornyelsen af de offentlige overenskomster

Overenskomsten for det (amts)kommunale område blev udsendt i juli 1999, altså 3 måneder efter indgåelsen.

Den statslige overenskomst har derimod været et helt år undervejs. Det er svært at finde gode grunde til denne langsommelighed. Det kan dog fastslås, at det ikke er på organisationssiden, at tingene har taget lang tid.

Ved OK-forhandlingerne 1999 på det statslige område blev der afsat midler til at gennemføre ændringer af stillingsstrukturen ved universiteter og højere læreanstalter, hvilket er nærmere beskrevet i afsnit **Fejl! Ukendt argument for parameter..**

Lønudviklingen har vist sig endnu ringere end forud sagt af DM, som ellers ikke fik meget medhold i forudsigelsen om problemer med at sikre reallønnen med OK-resultatet i 99. Problemet er, at de lønforbedringer, som skyldes de nye lønsystemer også indgår i statistikken, når de offentlige lønninger sammenlignes med de private. De offentligt ansattes lønstigninger blev sidste år i gennemsnit højere end de privat ansattes.

Det har ført til, at reguleringsordningen for første gang har haft negativ virkning, sådan at der her i april 2000 udløses en lavere lønstigning end oprindeligt aftalt ved OK-99.

Det bør give anledning til at overveje reguleringsordningen. Overvejelserne er også vigtige, når vi nu ser tendenser til længere overenskomstperioder.

Spørgsmålet om forhandlingsstruktur, kravindsamling og OK-temaer er blevet drøftet på temamøde forud for Repræsentantskabsmødet.

2.2. OK99, specielle områder

Lønftaler sikrer de ansatte for lidt

I løbet af et år eller to vil der kunne opstå alvorlige lønniveauproblemer på en række offentlige arbejdspladser fordi det er så svært for tillidsrepræsentanterne at få arbejdsgiverne til at indgå forpligtende og klare forhåndsftaler om løn. Resultatet kan blive, at slutlønnen falder. Spørgsmålet er, om DM kan gøre noget for at sikre større forhandlingsvilje hos arbejdsgiverne. Bestemmelsen i overenskomsten om muligheden for lønftaler kunne ønskes bedre ved OK2002.

Muligheden for aftale om fast tilbagevendende merarbejde misbruges

Denne mulighed i overenskomsten har voldt vanskeligheder, fordi nogle arbejdsgivere har ønsket at indgå sådanne aftaler, uden at der har været særlige forhold, der gjorde sig gældende. Afdeling 5s bestyrelse har meddelt de pågældende arbejdsgivere, at man ikke vil indgå sådanne aftaler fremover, medmindre der netop gør sig særlige omstændigheder gældende. Baggrunden er, at man mener, at risikoen for, at merarbejdet øges på denne måde, er betydelig, til skade for de arbejdsløse og de ansatte. En opstramning af aftalen ved OK2002 ville kunne begrænse problemet.

OK-bestemmelsen om udligningstillæg giver problemer

På det kommunale område har flere arbejdsgivere søgt at udhule retten til udligningstillæg ved at forsøge at modregne andre tillæg eller erstatte det med andre. DM har afvist, at dette kan lade sig gøre.

Resultatlønsbestemmelsen

Især på primærkommunale arbejdspladser ønsker arbejdsgiverne at indgå resultatlønsaftaler for enkelte ansatte. På afdeling 5s område har man fastholdt, at resultatlønsaftaler forudsætter, at den pågældende i forvejen har et tillæg på det for området typiske niveau, og at det faste tillæg yderligere skal forhøjes, hvis der skal aftales resultatløn.

Seminarier

Som en del af OK99 skal lærerne på pædagog- og håndarbejdsseminarierne pr. 1.8.2000 overgå til arbejdstids- og merarbejdsreglerne i overenskomsten for akademikere i staten. Samtidig træder aftaler om nye stillingsstrukturer i kraft. Der er mulighed for at tillidsrepræsentanterne med ledelsen kan aftale at udskyde overgangen til de nye arbejdstidsregler i op til et år.

Med henblik på at forberede områdets tillidsrepræsentanter bedst muligt på de nye vilkår, er der udarbejdet et omfattende debatmateriale til tillidsrepræsentanterne som oplæg til et tillidsrepræsentantkursus i marts måned 2000.

I tilknytning til undervisningsministerens lovforslag om Centre for Videregående Uddannelser har afdelingen løbende analyseret, hvilke ændringer af seminarielærernes løn- og ansættelsesvilkår, det vidtgående lovgivningsinitiativ kan tænkes at medføre. Seminarieafdelingen har løbende holdt tillidsrepræsentanterne orienteret om disse analyser, ligesom problemstillingerne løbende er blevet behandlet på tillidsrepræsentant- og medlemsmøder.

Seminarieafdelingen vil inddrage universitetslærerafdelingen i det videre arbejde, da en del af de fremtidigt ansatte på CVU'erne kommer fra arbejdspladser, som i dag er organiseret i denne afdeling.

2.3. Privatområdet

Samarbejdet med de øvrige AC-organisationer om en fælles kampagne for at få flere klubber på det private område er fortsat her i foråret med invitation til arbejdspladserne til fyraftensmøder, med henblik på at drøfte interessen for at få dannet en akademikerklub. Det er en langvarig proces, der er sat i gang, men der er nu dannet 3 klubber, i Ericsson A/S, Schultz Europe Center og RehabiliteringsCenter for Torturofre.

I PenSam er magistrene også med i akademikerklubben, og den tidligere DJØF-overenskomst omfatter nu samtlige akademikere.

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

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

Overenskomsten med Hedeselskabet er ligeledes efter lange forhandlinger faldet på plads. Det vigtigste, der blev opnået ved denne fornyelse, er at overenskomsten nu indeholder en viderelebsbestemmelse.

På DSB S-tog A/S er der i princippet opnået enighed om en virksomhedsoverenskomst i form af en tilslutning til den statslige overenskomst.

Scanlines A/S har meldt sig ind i Dansk Rederiforening og har opsagt den hidtil gældende statslige overenskomst og hovedaftale. Der forhandles nu med DA, som er af den opfattelse, at hovedaftalen ikke længere er gældende.

På IT-området har KD-data og SPS A/S, som i efteråret blev overdraget til DM-data, fusioneret i et nyt selskab, Organisator. HK havde eksklusivoverenskomst med KD-data, som er videreført til Organisator. De nuværende akademikere i det tidligere SPS A/S er friholdt for eksklusivaftalen, men det anses ikke længere for sandsynligt, at de akademiske organisationer kan få en selvstændig overenskomst med Organisator.

Der er igen afholdt lønforhandlingskursus som sikring af medlemmers reallønsfremgang. Der er ligeledes afholdt branchemøder for privatansatte i faglige og humanitære organisationer samt finanssektoren med det formål at oprette faglige netværk.

2.4. Overenskomst på Danmarks Radio

Implementering af det nye lønsystem som blev aftalt med OK99 er i fuld gang. Der afholdes i marts/april medlemskurser om det nye lønsystem og medlemmernes egen forhandling af den personlige løndel.

Samarbejdet mellem ledelsen og de ansatte i DR har gennem lang tid fungeret meget dårligt. Dette er kulmineret i, at samtlige organisationer, herunder DM, har trukket sig ud af al samarbejde med ledelsen, herunder samarbejdsudvalgene. Der arbejdes på at få en aftale om vilkårene for det fremtidige samarbejde, men det går trægt.

DR har ansat 2 bachelorer på studentervilkår i henhold til en HK overenskomst. DR havde ikke slået stillingerne op som studentermedhjælp, men søgt efter researchere, der var minimum på 2. del af deres studie. Forinden havde DR ansat to kandidater til samme funktioner på HK's overenskomst. I forbindelse med at DM rejste sag om overenskomstbrud i forhold til de færdige kandidater accepterede DR, at de blev overflyttet til DMs overenskomst. DM har derfor anlagt en voldgiftssag med påstand om at de to bachelorer også er omfattet af overenskomsten. Sagen er principiel i forhold til grænsen mellem DMs bachelor overenskomstdækning og HKs dækning af studentermedhjælp.

2.5. Lønstatistik

Privat lønstatistik

Som noget nyt er statistikken i år blevet lavet internt i sekretariatet, men der er ikke foretaget væsentlige ændringer i opbygningen. I forbindelse med udgivelse af lønstatistikken blev afholdt to medlemsmøder, hvor fremmødet var begrænset. Interessen blandt de fremmødte var dog stor.

Lønudviklingen på det private område er for ansatte, som også var privatansatte sidste år, på 7,4%. Dette dækker over en meget stor forskel mellem de ældste og yngste, hvor de sidste har en årlig lønstigning på omkring 10%.

Det er fortsat IT-ansatte og derefter naturvidenskabeligt ansatte, som er lønførende.

Offentlig lønstatistik

Lønstatistikken for offentligt ansatte magistre er blevet udarbejdet for tredje gang på baggrund af medlemmernes oplysninger om septemberlønnen. Den er et vigtigt instrument, når foreningen

skal følge udviklingen i løntillæg inden for det offentlige, hvilket er særligt relevant efterhånden som det nye lønsystem slår igennem.

Statistikken viser en samlet uvægtet fremgang i månedslønnen på ca. 5,9% for alle årgange. Lavest er stigningen for de ældste med ca. 3,8% og højest for årgangene 92 - 94 med ca. 9%. Man kan konkludere, at de gennemsnitlige lønstigninger for de yngste årgange i vid udstrækning sker med den anciennitetsbestemte lønudvikling og at det først er efter 5 - 7 års anciennitet, at der sker en stigning derudover. Det stiller stadig større krav til lønforhandlingerne i ansættelsessituationen.

Endvidere kan man for første gang sammenligne niveauet på gammel og ny løn og i den forbindelse konstatere, at der er en tendens til en anelse højere løn på det nye lønsystem. Den offentlige startløn, incl. pensionsbidrag, nærmer sig den private. Ellers er der vanen tro stadig et betydeligt efterslæb inden for kommuner og amter i forhold til staten.

2.6. Tillægssager på det offentlige administrative område

I øjeblikket strejker fire magistre i Arbejdstilsynet på tredje måned, fordi ledelsen oprindeligt har forlangt

- at tillægsniveauet skal være lavere end hidtil
- at forskellen på tillæggene blandt de ansatte indbyrdes skal være større
- at en væsentlig del af hvert tillæg skal være midlertidigt.

Situationen er ikke typisk, da det hidtil er den eneste offentlige arbejdsgiver, som er gået så offensivt til værks. Meget tyder på, at strejken kan blive langvarig.

2.7. Stillingsstruktur på universiteterne

Stillingsstruktur på universiteterne

Forhandlingerne mellem Forskningsministeriet og AC brød sammen i november 99. Dialogen blev genoptaget med uformelle drøftelser mellem Forskningsministeriet og repræsentanter for de berørte organisationer, dvs. uden at AC deltog, men i forståelse med AC.

Ved disse drøftelser nåede man frem til et resultat, som efterfølgende kunne godkendes i AC.

Proceduren er interessant og rummer perspektiver for kommende drøftelser eller forhandlinger om områdespecifikke krav.

Resultatet indebærer, at UAere uden hovedstilling kun kan være ansat i 3 år som UAere, derefter skal de enten ansættes som eksterne lektorer eller under stillingsstrukturen.

Der indføres midlertidigt en stillingskategori som fastansat undervisningsadjunkt, som kan søges af de mange, der de senere år har haft en væsentlig beskæftigelse som timelønnede undervisere. Til stillingen kan der knyttes tid til faglig udvikling, som kan gøre det muligt senere også at søge andre stillinger under stillingsstrukturen.

Der bliver en forbedret sikring af mulighed for overgang fra adjunkt til lektor, og der skal være færre løst ansatte. Ved lektorbedømmelsen skal der i fremtiden lægges lige meget vægt på vurderingen af de undervisningsmæssige og de forskningsmæssige kvalifikationer.

Udviklingen følges – og det er noget nyt – af et fællesudvalg.

Der oprettes 300 nye professorstillinger på universiteter og forskningsinstitutioner, hvoraf de 200 er midlertidige og med en lidt lavere løn. Det er DM selvfølgelig ikke stolt af, men alt i alt har DM fundet resultatet tilfredsstillende, især fordi der bliver gjort noget ved problemet med de mange løst ansatte undervisere.

Afgørende for om indførelsen af den nye stillingsstruktur kan løse nogle af universiteternes problemer er, at der i de kommende år tilføres universiteterne flere penge. Derfor er indgåelsen af en flerårsaftale, som både giver flere ressourcer og øget budgetsikkerhed en vigtig forudsætning.

Under alle omstændigheder forudsætter en fornuftig implementering af den nye stillingsstruktur en aktiv indsats fra DM og DMs tillidsrepræsentanters side. De klubber, som flere steder er etableret for D-VIP'ere bør naturligvis inddrages aktivt i arbejdet med at gennemføre oprettelsen af de nye undervisningsadjunkture.

2.8. Små undervisningsinstitutioner

Biblioteksskolerne

På biblioteksskolerne foregår i øjeblikket forhandlinger om en ny stillingsstruktur efter samme model som på universiteterne. Tillægsstørrelserne giver i øjeblikket anledning til problemer i forhandlingerne.

Konservatorskolen

På Kulturministeriets område havde man i efteråret et oplæg til at en eventuel reform af universitetsstillingsstrukturen med ganske få tilretninger også skulle gennemføres på Konservatorskolen. Der var i efteråret drøftelser om en overgangsordning for de allerede ansatte.

Disse drøftelser gik på i stedet for en egentlig overgangsordning at lade de allerede ansatte gennemgå et kompetenceudviklingsforløb med mulighed for at opnå personlige tillæg på linie med tillæggene i en ny stillingsstruktur.

Da forhandlingerne om en revision af universitetsstillingsstrukturen brød sammen i efteråret, blev disse drøftelser aldrig ført til ende, men det er en af de nært forestående opgaver, da der nu er blevet enighed på universitetsområdet.

Musikkonservatorierne

På Musikkonservatoriernes område ligger stillingsstrukturforhandlingerne stille og det ser ikke ud til at der sker noget foreløbig inden for dette område.

Navigationsskolerne

Som bekendt foreslog et embedsmandsudvalg lige før jul erhvervsministeren, at navigationsskolen i Marstal skulle nedlægges. Efter protester fra bestyrelsen for sektion 49 og ikke mindst lokalsamfundet besluttede ministeren, at skolen skulle bevares. Skolen skal i lighed med uddannelsescentre, der etablerer skibsofficeruddannelsen, organiseres som en selvejende institution, der finansieres af staten efter taksametertilskud. Bestyrelsen for sektion 49 har tilkendegivet, at den i den kommende tid vil arbejde for at varetage alle medlemmers interesse i processen med sammenlægning med andre uddannelsesinstitutioner og/eller omdannelse til selvejende institutioner.

2.9. Konkurrence- og kundeklausuler

I forlængelse af lovændringen på funktionærområdet i sommeren 1999 omkring konkurrence- og kundeklausuler, har DM's sekretariat fulgt udviklingen i brug af klausuler tæt.

Således blev de privat ansatte medlemmer i oktober spurgt om de var omfattet af en eller begge typer af klausuler. På dette tidspunkt havde den nye lov kun været i kraft i få måneder og sekretariatet kunne da også konstatere, at der ikke var sket de store ændringer i antal klausuler i forhold til tidligere undersøgelser fra efteråret 1997. Sekretariatet kan dog konstatere at der er flere elementer i loven som man kunne ønske sig anderledes. DM vil sammen med de andre AC-organisationer fortsat følge udviklingen i det kommende år, således at man er godt klædt på når loven skal op til revision næste år.

DM har udarbejdet en pjece om de nye regler, der er blevet udsendt til alle der har oplyst, at de er underlagt en klausul.

Der har været afholdt medlemsmøder i henholdsvis København og Århus, hvor de nye regler er blevet gennemgået. Disse møder forløb tilfredsstillende.

2.10. Arbejdsmiljø

1. januar 1999 gennemførtes en ny struktur på arbejdsmiljøområdet. DMs formand repræsenterer AC i Arbejdsmiljørådet. DM er repræsenteret i et af Branchearbejdsmiljørådene, nemlig BAR Uddannelse og Forskning, hvor DM også har en forretningsudvalgspost. I BAR Offentlig Administration og Finans har DM en suppleantplads.

Der er gennemført forskellige ændringer af reglerne om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, der forhåbentlig vil gøre det lettere på de enkelte arbejdspladser at komme i gang med arbejdet for et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Pr. 1. juni 1999 er der vedtaget en ny lov om sikkerhedsrepræsentanternes uddannelse. Det åbner op for større målretning mod akademiske arbejdspladser, i stedet for det gængse "røg, støj og møj", hvor vi i samarbejde med de øvrige AC-organisationer forsøger at få mere indflydelse, hvilket i et vist omfang er lykkedes.

I januar 2000 er der sket ændringer i Arbejdsmiljøloven således at arbejdsmiljølovgivningen på nogle områder også finder anvendelse på arbejde som udføres i den ansattes hjem.

Sikkerhedsrepræsentanternes arbejde vil i 2000 blive opprioriteret. Der har i januar 2000 været foretaget en telefonisk spørgeskemaundersøgelse blandt foreningens sikkerhedsrepræsentanter, hvor der bl.a. blev sat fokus på hvilke områder DM skal opprioritere. Der vil i den forbindelse blive udarbejdet en handlingsplan for 2000 og fremefter.

Fysisk arbejdsmiljø

DM deltager i det såkaldte 'skærminitiativ', hvor der arbejdes med at få en pjece om skærmarbejde færdig i slutningen af 2000.

Psykisk arbejdsmiljø

I efteråret 1999 gennemførtes en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø blandt samtlige privat ansatte magistre. Resultatet for undersøgelsen offentliggøres i foråret 2000. Resultatet skal danne grundlag for en udarbejdelse af en generel strategi på området.

2.11. Merarbejde

AC har nedsat en arbejdsgruppe, bestående af repræsentanter fra interesserede medlemsorganisationer, der har fået til opgave at udarbejde en redegørelse vedrørende merarbejdsproblematikken, der skal indeholde:

- En beskrivelse og analyse af merarbejdsproblemet,
- En gennemgang af, hvilke forsøg der har været gjort for at løse problemerne ved de centrale forhandlinger siden 1993,

- En vurdering af, hvorledes AC-organisationerne har forsøgt at håndtere merarbejdsproblemerne ved lokale forhandlinger,
- Forslag til, hvordan merarbejdsproblemerne skal tackles fremover.

Det er tanken, at udredningsarbejdet skal munde ud dels i en merarbejds-kampagne dels i formulering af krav til kommende overenskomstforhandlinger.

DM har som opfølgning af OK99, hvor der blev aftalt mulighed for indgåelse af decentrale arbejdstidsaftaler på det statslige og det (amts)kommunale område og H:S udarbejdet "Vejledning om arbejdstid og merarbejde", der efter drøftelse i DMs afdelinger og i HB, snart vil være klar til udsendelse til DMs tillidsrepræsentanter.

2.12. Akademikernes Arbejdsliv

En arbejdsgruppe under ACs Personalepolitiske Udvalg har udarbejdet et debatoplæg "Akademikernes Arbejdsliv – nye roller for organisationerne". Debatoplægget forsøger at sammentænke behovet for en ny og mere individorienteret indsats m.h.t. såvel personalepolitik, forbedring af det psykiske arbejdsmiljø som den enkeltes kompetenceudvikling.

Debatoplægget blev i efteråret 1999 diskuteret i DMs afdelinger og hovedbestyrelse, og var desuden udgangspunkt for en temadrøftelse på repræsentantskabsmødet i november 1999, hvor de deltagende tillidsrepræsentanter og øvrige repræsentanter kom med en række konkrete forslag, som der nu arbejdes videre med i Arbejdspladsudvalget.

2.13. Akademikere i atypiske beskæftigelsesrelationer – ATTAK-projektet

DM har sammen med AC, AAR, EsF, DJØF, IDA og Teknologisk Institut deltaget i et projekt "Akademikere i atypiske ansættelsesforhold". Projektet har fået støtte fra EUs Socialfond og Arbejdsministeriet har medfinansieret projektet. Formålet med projektet har været at tilvejebringe ny viden om akademikernes arbejdsmarked med særlig fokus på udbredelsen af atypiske beskæftigelsesrelationer.

Projektet har to vinkler. For det første skal det belyse, hvor mange akademikere, der aktuelt er i atypiske beskæftigelsesrelationer samt udviklingen over en periode på 10 år, for det andet skal projektet tilvejebringe en karakteristik af de atypiske beskæftigelsesrelationer og motiverne til at indgå i disse. For AC og de implicerede organisationer vil projektet og dets resultater desuden være et afsæt for at finde relevante metoder til servicering af denne medlemsgruppe.

Projektet er nu afrapporteret i 3 forskellige delundersøgelser:

- En registerbaseret analyse af omfanget af de atypiske beskæftigelsesrelationer, baseret på registeroplysninger fra Danmarks Statistik. I den registerbaserede analyse er der fokus på antallet af personer med atypisk indkomst (b-indkomst, overskud/underskud fra selvstændig virksomhed), deres indkomstsammensætning og udviklingen over de seneste 10 år
- En spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmerne i de 5 forbund. I denne analyse er der fokus på omfanget af de atypiske beskæftigelsesrelationer og karakteren af disse. Der fokuseres på de enkelte opgaver/ansættelser, som medlemmerne har haft inden for de sidste 12 måneder, omfanget og karakteren heraf beskrives, og motiverne til at indgå i disse relationer bliver kortlagt.
- Interview med virksomheder, der har tilknyttet akademisk arbejdskraft i atypiske relationer, hvor det undersøges, hvilke motiver virksomhederne har til at oprette atypiske beskæftigelsesrelationer til akademikere.

Blandt magistre er der en relativt stor andel, der har atypiske beskæftigelsesrelationer. På magistrernes arbejdsmarked synes atypiske beskæftigelsesrelationer at have sammenhæng med et underbeskæftigelsesproblem, der af nogle forsøges løst ved at gå ind i atypiske beskæftigelsesrelationer; en fjerdedel oplyser, at de har atypisk beskæftigelse, fordi de ikke har kunnet finde ansættelse som lønmodtager, mens der for en tredjedel er tale om et bevidst karrierevalg. En mindre gruppe peger på, at et attraktivt tilbud fra en opdragsgiver har været afgørende for deres valg, mens andre peger på større økonomiske fordele. Magistre med atypiske beskæftigelsesrelationer har set under eet en større ledighedsrisiko end de typiske magistre, og må alt i alt betragtes som en i arbejdsmarkedspolitisk forstand udsat gruppe.

Projektets resultater formidles gennem en debatbog og afholdelse af en konference samt udvikling af et internetbaseret vejledningsværktøj på de enkelte organisationers websteder.

Forslag til konkrete initiativer til en forbedring af servicetilbuddene til den gruppe af medlemmer med atypisk beskæftigelse, der må betragtes som udsatte på arbejdsmarkedet, vil blive fremlagt i HB, ligesom også AC arbejder videre med dette.

Foreningen er meget opmærksom på de problemer, atypisk beskæftigelse frembyder for en række af medlemmerne. Foreningen ser med bekymring på den stigende tendens, der er til at freelance- og projektansatte folk, der således får en løsere tilknytning til det ordinære arbejdsmarked med de sikringer, der ligger i dette. I forlængelse heraf vil konklusionerne på ATTA-konferencen indgå i indsatsen for at sikre disse gruppers rettigheder på arbejdsmarkedet.

2.14. Personalepolitik

HB vedtog i august 1999 et personalepolitisk oplæg, der danner udgangspunkt for det videre arbejde med personalepolitiske delemler. Det videre arbejde har foreløbig resulteret i et "Personalepolitisk Inspirationskatalog", hvori en række personalepolitiske delemler behandles, herunder bl.a. Arbejdsliv – Familieliv, Seniorpolitik, Psykisk Arbejds miljø, Kvalifikations- og kompetenceudvikling, Den fleksible virksomhed – den fleksible medarbejder, Tryghed i ansættelsen, Virksomhedernes Sociale ansvar m.v. Materialet indgår i en Personalepolitisk Konference for DMs tillidsrepræsentanter og politikere, der afholdes ultimo marts.

2.15. Grænseaftaler

Grænseaftaler inden for det private

Det er fortsat ikke lykkedes at løse de sager på det private område, hvor HK efter bl.a. DMs opfattelse ikke lever op til grænseaftalen mellem LO og AC. Det har ikke været muligt at få en generel drøftelse mellem de implicerede forbund under AC og LO's medvirken, og de stadige fusioneringer og virksomhedsoverdragelser på IT-området har gjort det meget vanskeligt at rejse en konkret sag.

DM arbejder dog på at løse problemerne i samarbejde med de øvrige AC-organisationer, og ikke mindst fordi vores medlemmer, der har problemerne inde på livet på de enkelte arbejdspladser, presser på for at få en løsning.

Grænseaftaler inden for det offentlige

Efter forhandlinger med DJØF er der nu på det administrative plan opnået enighed om grænsedragningen for så vidt angår cand. scient. san. og cand. scient. san. public. Den førstnævnte gruppe henføres til DM. Den anden gruppe deles, således at ansatte i stillinger som underviser eller forsker eller på det tilsvarende chef-område henføres til DM mens de ansatte på det administrative og andre områder inden for det offentlige område henføres til DJØF. Privat ansatte, arbejdsløse og studerende kan vælge.

Inden for IT-området er der med oprettelsen af IT-Højskolen og IT-Vest etableret uddannelsesinstitutioner, der alene udbyder overbygningsuddannelser. På den baggrund er det blevet besluttet, at der skal optages forhandlinger med DJØF om en grænseaftale med udgangspunkt i bacheloruddannelsen.

Foreningen fik tidligt i år en forespørgsel fra en række cand. cur.-uddannede (sygeplejevidenskabelig kandidatuddannelse) om optagelse i DM, herunder hvilke løn- og ansættelsesforhold, DM i givet fald vil kunne skaffe. I øjeblikket er de medlemmer af Dansk Sygeplejeråd. På baggrund af det teoretiske og forskningskvalificerende indhold af uddannelsen, vedtog hovedbestyrelsen, at der skal optages forhandlinger med Dansk Sygeplejeråd om grænsedragning af cand. cur.-uddannede til DM.

Endvidere har hovedbestyrelsen besluttet, at DM skal arbejde for at få masteruddannelsen indskrevet i samarbejdsaftalen med LO således, at uddannelsen i fremtiden omfattes af ACs organisationsområde. Baggrunden for dette er bl.a. formuleringen i ACs vedtægter, hvoraf fremgår, at "En organisation kan kun optages i AC, hvis den organiserer medlemmer med eksamen fra et universitet, en højere læreranstalt eller en ingeniørhøjskole, eller eksamen på tilsvarende niveau". Masteruddannelsen er en universitær uddannelse og falder dermed inden for ACs medlemskreds. Desuagtet er den ikke nævnt som en akademisk uddannelse i samarbejdsaftalen mellem AC og LO.

Endelig har hovedbestyrelsen i februar besluttet, at der skal optages drøftelser med DJØF om iværksættelsen af et forsøg om dobbelt medlemsorganisering inden for begrænsede områder. Forsøget er tænkt som udveksling af forhandlingsret inden for områderne for offentligt ansatte administrative ledere, som DJØF overtager samt universitetsansatte, som DM overtager. Grupperne er endnu ikke defineret, men tanken er, at de skal være ca. lige store således, at der ikke skal ske overførsel af medlemskontingenter.

3. INFORMATIONSTEKNOLOGI

3.1. Distancearbejde

Både på det (amts)kommunale og på det statslige område er der indgået rammeaftaler om distancearbejde, som efterfølgende udfyldes med lokale aftaler.

Dansk Magisterforening har haft flere forespørgsler angående holdningen til medarbejderindkøb af pc'ere. Aftalerne konstrueres således, at medarbejderen selv betaler pc'en, men at det foregår ved, at arbejdsgiveren fratrukker 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 overenskomst bestemte og dermed også lavere pension.

Hjemmearbejdspladsens arbejdsmiljø er omtalt i afsnit **Fejl! Ukendt argument for parameter..**

Undervisning via nettet er i stadig vækst. Forsknings- og Undervisningsministeriet har nedsat en koordinationsgruppe til at udarbejde mål og strategi for et virtuelt universitet. Det er Dansk Magisterforenings holdning, at de ansatte til etablering af og undervisning ved netundervisning skal sikres rimelige løn- og ansættelsesvilkår.

4. ARBEJDSMARKEDS- OG ERHVERVSPOLITIK

4.1. Finansloven og arbejdsmarkedspolitiske ændringer

I forbindelse med finansloven skete en række arbejdsmarkedspolitiske ændringer. Væsentligt var, at 4-ugers reglen blev ophævet. 4-ugers reglen betød, at der som hovedregel kun måtte gå 4 uger mellem hvert aktiveringstilbud. Tilbage er kravet om, at den ledige skal være i aktivering 75% af tiden i aktiveringsperioden. I forbindelse med finansloven blev der også indført to nye arbejdsmarkedspolitiske redskaber; seniorjob og arbejdspraktik. AC håber på, at arbejdspraktikken kan bruges som "døråbner" så ledige efter praktikken (som max. er 14-dage) kan få en privat jobtræningsplads og derefter forhåbentlig en ordinær stilling.

Privat jobtræning har en god beskæftigelseseffekt, men det har hidtil været meget svært at få oprettet private jobtræningspladser. Seniorjob er ordinære stillinger med løntilskud, som oprettes til ledige over 48 år. Spørgsmålet er, om ordningen kommer magistre til gode, da seniorjob primært er rettet mod den kommunale service sektor (f.eks. ældreplejen). Men politisk er der i DM et ønske om at afsøge, om der er muligheder i ordningen for magistre. Magistre over 48 år har højere ledighed end andre grupper af magistre, og det er den gruppe, aktiveringsindsatsen har mindst effekt på.

Det er dog beklageligt, at der for ansatte i seniorjob ikke er mulighed for at optjene ret til dagpenge eller den særlige bonus, som udbetales til efterlønsberettigede, som først forlader arbejdsmarkedet, når de fylder 65 år.

4.2. Det regionale arbejde

I forbindelse med finansloven blev der iværksat et 2-årigt forsøg i to regioner med mere fleksibilitet til at bestemme aktiveringsindsatsen. De to regioner er Århus og Ringkøbing. I Ringkøbing er der så få magistre, at ordningen stort set ingen relevans har, mens der i Århus er mange ledige magistre, som kunne få gavn af bl.a. en tidlig indsats. Desværre er der ikke fulgt midler med til forsøget, og prioriteringen i det regionale arbejdsmarkedsråd i Århus betyder, at forsøget næppe kommer magistrene til gode. Dette er beklageligt, da en mere fleksibel og tidlig indsats helt sikkert kunne hjælpe ledige magistre til ordinær beskæftigelse.

4.3. Magisterfremstød

I november 1999 sendte DM en ansøgning til Arbejdsmarkedsstyrelsen, som administrerer EUs socialfond i Danmark. DM ansøgte om midler til gennemførelse af et længerevarende kursus for medlemmer som var på kontanthjælp eller forsørget af ægtefællen. Desværre overgik det samlede ansøgerfelt til EU-midlerne langt de midler, der var til uddeling, og DM var en af de uheldige, der fik afslag. I foråret 2000 kommer der en ny ansøgningsrunde, og det er besluttet at sende ansøgningen ind en gang til. Det er vurderingen, at det var et godt projekt, DM søgte midler til, og der fortsat er en chance for, at ansøgningen vil blive imødekommet.

Parallelt overvejer Arbejdsmarkedsudvalget at lave en fremadrettet, jobskabende kampagne, som er mere i stil med den magisterkampagne, der blev gennemført i 1997.

4.4. Magistrenes Jobservice

Der er i løbet af året blevet arbejdet på at samle op på det strategiseminar, MJS holdt i marts 1999. I november blev der forelagt bestyrelsen en strategi for MJS fremtidige virke. Heri står bl.a., at MJS-projekter bør sigte mod opkvalificering af den ledige herunder evt. praktik, mens længerevarende afklaringsforløb bør nedprioriteres. Den prioritering kan DM kun bifalde. Desuden har MJS prioriteret specifikke målgrupper, arbejdsområder/brancher og regioner, som de enkelte MJS-projekter skal rette sig mod. De hidtidige aktiviteter med job- og vikarformidling samt individuel vejledning fortsætter som hidtil.

4.5. Udviklingen i beskæftigelse og ledighed

Faldet i ledigheden er stagneret. Den gennemsnitlige ledighed for magistre var i december 1998 på 6,7% og i december 1999 på 6,8%. Ledigheden på magisterområdet ligger noget højere end på det samlede AC-område, hvor den gennemsnitlige ledighed er på 4,2%. Skønt den samlede ledighed blandt magistre er faldet siden december sidste år stiger antallet af fuldtidsledige, ligesom antallet af ledige uden dagpenge (kontanthjælpsmodtagere eller privat forsørgede) også er steget med omkring 80% det sidste år. Det sidste skyldes dog i stor udstrækning, at dagpengeperioden er sat ned til 4 år.

Fordelingen er som følger:

Gennemsnitlig ledighedsprocent	December 1999	December 1998
Antal ledighedsberørte	3186	3176
Ledighedsberørte i procent	9,0	9,3
Gns. ledighed	2410,8	2304,1
Gns. ledighedsprocent	6,8	6,7
Antal fuldtidsledige	1471	1314
Ledige uden dagpenge(DM-medl.)	78	44

Kilde: AC's ledighedsstatistik

Hovedbestyrelsen har vedtaget ikke længere at benytte den registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik fra Danmarks Statistik, da den bl.a. er arbejdspladsbaseret og ikke funktionsbaseret, som Dansk Magisterforenings afdelingsopdeling er.

I øjeblikket arbejdes der på at genetablere samarbejdet omkring udveksling af beskæftigelsesoplysninger mellem DM og MA, så det er muligt at opstille en beskæftigelsesstatistik. Det volder dog tekniske vanskeligheder og evt. også vanskeligheder i forhold til registerloven.

4.6. ILO-sagen

Foreningen har gennemført to individuelle prøvesager i Vestre Landsret. Disse to sager blev tabt i december 1999.

Ved voldgiftssagen imod Finansministeriet om brud på overenskomsten ved indførelsen af et lønloft for aktivering, 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, der er 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.

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

DM forsøger at finde eksempler på, at personer i aktiveringsjob varetager ordinære jobfunktioner. Eksemplerne skal bruges til at rejse sager enten som faglig voldgift eller retssager. Der er derfor i begyndelsen af marts rettet henvendelse til medlemmer af Dansk Magisterforening, som enten

har været eller er i aktiveringsjob. Det er endnu for tidligt at bedømme, om der kan findes relevante eksempler til brug for rejsning af sager over for arbejdsgivermodparten.

5. KOMPETENCEUDVIKLING

5.1. Kompetenceudvikling

DM og DME fortsætter arbejdet på flere fronter:

- Politikudvikling og arbejdet for at synliggøre behovet for kompetenceudvikling sammen med AC og andre AC-organisationer.
- Politikpåvirkning af folketingspolitikere, regering og ministerier.
- Samarbejde om fælles påvirkning og synliggørelse af behovene med relevante arbejdsgiverorganisationer.
- Udvikling og gennemførelse af eksemplariske forsøg.
- Rådgivning af medlemmer og klubber om kompetenceudvikling.
- Udbud af kompetencegivende forløb under lov om Åben Uddannelse.

5.2. Voksen- og efteruddannelsesreformen

Rammerne for Voksen- og Efteruddannelsesreformen faldt på plads med finanslovsforliget for år 2000. Det lykkedes DM sammen med AC og de andre AC-organisationer at få sikret, at kandidaternes efter- og videreuddannelse ikke forsvandt helt. Der blev bl.a. afsat 50 mill. over 2 år til udvikling af nye diplom- og masteruddannelser samt til arbejdet med at omdanne disse uddannelser, så de i højere grad kan anvendes som enkeltstående elementer i korterevarende efteruddannelsesforløb. Desuden blev der åbnet mulighed for et udbud af korterevarende efteruddannelsesforløb i form af kurser. Kurserne bliver omfattet af positivlisten og udbydes under lov om Åben Uddannelse.

Efter finanslovsforliget har DM gennem AC arbejdet på at få indflydelse på udmøntningen af dette forlig, via pres på Undervisningsministeriet. Der er dog endnu ikke sket meget. DM og AC frygter, at Undervisningsministeriet prioriterer de uddannelser og uddannelsesinstitutioner som entydigt ligger inden for Undervisningsministeriets regi, og at kandidaternes efter- og videreuddannelsesmuligheder bliver forsøgt klemt ud. Der er derfor via AC taget kontakt til de politiske ordførere bag forliget for at sikre, at dette ikke sker.

Parallelt hermed er DM gået i gang med at kontakte bl.a. universiteterne for at gøre opmærksom på, at der nu i år og til næste år er en ikke ubetydelig pulje til udvikling af efter- og videreuddannelsesforløb, primært i form af moduler på master- og diplomuddannelser, så elementer kan tages ud som enkeltkurser.

DM og DME har således taget kontakt med IT-højskolen med henblik på et samarbejde om udvikling af kortere kompetencegivende forløb inden for IT-området.

I forhold til udvikling af tilbud til de naturvidenskabelige kandidater er DM sammen med IDA gået i dialog med Dansk Industri og Foreningen af Rådgivende Ingeniører. Det har foreløbig ført til et fælles møde med RUC med henblik på et samarbejde i forbindelse med RUC's udvikling af en masteruddannelse indenfor miljøområdet. Det er tanken at der i fællesskab søges midler til behovsundersøgelse og udvikling af en modulopdelt masteruddannelse på området.

5.3. Projekter

Arbejdet med at udvikle eksemplariske kompetenceudviklingsforløb fortsætter.

DM har sammen med 2 forskningsinstitutioner og 1 universitetsinstitution fået støtte af ELU - Efteruddannelsesudvalget for Længerevarende Uddannede i staten - til 2. fase af et projekt om kompetenceudvikling i forskningsprojektledelse.

DM har i samarbejde med Syd Dansk Universitet søgt om udviklingsmidler fra KTO-puljen til et kompetencegivende kursus for miljømedarbejdere i amterne, der arbejder inden for det terrestriske miljøområde. Kurset er udviklet i tæt samarbejde med de ansatte miljømedarbejdere inden for området. Både AC og Amtsrådsforeningen støtter projektet. Kurset tænkes afviklet under Lov om Åben Uddannelse.

DM fik sammen med DJØF og IDA udviklingsstøtte fra ELU til gennemførelse af en proceskonsulentuddannelse på RUC, hvor uddannelsen blev afviklet i efteråret. Uddannelsen sigtede på at uddanne nøglepersoner på forskellige typer af arbejdspladser til at gennemføre kompetenceudviklingsprojekter med udgangspunkt i "Mit liv, mit job, min fremtid". ELU støttede projektet fuldt ud så at deltagelse var gratis. Men det var et krav, at deltagerne skulle afsætte tid til deltagelse i undervisning, forberedelse og arbejde med eget projekt. Projektet stødte ind i en række barrierer, som er meget illustrative for problemerne med at få gennemført og implementeret efteruddannelse og kompetenceudvikling i større målestok.

Det var således svært at få virksomhederne til at prioritere opgaven, da det kom til stykket. Bl.a. fik kursisterne ikke den nødvendige tid og ledelsesopbakning fra arbejdspladserne.

I evalueringen/afrapporteringen til ELU har DM, DJØF og IDA således fokuseret meget på at beskrive disse barrierer, som det er nødvendigt at nedbryde for at komme udover den noget forældede filosofi om, at implementering af efteruddannelse foregår efter en top-down model, hvor ledelsen checker, om dens målsætning på efteruddannelsesområdet er blevet gennemført.

DME har forestået en undersøgelse af højtuddannede seniorers kompetence og behov for efteruddannelse. Projektet er udført af DME i tæt samarbejde med en ekstern konsulent. Projektet blev afsluttet med udgangen af 1999 og er udmundet i en rapport om emnet. Hovedkonklusionen i projektet er, at de højtuddannede seniormedarbejdere, som deltog i undersøgelsen klarer sig godt også med hensyn til kompetenceudvikling. Der er i seniorprojektet skabt en række projektidéer til at øge muligheden for kompetenceudvikling af seniorer. HB vil behandle rapporten i dette forår m.h.p. konkrete initiativer.

5.4. Vejledning

DM's sekretariat fortsætter i begrænset omfang med at gennemføre karriererådgivning og rådgivning i forhold til kompetenceudvikling for enkeltmedlemmer og klubber ude på arbejdspladserne.

6. FORSKNINGS- OG UDDANNELSESPOLITIK

På det uddannelses- og forskningspolitiske område har lovforslagene om etablering af Danmarks Pædagogiske Universitet, etablering af Centre for Videregående Uddannelser sammen med lovforslaget om mellemlange videregående uddannelser fyldt meget. Dansk Magisterforening har fremsendt sine kommentarer både til Undervisningsministeriet og Folketingets Udvalg for Uddannelse og Forskning. Flere af Dansk Magisterforenings synspunkter er blevet hørt, men der refterer fortsat problemer. Det drejer sig primært om følgende:

- at Danmarks Pædagogiske Universitet ikke underlægges Universitetslovens bestemmelser, og hermed reglerne om valgte ledere,

- at der ikke tilgår øremærkede midler til forskningstilknytning for Centre for Videregående Uddannelser,
- at der ikke er afsat midler til omstilling og kompetenceudvikling for det ansatte personale på de eksisterende institutioner,
- at de universitære merkantile bacheloruddannelser er foreslået omfattet af de mellemlange videregående uddannelser, dvs. at de ændres fra universitære bacheloruddannelser til professionsbacheloruddannelser.

Herudover arbejdes der fortsat med at sikre de ansattes vilkår, herunder at de ansatte på Danmarks Lærerhøjskole og Danmarks Pædagoghøjskole får mulighed for at vælge, om de vil overgå til DPU eller CVU.

Udviklingskontrakterne holdes endnu tæt til kroppen, men der er vundet politisk gehør for budgetsikkerheden, idet der i forbindelse med finanslovsaftalen for 2000 er skabt politisk enighed om, at der stadig arbejdes videre med at igangsætte en ny flerårsaftale for universiteterne.

DM – og AC – har allerede igangsat arbejdet med at udforme organisationernes ønsker til en flerårsaftale. Efter planen skal 1. forslag til en flerårsaftale fremlægges i ACs styrende organer i maj/juni måned. Der er enighed om følgende ramme:

- sammenhæng mellem uddannelse og forskning
- flere ressourcer
- et fælles finansieringssystem for uddannelse og forskning
- forbedring af personalepolitikken

Det er besluttet, at DTU skal omdannes til en selvejende institution, som styres af en bestyrelse. Dette rejser sammen med en række andre tendenser til øget kommercialisering af universiteterne nogle principielle spørgsmål om, hvordan forskningens uafhængighed af økonomiske og politiske magthavere kan sikres i fremtiden. Men i første omgang har det været bemærkelsesværdigt, hvordan hele processen frem til beslutningen er sket uden inddragelse af medarbejderne og at det åbenbart er ledelsens holdning at implementeringen af beslutningen også skal ske uden inddragelse af medarbejderne. Sammenholdt med at meget tyder på, at DTUs styrelsesforhold skal ændres, er der grund til at være bekymret for arbejdspladsdemokratiets skæbne. Det har Dansk Magisterforening da også protesteret i mod.

6.1. Stillingsstruktur

Forhandlingerne om stillingsstruktur er omtalt under afsnit **Fejl! Ukendt argument for parameter..**

7. LIGESTILLING

7.1. Ligestilling

Arbejdet med ligestilling mellem kønnene har været højt vægtet i 1999. DM har deltaget i Arbejdsministeriets kampagne for ligestilling i efteråret 1999. Der blev i efteråret 1999 gennemført en ligelønsundersøgelse på det amtskommunale område. Resultatet forventes offentliggjort i foråret 2000. Undersøgelsen skal danne grundlag for det videre arbejde inden for ligeløn generelt.

7.2. Etnisk ligestilling

Pr. 1. januar 2000 er der etableret et center til vurdering af udenlandske uddannelser. Et mål, som DM har prioriteret højt, om at få oprettet en central instans med særlig viden om højere uddannelser i udlandet er hermed opnået.

Samtidig planlægges en undersøgelse om behovet for at oprette netværk for etniske minoriteter i DM. Undersøgelsen forventes færdig i efteråret 2000. Der planlægges en undersøgelse om behovet for at oprette netværk for etniske minoriteter i DM. Formålet med netværket er - gennem netværket - at formidle og opbygge kontakt til erhvervslivet f.eks. gennem Foreningen Nydansker. Da det ikke er muligt at fastslå antallet af personer med etnisk baggrund ud fra DMs medlemsregistrering eller A-kassen, vil kontakten til eventuelle medlemmer i første omgang blive forsøgt skabt gennem annoncering i Magisterbladet og de afdelingsspecifikke blade. Undersøgelsen forventes færdig i efteråret 2000.

8. INTERNATIONALT ARBEJDE

8.1. Internationalt udvalg

Internationalt udvalgs opgave er at koordinere DMs indsats inden for udviklingen på det europæiske arbejdsmarked og foreningens indsats på de politiske områder, som er af interesse for DMs internationale engagement. Internationalt udvalg består af et antal repræsentanter udpeget af HB og en repræsentant fra hver afdeling og Kontaktrådet.

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

8.2. Universitetsområdet

På mødet i HERSC (Higher Education and Research Standing Committee) under Education International/Europe startede en diskussion om "professional development" for universitetslærere. Det blev givet i opdrag til DM sammen med SULF fra Sverige at skrive et oplæg til diskussionen. I oplægget bliver der lagt op til en ændring af arbejdsformen i HERSC med henblik på at profilere området mere både over for offentligheden, de internationale institutioner og medlemmerne i de enkelte lande. Hidtil har arbejdet primært været at indsamle faktuelle informationer fra de enkelte lande med henblik på, at Els sekretariat kunne udarbejde rapporter om den aktuelle situation.

Der lægges i det udarbejdede oplæg op til, at der fremover skal være arbejdsgrupper med særligt ansvar inden for udvalgte delområder, såsom karrieremuligheder, kvalitet i undervisning og forskning, finansiering m.v. Det er forslaget, at disse undergrupper skal have et særligt ansvar for at følge udviklingen, formulere forslag til politik og medvirke ved kontakten til og lobbyarbejdet over for de internationale institutioner på de videregående uddannelser og på forskningsområdet. Oplægget skal drøftes på et møde i HERSC medio marts.

8.3. EU-direktiver

EU kommissionen har med en åbningsskrivelse i november 1999 påbegyndt de første skridt til en sag imod Danmark for manglende implementering af arbejdstidsdirektivet. Dette sker, fordi 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 og IDA forsøgt at udnytte denne situation til at øge aftaledækningen på det private arbejdsmarked. Desværre er dette indtil videre ikke lykkedes. Derimod kom ACs synspunkter med i regeringens høringssvar og det vil formodentlig betyde, at Kommissionen vil

kræve supplerende lovgivning i Danmark. Hermed har DM opnået, at vores privat ansatte medlemmer bliver dækket af direktivet, men der er intet gennembrud i forhold til aftaledækningen på det private arbejdsmarked.

Denne sag kan som konsekvens få, at modellen med aftaleimplementering mellem arbejdsmarkedets parter må justeres kraftigt eller helt forlades.

De tre følgende direktiver skal 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.
- Rammeforlig 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 2001.

Tre direktiver skal lovimplementeres. Det er et nyt direktiv om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, som indenfor de kommende år skal implementeres i Danmark. Det andet er et direktiv om udstationering. Endelig drejer det sig om et direktiv om bevisbyrde på grundlag af køn.

9. TR-ARBEJDET

HB har på et seminar i februar 2000 drøftet et oplæg om TR/SR – aktiviteter, muligheder og prioriteringer.

Fokusområderne i 2000 er:

- Kampagne for en større TR-dækning
- Personalepolitik
- Akademikernes Arbejdsliv
- Arbejdstid – Merarbejde
- TR og kompetenceudvikling

Der vil på de nævnte områder blive udarbejdet informationsmateriale, iværksat kampagner, udbudt konferencer, ligesom emnerne vil blive taget op i TR-uddannelsen.

10. MEDLEMSBETJENING OG INTERNE FORHOLD

10.1. Organisatoriske forhold

Medlemsudvikling

Medlemstallet i DM er vokset betragteligt inden for det seneste år. Antallet af medlemmer er steget fra 28.517 til 30.862 regnet fra marts 1999 til marts 2000. Stigningen på 2.345 svarer til godt 8%. I samme periode er antallet af studentermedlemmer steget fra 8.565 til 9715, eller godt 13%.

DMs økonomi

Ved udgangen af 1999 har foreningen en formue på knap 16 mill.kr. og en likvid beholdning inklusive obligationer på godt 17 mill.kr. Trods kurstab i 1999 som følge af rentestigning i 4. kvartal 99 har også Reservefondens formue udviklet sig i positiv retning. En væsentlig årsag hertil er opskrivning af Magistrenes hus til salgsværdi, idet huset er solgt pr. 1/7-2000. Fondens formue er i 1999 steget fra 88 til 113 mill.kr.

10.2. Flytning af DM

DMs hovedbestyrelse besluttede den 14.6.99 at DM skulle finde nye lokaler udenfor Magistrenes Hus. Der blev undersøgt en del forskellige løsningsmuligheder og blandt disse valgte hovedbestyrelsen og sekretariatet, at Nilfisks gamle fabriksbygning på Peter Bangsvej på Frederiksberg var den bedste mulighed. Ombygningen af lokalerne er i fuld gang og det forventes, at DM kan flytte ind i de nyrenoverede lokaler 1. juli 2000.

10.3. Kvalitetsudvikling i DM's sekretariat

Sekretariatet påbegyndte efter personalekonferencen i april 1999 arbejdet med kvalitetsudvikling i sekretariatet.

Der blev igangsat kvalitetsudviklingsprojekter inden for følgende områder:

- DME – Markedsføring og service
- Reception – Telefonbetjening
- IT – Support og systemdrift
- Økonomi – Budgetopfølgning
- Faglig afdeling
 - Skriftlig sagsbehandling
 - Telefonbetjening
 - Kompetenceudvikling om vidensformidling
- Informationsafdelingen – Magisterbladets kvalitet
- Ledelsen – Udvikling af ledelsesbegrebet – herunder også lederfunktionerne
- Ledelsen – Udvikling af det sociale miljø

DMEs projekt er gennemført, men mangler evalueringen. Projektet om udvikling af ledelsesbegrebet er udskudt til senere. Der arbejdes på de resterende projekter og i den takt projekterne resulterer i konkrete tiltag vil de løbende blive implementeret, alternativt forelagt HB til godkendelse.

10.4. DME

Se kapitel **Fejl! Ukendt argument for parameter.**

10.5. "Klagenævn" for personsager

I oktober 1998 vedtog DMs hovedbestyrelse, at der skulle nedsættes et uafhængigt klagenævn i DM til ekstra sikring af behandlingen af medlemmernes klager over den administrative sagsbehandling. Efter en grundig udvalgsbehandling blev forslag til kommissorium og vedtægter forelagt repræsentantskabet, hvor forslagene blev godkendt.

Klagenævnet er sammensat af 3 tidligere politisk aktive i DM og betjenes af en sagsbehandler i sekretariatet.

Udgangspunktet for nævnets virke skal være at sikre medlemmer en upolitisk og objektiv behandling af klager over den administrative behandling af deres individuelle sager, når disse er afsluttet. Ved administrativ behandling forstås den løbende sagsbehandling, herunder sekretariatsindstillinger til politiske udvalg samt behandling i en eventuel individuel forhandling. Det indebærer, at eventuelle klager i første omgang stadig vil blive behandlet af sekretariatet, men med mulighed for yderligere anke i forhold til tidligere.

Klagenævnet orienterer løbende hovedbestyrelsen om eventuelle sager og aflægger en gang årligt skriftlig beretning.

11. SÆRLIGE MEDLEMSGRUPPER

11.1. Freelancere

Der er i 2000 udsendt en Freelancehåndbog, se i øvrigt afsnit **Fejl! Ukendt argument for parameter..**

11.2. Studenter

Den enorme medlemstilgang i denne sektion, sammen med den store søgning til jobsøgningsseminarerne, har betydet at der er afholdt dobbelt så mange seminarer som vanligt. Den fortsatte stigning i aktivitetsniveauet vil formentlig gøre det nødvendigt fremover at tilføre området større ressourcer.

11.3. Ledere

Hovedbestyrelsen har i februar besluttet at der skal optages drøftelser med DJØF om at iværksætte et forsøg med tværorganisatorisk samarbejde inden for begrænsede områder. Nogle af DMs offentligt ansatte administrative ledere kan blive berørt af dette, fordi forsøget tilsigter dobbelt medlemskab af de to organisationer med medlemsbetjening af nogle af lederne hos DJØF. Definitionen af gruppen vil bero på de nærmere drøftelser.

11.4. Pensionister

Ved valget for 2000/2001 stillede der i sektion 65 5 nye kandidater op, og stemmeprocenten var rimelig høj.

Bestyrelsen for sektion 65 konstituerede sig ved et møde i januar 2000.

Dansk Magisterforening er blevet optaget i Foreningen til fremskaffelse af boliger til ældre og enlige. Hovedbestyrelsen bevilligede tilladelsen om at søge om denne optagelse. Dansk Magisterforening har 2 pladser i Foreningens bestyrelse, og DMs hovedbestyrelse har uddelegeret det til sektion 65 at udfylde disse pladser. Vibeke Stenderup og Karen Akhøj træder ind som foreningens repræsentanter.

Endvidere har sektionen indledt forhandlinger med formanden for Statstjenestemændenes Centralorganisation om en eventuel optagelse deri. Formålet med optagelsen skulle være at forbedre reguleringsordningen i forbindelse med tjenestemandspension. Formanden for sektion 65, et bestyrelsesmedlem samt repræsentanter fra DJØFs pensionistforening har haft en foreløbig drøftelse og vil snarest muligt tage stilling til, om Dansk Magisterforening skal forsøge at melde sig ind i Centralorganisationen, og i så fald – søge DMs hovedbestyrelse om tilladelse.

12. INFORMATION OG SAMFUNDSKONTAKT

12.1. Faglig information

I efteråret udkom nye pjecer om Job, Barsel og Adoption, om Erhvervsbegrænsende klausuler og lønstatistikkerne på det private og offentlige område. I 2000 er udsendt Freelancehåndbogen, en pjecer om midlertidige ansættelser og om arkæologers arbejdsmiljø. I samarbejde med DJØF er der udsendt en revideret udgave af pjecen Tjenestemandspension.

Der er lavet en langtidsplan for DMs pjeceprogram, der dels henvender sig til DM-medlemmer, dels tillidsvalgte. Planen omfatter revision og fornyelse af allerede eksisterende pjecer og produktion af nye. Pjecerne produceres internt i DMs sekretariat, og det er muligt at revidere dem i takt med f.eks. ny lovgivning eller nye aftaler. DMs pjecer er meget efterspurgte af medlemmerne.

Faglig Håndbogs 2000-udgave får fornyet og forbedret sin struktur.

12.2. DMs websted

På web-siden er der arbejdet videre med den store omlægning af hjemmesiden, som nu er færdigplanlagt, og der er indgået kontrakt med det firma, som skal stå for tilrettelæggelsen.

Det eksisterende websted er blevet udvidet med Freelancehåndbogen, kursuskatalog for tillidsrepræsentanter og løbende oplysninger om medlemsarrangementer. Informationsstrukturen under Faglig Info er lavet lidt om, så det nu er lettere at finde Lønmagasin og lønstatistikker. Endelig har vi oprettet et nyhedsfelt på forsiden (<http://www.magister.dk/dm/magister.htm>).

Det nye websted kommer blandt andet til at indeholde åbne og lukkede konferencer og mulighed for at tilmelde sig nyhedsbreve.

Den tekniske del, selve websystemet, var planlagt til at være færdigt den 1.maj. Systemet er dog blevet forsinket fra leverandørens side. I skrivende stund er det derfor ikke muligt at komme med en endelig dato for, hvornår det nye websted går i luften.

Det nye websted vil udover foreningens, Magisterbladets og DMEs websider komme til at indeholde websider for de seks afdelinger, Kontaktrådet og studentersektionen.

12.3. Magisterbladet

Magisterbladet har i perioden sat særlig fokus på de unge med temaer om deres holdninger til fagforeningen og unge magistres forventninger til fremtiden. En serie hvor medlemmer af studentersektionen har skrevet kronikker om deres forventninger til fremtiden har kørt siden november, og der har i efteråret kørt en serie om unge privat ansatte og siden årsskiftet om unge administrativt ansatte.

Blandt de øvrige tværgående emner og temaer kan nævnes psykisk arbejdsmiljø, det fleksible arbejde, jobsøgning og motivation i jobbet samt kandidaters problemer med formidling. En række artikler har desuden behandlet nye strategier for overenskomstforhandlingerne.

På universitetsområdet har det især handlet om stillingsstrukturforhandlingerne, kvinder i naturvidenskab, fjernundervisning og striden om den pædagogiske forskning.

På forskningsinstitutionsområdet har fokus været på revisionen af museumsloven og en undersøgelse af sektorforskernes arbejdsliv. Hertil kommer forskellige indfaldsvinkler til forskningen, patentrettigheder og en kritisk rapport om forskeruddannelsen.

Seminariestoffet har været domineret af CVU-problematikken. Der har desuden været skrevet om læringsbegrebet. Arbejdsløshed og beskæftigelse har især handlet om MA, beskæftigelsen for humanister, etnologer med flere.

På det administrative område har Magisterbladet blandt andet skrevet om Indenrigsministeriet som arbejdsplads, om principielle sager om lønkamp, sexchikane mv. samt den offentlige lønstatistik.

Det private område er blandt andet behandlet i emner som: Fælles akademikerklubber, lønstatistik, den manglende implementering af arbejdstidsdirektivet og aktieafsløning.

12.4. Pressekontakt/den eksterne information

I medierne har der i perioden været fokus på en række emner, som foreningen har bidraget til på forskellig vis – enten som kilde til artikler eller via pressemeddelelser og debatindlæg. Blandt de mest markante kan nævnes: bidrag til debat om reformer på universitetsområdet, herunder stillingsstruktur og forskningsfinansiering, reformer af de pædagogiske uddannelser og forskning (CVU og DPU), flere magistre i den private sektor, Dandy-sagen (betalt forskning), VEU-reformen, uddannelsesredøgørelse og evaluering af forskeruddannelsen.

Derudover har der været bidrag til debatten på en række andre områder, ligesom visse af Magisterbladets historier har været citeret i andre medier, mest omfattende i sexchikane-sagen fra Sønderjylland.

I januar 2000 blev der afholdt et seminar for medlemmer af Hovedbestyrelsen, som satte fokus på strategier inden for pressearbejdet, mål og midler, vilkår for pressearbejdet, pressens kriterier mm.

Blandt de højt prioriterede elementer er tilgængelighed, troværdighed og timing, suppleret med opbygningen af et godt kontaktnet til journalister på forskellige fagområder. Ligeledes indgår presseindsatsen nu som en del af Blad- og presseudvalgets kommissorium. Udvalget vil fremover evaluere og give efterkritik på foreningens pressearbejde.

Magisterbladets website omfatter en sektion ved navn 'DM i pressen', som der også er mulighed for at abonnere elektronisk på. Flere og flere benytter sig af denne mulighed, ligesom der bliver sendt e-mails til hovedbestyrelsen, afdelingsformænd, sekretariatets medarbejdere og udvalgte journalister, hver gang der er nye udmeldinger i form af pressemeddelelser eller debatindlæg.

På webområdet er der i øvrigt lagt en del arbejde i foreningens Internet-projekt, som vil integrere Magisterbladets og Informationsafdelingens sider tættere med foreningens end tilfældet er i dag.