

L0-dokumentation

2002

December 2002

I LO-dokumentation 2002

Hvis fusioner skal lykkes ... 5

Af Henning Brok, sekretariatschef i PMF, Pædagogisk Medhjælper Forbund, og Per Lange, faglig chef i FOA, Forbundet af Offentligt Ansatte, i samarbejde med skribent, antropolog Malene Lind

Per Lange og Henning Brok har undersøgt, hvad der skal til for, at fusionsbestræbelser i fagbevægelsen bliver succesfulde og til gavn for medlemmerne.

Grundlaget for artiklen er dels Per Langes og Henning Broks personlige erfaringer som sekretariatsledere i PMF og forbundets arbejdsløsheds-kasse under PMF's kuldsejlede fusionsforsøg med BUPL, Forbundet for Pædagoger og Klubfolk, dels den videnskabelige analyse af fem fusionsforsøg i dansk og engelsk fagbevægelse, som Per Lange og Henning Brok har gennemført som afslutning på deres MPA-uddannelse i offentlig ledelse, politik og økonomi.

Tre af de undersøgte fusionsforsøg resulterede i skabelsen af nye faglige organisationer, nemlig TIB, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, i 1996, UNISON, der opstod i 1993 ved sammenslutning af tre organisationer for offentligt ansatte i England, og IDA, Ingeniørforeningen i Danmark, i 1993, hvorimod to af fusionsforsøgene mislykkedes, begge i 2001, nemlig forsøget på at danne et nyt pædagogisk forbund bestående af PMF og BUPL samt forsøget på at skabe en ny faglig organisation bestående af Dansk El-Forbund og Dansk Metal.

Uden overenskomst ... 63

Af Steen Scheuer, professor ved Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi på Roskilde Universitetscenter

Steen Scheuer kaster i artiklen et kritisk, undersøgende lys på tre små faglige organisationer, som af og til generer LO-fagbevægelsen ved at forsøge at rekruttere medlemmer, der tilhører LO-forbundenes faglige områder. Det drejer sig om Firma-Funktionærerne (der fra 1. oktober 2002 kalder sig "Frie Funktionærer"), om Tekniker Sammenslutningen, Funk

LO-dokumentation nr. 1/2001

ISSN: 1600-3411
 ISBN: 87-7735-550-4
 Varenr: 2121
 Udgivet af: Landsorganisationen i Danmark, marts 2001
 Oplag: 1.300 stk.
 Forsidefoto: Stefan Fallgren/Billedhuset/2 maj
 Produktion: Jydsk Centraltrykkeri
 Papir: Scandia 2000, 200g./100g.
 Layout: LO's grafiske værksted
 Sat med: Officina Sans og New Century Schoolbook 10/13

tionær Kartellet og Fagforeningen Danmark, der reelt er samme organisation med fælles adresse og fælles bagmand (Johnny Nim) i Esbjerg, samt om Danmarks Frie Fagforening.

Steen Scheuers analyse bygger på offentligt tilgængeligt materiale fra og om de tre organisationer. Konklusionerne er, at det samlede medlemstal i de tre organisationer er meget beskedent og stagnerende, at ingen af organisationerne har opnået eller ønsker at opnå kollektive overenskomster for deres medlemmer, og at organisationerne stort set ikke har nogen ydelser eller hjælp at tilbyde medlemmerne.

De forsikrede indvandrere og efterkommere 95

Af Camilla Blæsbjerg, tidligere studentermedhjælper i LO, Jan Eriksen, arbejdsmarkedskonsulent i LO, og Helle Seerup, studenterhjælper i LO

Artiklen tegner et billede af gruppen af indvandrere og deres efterkommere i arbejdsløshedskasserne. De største indvandrergupper i arbejdsløshedskasserne stammer fra Tyrkiet, Tyskland, Jugoslavien og Sverige. Datagrundlaget for analysen er leveret til LO af Danmarks Statistik.

Analysen viser, at indvandrere og efterkommerne med tilknytning til arbejdsmarkedet har en lige så høj organisationsprocent i arbejdsløshedskasserne som deres kolleger med dansk herkomst, og at indvandrere og efterkommerne oftere og i længere tid end deres kolleger af dansk oprindelse rammes af arbejdsløshed.

Desuden tyder analysen på, at jo længere væk fra Danmark herkomsten er, jo flere indvandrere og efterkommere vælger at organisere sig i en arbejdsløshedskasse, når de får tilknytning til arbejdsmarkedet. Fx har indvandrere og efterkommerne fra Tyrkiet, Pakistan og Vietnam en højere organisering i arbejdsløshedskasserne end kollegerne, der stammer fra Norge, Sverige og Tyskland. En del af forklaringen kan være, at arbejdsløshedsrisikoen også vokser med stigende afstand mellem Danmark og oprindelseslandet.

Hvis fusioner skal lykkes ...

Om betydningen af tid, tillid og fælles erfaringer i skabelsen af nye faglige organisationer

Af Henning Brok, Per Lange og Malene Lind

Indledning

Denne artikel er blevet til på baggrund af personlige erfaringer, professionelle vurderinger og teoretiske overvejelser omkring den kuldsejlede fusionsproces mellem BUPL og PMF.

Vores udgangspunkt er en afdækning af de udfordringer, der aktuelt trænger fagbevægelsen i defensiven, og som får en lang række af de faglige ledelser til at se en fusion med en beslægtet faglig organisation som et offensivt svar.

Ved at undersøge BUPL/PMF-fusionsprocessen i lyset af fire andre fusionsprocesser i faglige organisationer søger vi efter de forskelle og ligheder, der kan bidrage til forståelsen af de konkrete fusionsforløb og deres resultater. På baggrund af denne sammenligning kaster vi et kritisk blik på en række grundlæggende antagelser om organisationen og medlemmerne, som ligger bag de faglige leders strategiske valg og faktiske handlinger, når de søger at skabe tilslutning til deres fusionsplaner.

Det bringer os blandt andet til analyser af de særlige betingelser, der gælder for ændringer i politiske ledede systemer, de betingelser medlemmernes meningsdannelse foregår under, og de særlige karaktertræk der betegner moderne organisationer. Vores undersøgelse peger på, at blandt andet disse forhold har afgørende betydning for de faglige organisationers muligheder for at komme i offensiven. Det gælder både i konkrete ændringsbestræbelser og i den generelle fagpolitiske virksomhed.

Dermed håber vi at give et bidrag til den aktuelle diskussion af de udfordringer, muligheder og barrierer, som dansk fagbevægelse står overfor.

Fusionsbølgen

Der går en bølge gennem dansk fagbevægelse – en bølge af fusioner –

som ikke ser ud til at have toppet endnu. Vi er nogle af dem, der har redet med på denne bølge. Som artiklen vil vise ikke med ubetinget succes. Den fusionsproces, som vi spillede centrale roller i, led endeligt skibbrud i efteråret 2001.

De hektiske fusionsforhandlinger mellem de gamle arvefjender BUPL og PMF gav stof til mange af vores refleksioner på det MPA-studie¹, vi fulgte parallelt med fusionsprocessen, og blev derfor emnet for den afsluttende afhandling på uddannelsen og senere for denne artikel². Vores refleksioner er således blevet til i krydsfeltet mellem administrativ ledelse omkring et kompliceret politisk spil og teoretiske refleksioner om politiske ledede organisationer. Vi håber, at denne vekselvirkning vil gøre artiklen inspirerende og måske endda prak-

tisk anvendelig for andre, som har en aktie i fagbevægelsens aktuelle udfordringer – og i de fusionsprocesser, der søger at imødekomme dem.

I processen udkrystalliserede sig særligt 3 spørgsmål, som denne artikel vil forsøge at besvare:

- Hvad er drivkraften i bølgen af fusioner i fagbevægelsen?
- Hvilke faktorer betinger et positivt henholdsvis negativt udfald af konkrete fusionsbestræbelser?
- Hvilke indsigter i fagbevægelsens organisationer kan analyser af disse faktorer give?

Hensigten med disse spørgsmål er at afsøge det spørgsmål, der vel lå – og ligger – os mest på sinde: Hvad forårsagede det endelige skibbrud i den tilsyneladende vellykkede fusionsproces mellem PMF og søsterorganisationen BUPL?

Artiklens struktur

Vi indleder artiklen med at afsøge en række interne og eksterne pres på fagbevægelsen, der skaber det aktuelle behov for organisatoriske ændringer, som bølgen af fusioner er et udtryk for.

Det bringer os videre til den mere empiriske diskussion af fusioner i fagbevægelsen. Ved at undersøge 5 forskellige fusionsprocesser søger vi at indkredse forskelle og ligheder i de enkelte processer og deres betydning for de faktiske forløb. Ud af de mange fusioner i fagbevægelsen har vi valgt at undersøge følgende forløb:

- Fusionen mellem Snedker- og Tømrerforbundet i Danmark og Træindustriforbundet, der i 1996 resulterede i den nye organisation TIB³.
- Fusionen mellem 3 organisationer for offentligt ansatte i England, som i 1993 blev til den nye organisation UNISON⁴.

¹ MPA, eller Master of Public Administration, er en teoretisk uddannelse i politologi, økonomi, strategi og organisation. Uddannelsen udbydes af Handelshøjskolen i København som et 2-årigt deltidsstudium. Under uddannelsen var vi begge ansatte sekretariatsledere i henholdsvis Pædagogisk Medhjælper Forbund (PMF) og Pædagogiske Medhjælperes Fælles Arbejdsløshedskasse (PMF-A). Dermed var vi begge dybt involverede i og optaget af de samtidige forhandlinger om en eventuel fusion mellem vores egen organisation og søsterorganisationen BUPL – Forbundet for Pædagoger og Klubfolk med tilhørende a-kasse.

² Masteruddannelsen afsluttes med en teoretisk afhandling, som vi under titlen "Fusioner i fagbevægelsen – en analyse af muligheder og faldgruber" forsvarede i januar 2002. Denne artikel er en redigeret og ikke mindst forkortet udgave af afhandlingen foretaget i et samarbejde mellem forfatterne og antropolog Malene Lind. Ansvar for artiklens analyser og indhold er således forfatterens.

³ Omkring deadline for denne artikel har de organisationer, vi har undersøgt, lanceret endnu to fusionsinitiativer. Dels har ledelserne i TIB, KAD og SiD indledt konkrete forhandlinger henimod en fusion, og dels har hovedbestyrelsen i Dansk Metal efter fiaskoen med Dansk El-Forbund besluttet at fusionere med Telekommunikationsforbundet. Såfremt medlemmerne i Telekommunikationsforbundet stemmer for, realiseres denne fusion d. 1. april 2003. Vi inddrager ikke disse initiativer i vores undersøgelse men konstaterer blot, at fusionsbølgen fortsat ruller.

⁴ UNISON er en fusion imellem tre tidligere selvstændige forbund, som organiserer ca. 1.3 mio. offentligt ansatte i England.

- Fusionen mellem Ingeniørsammenslutningen og Ingeniørforeningen, der i 1995 efter 3 urafstemninger blev til enhedsorganisationen IDA, Ingeniørforeningen i Danmark.
- Det af Dansk El-Forbund nedstemte forsøg på i 2001 at fusionere Dansk Metal og Dansk El-Forbund.
- Det i slutningen af 2001 strandede forsøg på at fusionere BUPL og PMF.

Baggrunden for undersøgelserne vil være organisationernes interne materiale suppleret med interviews med repræsentanter fra organisationerne.⁵

I det næste afsnit analyserer vi de strategier og værktøjer, der blev sat i værk i de pågældende fusionsbestræbelser. Vores analyse er centreret om BUPL/PMF fusionsinitiativet, mens de øvrige vil blive anvendt til at supplere, underbygge og belyse nogle generelle forhold omkring fusionsprocesser.

På baggrund af de analyser går vi nærmere ind i nogle kulturelle, samfundsmæssige og organisatoriske

betingelser, der skaber muligheder og sætter begrænsninger for ændringsinitiativer i de faglige organisationer. Disse betingelser søger vi at knytte til udfaldet af de konkrete fusionsbestræbelser.

Afslutningsvis afrunder vi diskussionen og giver vores bud på nogle forhold, som fagbevægelsens strategiske tænkning og praktiske handling må tage alvorligt, hvis de forandringer fagbevægelsen aktuelt undergår, skal bringe de faglige organisationer i offensiven.

Den litteratur vi benytter undervejs, angiver vi i teksten med efternavn, udgivelsesår og eventuelt sidetal. Til sidst i artiklen er den anvendte litteratur angivet i en alfabetisk kildeliste.

At undersøge sig selv – eller om faren for "blinde pletter"

Det særlige forhold, at vores undersøgelsesfelt omfatter den organisation, vi dengang begge var centralt placerede i⁶, giver særlige betingelser for analysearbejdet. Det giver os utvivlsomt "blinde pletter" og en tilbøjelighed til at tage politiske hen-

syn i vores vurderinger. Omvendt har vi en forhåbning om, at vores insiderkendskab og engagement i processen kan kaste lys på vigtige perspektiver, som en udefrakommende analyse ville overse. Ved at sammenholde erfaringerne fra de øvrige organisationer med BUPL/PMF-fusionsprocessen og ved at indsætte vores konkrete empiriske undersøgelser i en teoretisk forståelsesramme søger vi at løfte os op over vores egne forudsætninger og tilbyde mere generelle indsigter omkring fusioner i fagbevægelsen.

Organisationer under pres

I dette afsnit vil vi prøve at gå bag om behovet for ændringer i fagbevægelsen. Med udgangspunkt i en karakteristik af fagbevægelsens aktuelle situation identificerer vi en række udefrakommende faktorer, der er årsag til og virkning af fagbevægelsens placering i et institutionelt felt under forandring.⁷ Vi afser samtidig en række interne faktorer i organisationerne herunder især medlemmernes nye krav og forventninger og fagbevægelsens særlige vilkår som politisk og demokratisk ledede organisationer.

Således søger vi at skabe bagtæp-

pet til den scene, hvor virkeligheden udspilles.

Nogle træk af fagbevægelsens historie

Fagbevægelsen i Danmark har rødder tilbage i slutningen af det 19. århundrede. I perioden 1870-1899 dannedes en lang række faglige sammenslutninger, som var snævert knyttet til de enkelte fag. De enkelte sammenslutninger hægede i meget høj grad om det monopol på beskæftigelse, de havde – eller ønskede at opnå – inden for et specifikt område. Der var endnu ikke opnået ret til eller tradition for aftaler med arbejdsgiverne om løn- og ansættelsesforhold, og i fagbevægelsens første år var et af de vigtigste mål for fagforeningerne at sikre beskæftigelsen for dem, der allerede var knyttet til faget – eller med andre ord: At holde andre ude.

Disse mange helt fagspecifikke og dermed små foreninger formåede dog op imod århundredets afslutning dels at gennemføre en organisatorisk samling i De Samvirkende Fagforbund, der senere blev til LO, dels at opnå en række enkeltstående aftaler med arbejdsgiverne.

⁵ Konkret interviewede vi næstformand i TIB, Johnny Skovengaard, Per Olsen, formand for Dansk El-Forbunds Københavns-afdeling og faglig sekretær i IDA, Niels Beltoft. Under et besøg i UNISON's North West-region fik vi adgang til en mængde materiale og desuden lejlighed til at interviewe en række centralt placerede personer.

⁶ Den ene af forfatterne, Per Lange, har siden forladt PMF til fordel for et job som faglig chef i FOA.

⁷ Begrebet institutionelt felt omfatter alle de relevante aktører, organisationer, institutioner og betydninger, der omgiver en given organisation. Det institutionelle felt, fagbevægelsen manøvrerer i, udgøres af bl.a. lønmodtagerne, arbejdsgiverorganisationerne, statsmagten, arbejderbevægelsen og de tilknyttede ideologier. Det institutionelle felt er med andre ord de personer, betydninger og organisationer, som danner rammen om fagbevægelsen, og som den tvinges til at forholde sig til og søge anerkendelse – eller legitimitet – hos.

Denne udvikling kulminerede i 1899 med indgåelsen af Septemberforliget (senere Hovedaftalen), der knæsatte den generelle anerkendelse og forhandlings- og aftaleret, der fortsat er grundlaget for det danske aftalesystem på arbejdsmarkedet (Nielsen 1989).

Fagbevægelsen organiserede sig op igennem det 20. århundrede i en række forbund og hovedorganisationer, hvis antal imidlertid ikke var statisk. I nogle tilfælde sluttede forbund sig sammen med eller blev opslugt af andre, typisk i forbindelse med at teknologisk eller anden udvikling ændrede forudsætningerne inden for et givet fag. Det gælder fx det grafiske område. I andre tilfælde oprettedes nye organisationer, når et nyt fag- eller beskæftigelsesområde havde vokset sig stort nok, her er IT-fagforeningen PROSA et godt eksempel.

Samtidig med denne organisatoriske udvikling blev der opbygget et parallelt og integreret system af arbejdsløsheds-kasser administreret af forbundene. I modsætning til organisationen af arbejdsløshedsforsikringen i langt de fleste andre lande har det-

te system givet den danske fagbevægelse overordentligt gode muligheder for at organisere potentielle medlemmer. Man har kunnet tilbyde en samlet pakke af ordnede og forhandlede forhold på arbejdspladsen, omfattende faglig og juridisk assistance såfremt problemer måtte opstå og relativt god økonomisk kompensation i tilfælde af arbejdsløshed (Due og Madsen 2001).⁸

I en samlet vurdering har fagbevægelsen haft betydelig succes bl.a. udtrykt i en høj organiseringsgrad helt frem til slutningen af det 20. århundrede. Den situation forekommer dog at være under forandring: Dalende medlemstal, tillidskrisen i forhold til voksende dele af befolkningen, vanskelighederne med at identificere nye værdier, opgaver og roller, den manglende nyorientering og dermed vigende sociale og politiske indflydelse er blot nogle af de faktorer, der peger på, at fagbevægelsen aktuelt er i krise. Med daværende LO-formand Thomas Nielsens berømte udtalelse fra en LO-kongres sidst i 1970'erne: "Vi har sejret – ad Helvede til!" er der lagt op til forskellige fortolkningsmuligheder af sejiens faktiske indhold.

⁸ Et meget kontant eksempel kan findes i PMF's etableringsperiode: PMF blev stiftet i 1974 uden tilknytning til en a-kasse og dermed uden mulighed for at tilbyde medlemmerne forsikring. I løbet af det første års tid havde man under 2.000 medlemmer, men da det i 1975 lykkedes at opnå en aftale med BUPL om medlemmernes optagelse i deres a-kasse, eksploderede medlemstallet for ved udgangen af 1976 at runde 6.400.

Fagbevægelsens aktuelle krise

Der er skrevet mange hyldemeter om krisetegnene i dansk fagbevægelse. En grundig gennemgang af disse ligger uden for artiklens sigte. I det følgende vil vi blot fremhæve nogle af de forhold, som betinger fagbevægelsens aktuelle situation, og som kan bidrage til forståelsen af bølgen af fusionsinitiativer, fusionsprocessernes forløb og ikke mindst deres skæbne.

Medlemstilbagegang, individualisme og kollektive organisationer

En væsentlig indikator for fagbevægelsens trivsel er organisationsgraden. Frem til 1996 var den stigende blandt samtlige lønmodtagere for at kulminere med 83,6 pct. Men derefter er tallet svagt faldende indtil det i år 2000 udgør 81,5 pct. (Due og Madsen 2001:2). Samlet set har fagbevægelsen generelt i disse år større medlemsafgang end -tilgang og både forholdsmæssigt og numerisk udhules medlemsgrundlaget støt. Således har LO alene i perioden 1996-2000 mistet 90.000 medlemmer, svarende til 6,7 %, og prognoser peger på, der årligt frem til 2005 kan forventes et yderligere fald på ca. 20.000 medlemmer. Forudsigelsen bygger dels på demografiske prognoser, dels på

"trends", altså en formodning om at en holdningsbaseret udvikling forsat vil svække opbakningen til fagbevægelsen.

I et fremtidsperspektiv repræsenterer de unge under 30 år et helt specifikt problem. Blot 69 pct. af denne gruppe er medlem af en faglig organisation, og trods målrettede kampagner er denne udvikling svær at vende. En af forklaringerne er utvivlsomt, at de faglige organisationer ikke formår at indfri de unges krav og forventninger. LO-undersøgelser viser således, at deres hovedkrav til deres faglige organisation er sikring af individuelle løn- og arbejdsvilkår henholdsvis tilbud om rådgivning, krisehjælp og personlig kompetenceudvikling, hvilket umiddelbart harmonerer dårligt med fagbevægelsens klassiske værdier om solidaritet og kollektivitet.⁹

Men det er ikke bare de unge, der har tilegnet sig en mere individualistisk selv- og verdensopfattelse. "Det frie valgs ideologier" slår også igennem blandt de øvrige lønmodtagere. For ganske få år siden var spørgsmålet om den enkelte kollegas organisationsforhold ikke til diskussion. At holde "bogen i orden" var

⁹ En anden - og tankevækkende - forklaring er, at 57 % af de uorganiserede unge angiver, at de faktisk aldrig har fået tilbudt medlemskab.

et helt naturligt krav og mange steder en simpel forudsætning for at opnå eller fastholde et ansættelsesforhold. I takt med den individualisering, der har præget samfundet siden den borgerlige regeringsperiode i 1980'erne, begyndte nogle dog at stille spørgsmålstegn ved det ufravigelige krav om medlemskab. Nogle valgte at stille sig i spidsen for helt principielle opgør om sagen, og man mindes nogle spektakulære situationer blandt andet med en københavnsk brandmand i hovedrollen. Det er med andre ord blevet mere "stuerent" at være uorganiseret, og de aktuelle forslag om forbud mod eksklusivaftaler vil utvivlsomt give denne udvikling yderligere vind i sejlene.

Forhandlingssystemets udvikling

Parallelt med nedgangen i medlemstallet mødes fagbevægelsen også med et mere eksternt pres blandt andet fra ændringer i overenskomstforhandlingssystemerne på både det private og det offentlige arbejdsmarked. Arbejdsgivernes stadigt voksende krav om fleksibilitet harmonerer dårligt med de tidligere kendte meget ensartede aftale-strukturer.

Særligt på det offentlige område er udviklingen markant. Indførsel af rammeaftaler og "Ny Løn" sammenholdt med den øgede decentralise-

ring betyder, at de offentligt ansattes organisationer i langt højere grad er nødt til at "være til stede" på den enkelte arbejdsplads for at varetage medlemmernes interesser. Det er ikke en nem opgave for mindre og mellemstore organisationer (Due og Madsen 2001).

Ændringer i arbejdsgivernes organisationer

Fagbevægelsens strukturer påvirkes også direkte af ændringer i arbejdsgivernes organisationer. Den stigende centralisering af arbejdsgivernes organisationer må mødes af stadig større forhandlingsfællesskaber blandt lønmodtagerorganisationerne, således at de kan matche arbejdsgiverne ved forhandlingsbordet. Det gælder fx omkring oprettelsen af Dansk Industri, der fra lønmodtagerside blev modsvaret med oprettelsen af CO-Industri.

Statslige indgreb

Politiske indgreb – fx i a-kasselovgivningen – er også en betydningsfuld faktor. Forhøjelse af minimumsmedlemstallet i de enkelte a-kasser som betingelse for at opnå statsanerkendelse har helt konkret medført, at en række af de mindste LO-forbund måtte indse, at medlemstallet ikke rakte til at fastholde selvstændige a-kasser. For at modvirke at den ovennævnte "pakkes" værdi blev væsentligt forringet måtte de

søge ind i organisationsstørrelser, som modsvarer lovgivningens krav.

Internationale reguleringer

Den voksende globalisering – herunder især den øgede integration inden for EU – konfronterer fagbevægelsen med nye modparter, som ikke nødvendigvis er vant til eller indstillet på at skulle acceptere fagbevægelsens indflydelse, endsige binde sig til den med kollektive aftaler. I EU-systemet og i andre internationale sammenhænge må fagbevægelsen derfor afsøge alternative kanaler for indflydelse, fx gennem en øget lobby-virksomhed.

Forandringer i faggrænser

Den teknologiske udvikling ophæver nogle fagfællesskaber og skaber nye. Som nævnt er det særlig tydeligt i teknologi-tunge brancher som fx IT-branchen og den grafiske branche.

Denne udvikling understøttes af de uddannelsesreformer især på de håndværksmæssige og tekniske områder, som den borgerlige regering med daværende undervisningsminister Bertel Haarder i spidsen gennemførte i 1980'erne.

Disse ændrede vilkår må de faglige organisationer modsvare, og ikke mindst gennem justeringer af deres indbyrdes grænser må de løbende tilpasse sig de nye forhold.

Krav om nytænkning

Disse forhold medvirker alle til at bringe fagbevægelsen i defensiven, og der er en bred erkendelse af, at de ændrede vilkår kræver forandringer og nytænkning. En del af de faglige organisationer vælger i den situation fusionen som den forandring, der skal bringe dem i stand til at matche omverdenens krav.

Om betingelserne for og vanskelighederne med at gennemføre disse organisationsforandringer handler en god del af vores empiriske diskussion af de konkrete fusionsprocesser. Men inden vi dykker dybere ned i disse problemstillinger, vil vi kort skitsere omfanget af de strukturtilpasninger, der er blandt fagbevægelsens svar på de nye vilkår.

Strukturudvikling

I bestræbelsen på at imødekomme de ændrede betingelser er der aktuelt grøde i strukturudviklingen, hvor bølgen af fusioner og sammenlægninger er den mest markante reaktion. Som nedenstående tabel viser, har de seneste 50 år været kendetegnet ved en markant reduktion af medlemsforbund igennem fusioner og optagelser. (se tabel, s. 14).

Tendensen går således i retning af, at der bliver færre forbund, at de helt små forbund forsvinder, og at de fem store repræsenterer en stør-

re og større andel af samtlige medlemmer. Således er den gennemsnitlige størrelse af LO-forbundene vokset fra 42.137 i 1990 til 62.113 i 2001. Som antydnet tidligere følges væksten i forbundenes størrelse dog ikke af en vækst i antallet af medlemmer. Alt andet lige har forbundene mistet medlemmer siden 1996.

Den markante fusionstendens er udtryk for, at med- og modspillerne i det institutionelle felt søger at (efter)ligne hinanden for derved at

hente anerkendelse. Denne tendens til ensretning er med andre ord organisationernes forsøg på at hente legitimitet¹¹ i det institutionelle felt og styrke deres magtbasis i en usikker og presset situation (DiMaggio & Powell 1991). Således søger de faglige organisationer at bringe sig i offensiven ved at henvise til en udbredt praksis – en trend – i det institutionelle felt.

Presset for at hente legitimitet og anerkendelse søges yderligere understøttet gennem tendensen til at pro-

Antallet af faglige organisationer i Danmark 1950-2000

	LO	CO I	FTF	AC	LH	Andre	Total
1950	70	24	(101)	-	(4)	12	211
1960	68	16	125	(15)	8	6	238
1970	56	14	167	17	7	6	267
1980	40	6	133	19	8	19	225
1990	31	16	100	21	5	16	188
2000	22	8	104	22	3	11	170

Kilde: Statistisk Årbog, hoved- og centralorganisationernes årsberetninger, diverse år, her efter Due og Madsen 2001:45.

10 Med optagelserne af Bryggeriarbejderforbundet og Postforbundet i SID pr. 1. januar 2001 er LO nede på 20 medlemsforbund, og såfremt de aktuelle fusionsbestrebelse mellem TIB, SiD og KAD lykkes vil tallet dale til 18.

11 Vi definerer legitimitet som den magt, accept, forståelse eller anerkendelse - om end ikke nødvendigvis tilslutning og begejstring - som organisationerne er afhængig af. Fx er det af afgørende betydning for fagbevægelsen, at den anerkendes som en legitim modspiller af arbejdsgivernes organisationer. Ligeledes er det nødvendigt, at den anerkendes som en legitim repræsentant for lønmodtagernes interesser af lønmodtagerne selv.

fessionalisere de faglige organisationer. Denne professionalisering er samtidig med til at udviske forbundenes særpræg, og dermed befordrer den også tendensen til at fusionere.

Professionalisering

Traditionelt har fagbevægelsen i overvejende grad været bemandet med tillidsfolk, der var vokset op med og igennem det faglige system. Den tendens er nu erstattet af stadig større sekretariater med stadig flere højtuddannede – og højt-lønnede – medarbejdere. For at opnå, bevare og udvikle medlemmernes tillid til deres faglige organisationer og for at styrke organisationernes gennemslagskraft i offentligheden (en evne, der er en yderligere tillidsskabende foranstaltning over for medlemmerne), vurderer de faglige organisationer, at de må ansætte eksperter, hvis autoritet ikke bare stammer fra deres organisatoriske, specialiserede praksis, men som er en mere generaliseret autoritet, som også anerkendes uden for organisationen.

Ansættelsen af flere – relativt højt-lønnede – eksperter har mindst tre uønskede konsekvenser: For det første skaber det en reel fare for, at organisationernes (fag)specifikke særpræg udviskes til fordel for mere ensartede organisationer. Denne ensartethed internt i organisationerne gør fusioner væsentligt mere oplagte for organisationens stadig mere ensartede ansatte end for medlemmerne, der ser sammenlægningerne som en trussel mod deres faglige identitet.¹² Som vi skal se, er dette forhold en væsentlig årsag til, at uanset ledelsernes insistens på fornuften i og nødvendigheden af en fusion, rækker det ikke altid til at overkomme de barrierer, som en fagbaseret identitet kan udgøre blandt medlemmerne.

For det andet indebærer satsningen på en mere effektiv sagsbehandling og et mere professionelt ansigt udadtil, at det konkrete møde mellem det enkelte medlem og den faglige organisation nedtones. Medlemmerne møder sjæl-

12 Det indebærer ikke, at der ikke kan være barrierer for forandringer internt i organisationerne. Selvom den politiske modstand hyppigt er begrænset, inden et konkret forandringsinitiativ lanceres, kan der være stor modstand fx fra de organisatoriske niveauer, der skal konkretisere initiativet. Det gælder ikke mindst i fusioner, som jo konkret kan true en række enkeltpersoners og grupperes positioner, prestige og/eller økonomiske grundlag. Ingen af de organisationer, vi har undersøgt, har analyseret omfanget eller betydningen af denne modstand, men ikke desto mindre er det indlysende, at modstand fra de organisatoriske niveauer kan have stor indflydelse på initiativets skæbne.

dent repræsentanterne for organisationen, og når de gør, er det ofte folk med en anden faglig baggrund og dermed en anden problemforståelse end deres egen.

Derved udhules det faglige fællesskab til fordel for et teknisk-rationelt tilhørsforhold i toptunede organisationer. Og når det faglige medlemskab mister betydning for det enkelte medlem, vokser sandsynligheden for, at medlemskabet vælges fra.

For det tredje er disse nyansættelser ganske ressourcekrævende for især de mindre organisationer. Initiativer for at imødekomme medlemmernes krav om solid og kvalificeret servicering, henholdsvis for at skabe øget gennemslagskraft og respekt i offentligheden medfører konkret så høje kontingenter, at det afholder nogle fra at blive organiseret. Denne onde cirkel er i dag et presserende problem for mange organisationer.

Alle disse eksterne og interne faktorer skaber samlet set et stort pres for at forandre de faglige organisationer. Men som vi skal se, står ledelserne ikke desto mindre over for en stor opgave i forhold til at realisere ændringen uden at sætte deres interne og eksterne legitimitet over styr.

Vi har i det foregående forsøgt at få styr på scenografien, før vi nu slipper aktørerne løs på scenen, og i det næste afsnit vil vi se nærmere på en række konkrete organisatoriske forandringer i fagbevægelsen.

Fusionsprocesserne

Indtil videre har vi beskæftiget os med nogle af de (fag)politiske og organisatoriske dynamikker i det institutionelle felt. Det bringer os frem til analysen af nogle aspekter af de konkrete fusionsbestræbelser, som kan bidrage til forståelsen af samspillet mellem ledelsernes strategiske handlemuligheder, processens forløb og organisationens reaktioner på ledelsernes ændringsforsøg.

Visionen om Pædagogisk Forbund

De to største fagforbund på det pædagogiske daginstitutionsområde, BUPL og PMF, indledte i slutningen af 2000 en proces, hvor de respektive kongresser pålagde ledelserne at undersøge mulighederne for en fusion af de to forbund. Beslutningen blev taget efter indstilling fra ledelserne, som i tiden op til kongresserne havde haft en række positive indledende sonderinger og drøftelser. Målet var efter en stramt styret godt etårig fusionsproces at stifte et nyt Pædagogisk Forbund i december 2001.

Ledelsernes argumenter for en fusion havde især teknisk-rationel karakter: Fusionens formål var at effektivisere og strømline organisationerne for at øge såvel den samlede fagligt-politiske styrke og evnen til at trænge igennem mediebilledet og derved påvirke samfundsdebatten.

Dette argument er umiddelbart stærkt: De nye overenskomstsystemer på det kommunale område indebærer som nævnt markant decentraliserede forhandlinger, hvilket øger presset på de lokale ressourcer. Konkret skal der i mange tilfælde forhandles løn helt ude på den enkelte daginstitution. Samtidig bliver ressourcerne i forbundene knappere som følge af det generelt faldende medlemstal og den dermed dårligere centrale økonomi. I den situation forekommer det ineffektivt at have to forhandlingsberettigede organisationer, hvis medlemmer i vid udstrækning udfører det samme arbejde på ret små arbejdspladser. I den vestlige verden forekommer sådanne teknisk-rationelle effektivitetsargumenter meget overbevisende (Schultz 1999), og fusionsprojektet blev da også meget positivt modtaget i såvel fagbevægelsen som medierne (Due og Madsen 2001).

Historie, medlems- og organisationskarakteristik

Både BUPL og PMF er relativt unge organisationer. BUPL blev stiftet i 1973 og PMF i 1974. Således er de dannet i kølvandet på kvindernes indtog på arbejdsmarkedet, og det derved skabte behov for pædagogiske pasningstilbud.

Begge organisationer tilhører fagbevægelsens venstrefløj og har bl.a. derfor et ideologisk fællesskab. Medlemsskaren er altovervejende kvinder, og i hverdagen har de faglærte og de ufaglærte et tæt samarbejde og de ufaglærte et tæt samarbejde på institutionsniveau. Af historiske – og praktiske – årsager er de lokale fagforenings- og a-kassestrukturer i store træk sammenlignelige. Således var og er der stærke politiske, organisatoriske og kulturelle fællestræk mellem BUPL og PMF.

I perioden 1978 – 1984 havde BUPL, PMF og de relativt mindre organisationer Landsforeningen Danske Klubfolk (LDK) og Landsforeningen for Socialpædagoger (LFS) et tæt samarbejde i et såkaldt "Pædagogisk Kartel". Dette samarbejde indebar en betydelig politisk og organisatorisk koordination af forbundenes aktiviteter og var en hårsbredde fra at resultere i en fusion. Men forsøget på at virkeliggøre visionen mislykkedes på falderebet, hvorefter kartellet ved udgangen af 1984 blev splittet.

Splittelsen fulgtes af svare grænsestridigheder og gensidig mistillid især mellem BUPL og PMF. I denne periode var det følgelig især forskellene mellem de to forbund, der blev betonet og tillagt betydning. Disse forskelle var ved fusionsplanernes lancering en integreret del af begge forbunds faglige praksis og selvopfattelse, og de respektive forbunds politikker blev ikke mindst formet til forskel fra hinanden. Det betød, at forbundene ved fusionsplanernes lancering opfattede sig selv som to endda meget forskellige organisationer, og fusionsplanerne blev i første omgang mødt af betydelig overraskelse internt i organisationerne.

Forskelle, der gør forskelle

BUPL organiserer i hovedsagen de faglærte pædagoger og daginstitutionsledere og kan karakteriseres som et white-collar forbund¹³. Som led i cementeringen af sin white-collar status er BUPL organiseret i funktionærernes forbund, FTF, sammen med bl.a. lærere, sygeplejersker og politifolk. Forbundet og medlemmerne identificerer sig i høj grad med deres faglighed og opfatter i vid udstrækning seminarieud-

dannelsen som en betingelse for medlemskab. Det betyder dog ikke, at de ikke organiserer ufaglærte. Således har BUPL siden indlemmelsen af LDK (Landsforeningen Danske Klubfolk) i 1992 organiseret alle medarbejdere på klubområdet, faglærte såvel som ufaglærte. Desuden organiserer de en del tidligere PMF'ere, der af forskellige årsager har fået dispensation for kravet om pædagoguddannelsen. Denne dispensationspraksis har løbende givet PMF anledning til at anklage BUPL for "strandhugst" blandt sine medlemmer og har således givet yderligere næring til modsætningsforholdet mellem de to forbund. Dertil kommer, at BUPL efter kartellets splittelse stillede krav om, at alle ansatte på daginstitutionsområdet skulle være pædagoguddannede. Dermed har de ført en erklæret politik om at udelukke PMF's medlemmer fra arbejdspladserne.

Højt på BUPL's fagpolitiske dagsorden står spørgsmål om udviklingen af den pædagogiske faglighed og indflydelsen på den samfundsmæssige debat om børn, familier og daginstitutioner.

PMF er derimod et mere klassisk blue-collar forbund af ufaglærte eller korttidsuddannede, socialt relativt svagere og dårligere lønnede medlemmer. De er organiseret i LO, som organiserer den altovervejende del af de ufaglærtes fagforeninger. På PMF's dagsorden står især kampen for bedre løn- og arbejdsvilkår, hhv. retten til uddannelse for at styrke deres medlemmers tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor har PMF trods massiv modstand fra BUPL arbejdet hårdt for at indføre den Pædagogiske GrundUddannelse (PGU) som et 1 1/2 årigt uddannelsesforløb¹⁴.

Fællesskabets potentiale

Disse betydelige forskelle til trods betød de økonomiske og organisatoriske problemer, der fulgte med decentraliseringen af overenskomstsyste- met, at begge organisationer følte et eksternt pres for organisationsmæssig nytænkning. På den baggrund forekom fusionen at være et offensivt modtræk, som ville give mulighed for både at styrke den lokale repræsentation, bevare et højt aktivitetsniveau på centralt plan og styrke gennemslagskraften over for såvel fagbevægelsen som medier og politikere.

På baggrund af de store modsætningsforhold mellem de to forbund var spørgsmålet om at skabe tilstrækkelig tillid til projektet afgørende i ledelsernes strategi for fusionsprocessen. Selv om kongressens pålæg til ledelserne vedrørte en afsøgning af "mulighederne for en fusion mellem de to forbund", blev denne undersøgelse i praksis fortolket som en bestræbelse på at realisere fusionen. Det var således graden af ledelsernes enighed, der sås som den afgørende indikator på, om fusionen var en realistisk mulighed.

Hovedelementet i afsøgningen var følgelig at kortlægge det eksisterende modsætningsforhold mellem BUPL og PMF og at lægge en plan for, hvordan disse "knaster" kunne overkommes. Til det formål udarbejdede ledelserne umiddelbart efter de respektive kongresser den såkaldte Masterplan (BUPL og PMF 2001b), som indeholdt tidsplanen, arkitekturen og en identifikation af "knasterne" i fusionsprocessen.

Efter en kort beskrivelse af de andre fusioner vil vi analysere denne ledelsesstrategi og herunder Masterplanen som konkret værktøj i fusionsprocessen mellem BUPL og PMF.

¹³ Vi opererer i artiklen med begreberne white-collar og blue-collar for at indfange den selvforståelse, der er knyttet til de funktionærlignende erhverv med "hvide kraver" og til selvforståelsen hos de, der associerer sig med ufaglærte og ofte mere manuelle fag med "blå kraver".

¹⁴ PGU'en blev vedtaget af Folketinget i 1996.

TIB – Fusionen i ”træet”

Fusionen mellem Snedker- og Tømrerforbundet og Træindustriforbundet havde en noget anden karakter både hvad angår baggrund og forløb. Vores analyser af denne fusionsproces er dels baseret på diverse skriftligt materiale fra de fusionerende organisationer og fra interview med næstformand i TIB, Johnny Skovengaard.

Snedker- og Tømrerforbundet (ST) er et klassisk fagforbund med rødder tilbage til industrialiseringen i det 19. århundrede. Det er et forbund af faglærte håndværkere med stærke faglige traditioner og en lang historie.

Træindustriforbundet (TF) er derimod et relativt yngre forbund, der blev stiftet som følge af den teknologiske udvikling i træforarbejdningsindustrien, som skabte en række ufaglærte arbejdspladser i træindustrien.

Fra forskelle til fællesskab

Fusionsplanerne blev foregrebet af en begivenhed, der siden har haft næsten mytologisk karakter i orga-

nisationerne. Omkring 1950 skrev TF angiveligt et brev til ST, hvor de inviterede til et tættere samarbejde. Men ST svarede – angiveligt – ikke på denne henvendelse. Mytens essens er, at de faglærtes forbunds selvfølelse dengang gjorde et samarbejde så utænkeligt, at de anså det for unødvendigt overhovedet at besvare de ufaglærtes henvendelse.

Når der trækkes på denne myte i forbindelse med fusionsplanerne, skyldes det, at fusionen netop blev aktuel som følge af, at skellet mellem faglærte og ufaglærte op gennem 1970erne og 1980erne blev stadig mere udvisket. Både den teknologiske udvikling og erhvervsudviklingen ændrede afgørende arbejdspladserne i ”træet”¹⁵, og derved ændredes betingelserne for strukturer og koalitioner i træarbejdernes organisationer.

Som følge af arbejdspladsfællesskabet på byggearbejdspladserne etableredes i slutningen af 1980erne et såkaldt ”Fireforbundssamarbejde” mellem Blik- og Rørarbejderforbundet, Murerforbundet, TF og ST. Samarbejdet vedrørte primært

– men ikke kun – overenskomstforhandlinger, og der var et tæt samarbejde ved overenskomstforhandlingerne i 1989 og 1991.

Intentionen med samarbejdet var en egentlig fusion mellem de fire forbund. Men blandt andet som følge af at TF ikke var repræsenteret på byggearbejdspladserne og derfor havde et begrænset fællesskab med Murerforbundet og Blik- og Rørarbejderforbundet, meldte TF sig i 1993 ud af samarbejdet. Det betød reelt, at ”Fireforbundssamarbejdet” brød sammen.

Fusionen på dagsordenen

Efter sammenbruddet i ”Fireforbundssamarbejdet” intensiveredes samarbejdet mellem TF og ST, og ved de respektive forbunds overenskomstforhandlinger i 1993 havde de gensidig repræsentation. Forhandlingerne resulterede – ikke mindst som følge af et arbejdsgiverpres for større fleksibilitet – i en fælles overenskomst for de to faggrupper.

Set i bakspejlet forekommer den fælles overenskomst hensigtsmæssig, således gjorde den voksende tendens til sammenflydning mellem de to forbunds medlemmer en vækst i de fremtidige grænsestridigheder sandsynlig. Konkret var op mod 15 pct. af TF’s medlemmer i 1993 faktisk faglærte snedkere/tømrere, mens

ST omvendt organiserede ca. 5 pct. ufaglærte. Dertil kom, at den borgerlige regerings uddannelsesreformer i 1980erne resulterede i en fælles undervisningsbekendtgørelse for træindustriens arbejdere uanset fagligt og organisatorisk tilhørsforhold.

At ST i forhold til ”Fireforbundssamarbejdet” valgte side til fordel for TF tyder på, at den faglige aktivitet på byggearbejdspladserne ikke havde den afgørende betydning i samarbejdet. Det gjaldt i særlig grad, fordi der ikke kunne forudses grænsestridigheder mellem murere, blikkenslagere og snedkere/tømrere, idet de respektive uddannelser havde meget lidt til fælles. Derved var det for ST i højere grad de træindustrielle arbejdspladser, som havde strategisk betydning.

Samarbejdet mellem ST og TF blev således befordret af en række eksterne forhold – herunder den teknologiske udvikling og dermed uddannelsesspørgsmålet og en centralisering af arbejdsgivernes organisationer. Parallelt voksede det tværorganisatoriske samarbejde i takt med, at de forudsete interne vanskeligheder med at bevare en selvstændig faglig profil blev tydeligere. På den baggrund vedtog de respektive forbund på deres kongresser i 1993 en principbeslutning om at etablere et nyt fælles forbund.

Beslutningen indeholdt – ligesom i BUPL/PMF-fusionsprocessen – en tidsfrist. Men hvor BUPL og PMF kun havde omkring et år, havde ST og TF knap 3 år, hvorefter det nye forbunds struktur, love, politik og organisation skulle være på plads inden udgangen af 1996. Forbundsledelserne vurderede, at denne relativt lange periode var nødvendig særligt for at sikre sig de lokale fagforeningers opbakning.

Fusionsforløbet i TIB

I de første 2 år efter kongresserne blev kræfterne brugt på at udfylde principbeslutningen med konkret og detaljeret planlægning af en lang række faglige, politiske og administrative detaljer, som skulle være på plads, inden fusionen kunne gennemføres.

Der blev nedsat et arbejdsudvalg bestående af de to eksisterende forbundsledelser, herunder etableredes en lang række arbejdsgrupper og udvalg med hver sit ”ressort-område”. Deres opgave var at beskrive forbundslove og -strukturer til vedtagelse på den forestående, stiftende kongres. Men ifølge Johnny Skovengaard var den vigtigste opgave formentlig at udarbejde forslag til de overgangsordninger, der skulle gælde i det nye forbunds første kongresperiode.

Overgangsordningerne beskrev dels en række politikker, som var imødekommende over for begge de eksisterende forbunds traditioner, dels valgbestemmelser, der sikrede begge forbund en ligelig repræsentation i det nye forbund. Vurderingen var, at disse overgangsordninger især var nødvendige i forhold til de lokale niveauer, fordi man fornemede, at der mange steder ”stod skriveborde i vejen” for fusionen. Derfor valgte man at sikre en lang række af de valgte formænd og/eller faglige sekretærer fortsat beskæftigelse i det nye forbund. Ud fra den pragmatiske vurdering at det ville styrke den lokale opbakning, valgte man ligeledes at godkende en række lokale strukturer, primært omkring grænser mellem fagforeninger og kredse, som ud fra en rationel betragtning forekom uhensigtsmæssige.

Det lykkedes da også at opnå en overvældende enighed, og urafstemningen i juni 1996 viste et markant flertal i begge forbund.

For at befordre processen gennemførte de to forbund et ekstraordinært stort antal kongresser i 1996: Først holdt man kongresser i april med henblik på at udskrive urafstemningen og afgive stemmeanbefaling. Dernæst holdt man i september nedlæggelses- og stif-

tende kongres, og endelig holdt man en kongres i december, hvor de allerede aftalte valg blev konfirmeret.

Med undtagelse af sidstnævnte kongres, som nærmest kan sammenlignes med en ordinær kongres, var kongresserne tilrettelagt, så der løbende kunne forhandles mellem de 2 forsamlinger. Den arbejdsform blev valgt ud fra en erkendelse af, at de faktiske konflikter og modsætninger potentielt ville kunne true den overordnede ide, og at størst mulig enighed derfor var nødvendig. Som Johnny Skovengaard formulerer det: ”Vi accepterede ganske enkelt ikke uenighed og blev ved, til alt kunne vedtages enslydende”.

Af samme årsag ventede man med at indhøste de rationaliseringsgevinster, som fusionen kastede af sig. Ved etableringen af det nye forbund beskæftigede man centralt 150 medarbejdere, inklusive et betydeligt leder- og mellemliderniveau. Men allerede 5 år efter fusionen havde man reduceret til 115 medarbejdere, heraf kun 3 ledere. Denne rationalisering er ikke sket af økonomisk nød, idet TIB har bevaret stort set samme medlemstal, som de to hidtidige forbund tilsammen.

TIB's ledelse vurderer, at fusionen er en stor succes. Både på de kon-

krete faglige områder og i de løbende bestræbelser på at opnå politisk indflydelse oplever man større gennemslagskraft end tidligere. Man oplever tillige at have en mere professionel og effektiv organisation. Der er kun et lille skår i succes: Det var hyggeligere før i tiden!

Dansk Metal og Dansk El-Forbund

En anden fusionsbestræbelse, vi valgte at undersøge, var fusionsprocessen mellem Dansk Metal og Dansk El-Forbund. I undersøgelsen har vi interviewet Per Olsen, formand for Dansk El-Forbunds Københavns-afdeling, og desuden orienteret os i diverse internt materiale.

Dansk Metalarbejderforbund er et af de største fagforbund. Med sine 120.000 medlemmer overgås det kun af FOA, HK og SID. Som en af de tunge drenge i fagbevægelsen har Dansk Metal i mange år været toneangivende omkring udviklingen på overenskomst- og aftaleområdet på det private arbejdsmarked. Derudover har Dansk Metal historisk et meget nært samarbejde med, tilknytning til og indflydelse på Socialdemokratiet.

Dansk Metals medlemmer er faglærte og arbejder overvejende i industrien. Som følge af den stigende automatisering af de traditionelle smedefag og som følge af daværen-

de undervisningsminister Bertel Haarders førnævnte uddannelsesreformer har også Metal-området gennemgået en række forandringer.¹⁶ Tendensen til en større grad af automatisering og computerisering i faget fulgtes op gennem 1990'erne af en række initiativer til at samle hele telekommunikationsområdet i et fælles forbund. Da dette mislykkedes, blev der i stedet arbejdet konkret på at samle dele af "strømområdet", primært Dansk Metal og Dansk El-Forbund, i et fælles forbund¹⁷.

Dansk El-Forbund er med sine ca. 30.000 medlemmer meget mindre end Dansk Metal. Som følge af en parallel udvikling i elektrikernes uddannelses- og arbejdsforhold delte de Dansk Metals vision om en samling af kræfterne. Denne udvikling skal ses i sammenhæng med, at arbejdsgiversiden havde dannet Dansk Industri som en overordentlig stærk og betydelig forhandlingsmodpart, som det eksisterende samarbejde ikke havde den

organisatoriske opbakning hhv. det politiske mandat til at matche.

Fusionsprocessen

Beslutningen om at iværksætte fusionsforhandlingerne er taget af de to forbunds hovedbestyrelser, som i 2000/2001 gav grønt lys for at iværksætte forhandlingerne. Der blev under de to forretningsudvalg nedsat et arbejdsudvalg, som udarbejdede et forslag til en "fagpolitisk aftale". Aftalen indeholdt spørgsmål vedrørende fagpolitiske forhold, struktur, økonomi, ledelsesforhold og overgangsordninger¹⁸.

Der var stor forskel på, hvordan de to organisationer skulle tage stilling til resultaterne. Metals kongres gav hovedbestyrelsen mandat til at forhandle fusionsgrundlaget på plads og herefter tage stilling til det. Dermed krævede fusionen ikke urafstemning blandt medlemmerne.

I Dansk El-Forbund skulle det endelige resultat derimod sendes til

urafstemning. Den gennemførtes i september/oktober 2001 og viste overraskende et flertal mod fusion på 54 pct.

Ifølge formand for Dansk El-Forbunds Københavns-afdeling Per Olsen var modstanden især markant blandt den tredjedel af medlemmerne, som er bygningselektrikere på byggepladser, og som i det daglige ikke arbejder sammen med metalarbejdere. Dette underbygges af splittelsen i den store Københavns-afdeling, som netop organiserer mange bygningselektrikere. Bestyrelsen var således delt med 9 for og 9 imod. Selvom formanden med sin afgørende stemme var for fusionsforslaget, valgte bestyrelsen ikke at afgive nogen stemmeanbefaling. Man fandt det vigtigere at holde sammen på bestyrelsen frem for at sætte en politisk dagsorden, som med sikkerhed ville medføre konflikt.

Trods medlemmernes afvisning af fusionen udelukker Per Olsen ikke, at et forstærket samarbejde kan komme på dagsordenen igen, om end ledelsen naturligvis vil være varsom med at løbe ind i endnu et nederlag.

Modstanden

Ledelsens analyse af elektrikernes modstand peger på 2 hovedårsager.

For det første er de faglærte elektrikere bekymrede for at miste deres faglige identitet. Den stærke faglige identitet som netop elektrikerer forventes bedst at blive bevaret blandt ligesindede. Derimod er Dansk Metals medlemmer en langt mere spredt gruppe af mange forskellige håndværk og dermed varierende faglige identiteter. Der er således stor forskel på den faglige identitet blandt fx datamekanikere, rørsmede, maskinarbejdere og automekanikere. Dertil kommer den store forskel på de to forbunds størrelser, som skabte frygt for, at de relativt færre elektrikere "druknedes" i det store fælles forbund. For det andet peges på en mere politisk funderet modstand mod Dansk Metals ledelse. Om end begge forbund har støttet Socialdemokratiet og tilhørt den traditionelle del af dansk fagbevægelse, har Dansk El-Forbund haft en større åbenhed overfor andre politiske strømninger. Metalledelsen er derimod blevet opfattet som eksponent for en ensidig politisk linie, som ikke levner plads til anderledes tænkende. Det er ikke blevet opfattet positivt blandt elektrikerne, som har et forbund, hvor man dyrker samarbejdet mellem den faglige venstrefløj og socialdemokraterne i stedet for at dyrke kampen og konkurrencen imellem dem.

16 Som en illustration af disse forandringer lancerede Dansk Metal i 1980'erne en vision om "90ernes metalarbejder" som en højt specialiseret og teknologisk avanceret 5-årig lærlingeuddannelse bl.a. på datamekanikerområdet.

17 Som nævnt søger Dansk Metal nu at realisere en samling af kræfterne indenfor "strømområdet" gennem en fusion med Telekommunikationsforbundets 13.000 medlemmer.

18 Overgangsordningen gjaldt i én kongresperiode og sikrede Dansk El-Forbund mindst 20 pct. repræsentation i forhold til valg på alle poster.

IDA – Ingeniørforeningen i Danmark

Ingeniørforeningen i Danmark, IDA, er resultatet af den suverænt længstvarende fusionsproces. I alt tog det 25 år og tre urafstemninger, førend fusionen var tilendebragt. For os, der netop havde lidt nederlag med en meget kortvarig fusionsproces, blev den derfor særlig interessant. Følgelig inddrog vi også denne fusion i vores undersøgelse og interviewede i den forbindelse Niels Beltoft, faglig sekretær i IDA.

IDA er resultatet af en fusion mellem Ingeniørforeningen (IF), der organiserede civilingeniører og akademiingeniører, og Ingeniørsammenslutningen (IS), der organiserede teknikumingeniører.

Første gang...

Fusionen kom oprindeligt på dagsordenen på baggrund af et tæt og forpligtigende samarbejde inden for en række forskellige områder såsom fælles arbejdsløshedskasse, fælles efteruddannelsesvirksomhed, fælles forlag m.v. Men ved den første urafstemning i 1976 blev fusionsforslaget forkastet af IF, mens det opnåede tilslutning fra 90 pct. af de afgivne stemmer i IS. Hovedårsagen til IF-medlemmernes afvisning var efter Niels Beltofts opfattelse dels ønsket om at bevare en særlig

faglighed og fagidentitet blandt de relativt højere uddannede civilingeniører, dels en frygt for at den fagligt stærke Ingeniørsammenslutning ville blive dominerende.

...anden gang...

Medlemmernes afvisning blev fulgt af en række yderligere tillidskabende samarbejdsprojekter. Det drejede sig fx om sammenlægning af overenskomsten indenfor AC-området (dog med et tillæg til civilingeniørerne på to skalatrin for en længerevarende uddannelse). Denne proces ledte i 1987 frem til endnu en urafstemning, hvor IS igen sagde ja med 90 pct. af stemmerne, og hvor IF mønstrede et flertal på 58,7 pct.. Men på baggrund af en beslutning om kvalificeret flertal på 60 pct. rakte et simpelt flertal ikke til at realisere fusionen.

At fusionsideen overlevede disse to nederlag skyldtes ikke mindst en række eksterne forhold. I 1992 gennemførte Bertel Haarder en uddannelsesreform inden for ingeniørområdet – således at tre tidligere uddannelser¹⁹ blev til henholdsvis en diplomuddannelse og en civilingeniøruddannelse. Samtidig godkendte den internationale ingeniørsammenslutning, at alle de danske ingeniøruddannelser gav ret til optagelse. Disse ændringer medførte

sammen med den generelle udvikling inden for branchen, at det i ingeniørernes hverdag efterhånden blev svært at se forskel på de forskellige fagligheder. Parallelt med udviklingen på de træindustrielle arbejdspladser, hvor forskellen mellem snedkere/tømrere og træindustriarbejdere udviskedes, gjorde forskellen mellem kollegernes uddannelsesmæssige baggrund stadig mindre forskel for den enkelte ingeniør.

Organisatorisk afspejlede denne udvikling sig i forskellige tilnærmelser. Således gennemførte IF efter nederlaget i 1987 en strukturforandring, der opdelte forbundet i tre selvstændige juridiske enheder, bl.a. blev arbejdsgivere og lønmodtagere organisatorisk placeret i hver deres søjle. Denne struktur kopierede IS, således at de to forbund også i den interne struktur var blevet fuldstændigt sammenlignelige.

...og tredje gang...

Disse forhold affødte endnu en afstemning i 1994, som atter opnåede tilslutning fra 90 pct. af medlemmerne i IS, og da et kvalificeret flertal på 62 pct. i IF også stemte ja, var det fusionerede forbund en realitet fra d. 1. januar 1995.

I perioden 1995 til 2001 forblev det nye forbund opdelt i tre selvstæn-

dige juridiske enheder med tre politiske og administrative ledelsesniveauer. Men på baggrund af endnu en urafstemning i 1999 ophævede man de tre selvstændige enheder, således at enhedsorganisationen IDA fra den 1. januar 2001 så dagens lys. I IDA synger man med klar stemme Bro Bro Brille: "Første gang så la'r vi ham gå, anden gang så lige så, men tredje gang så tager vi ham..." og betegner det nye forbund som en harmonisk 100 pct. succes.

UNISON

Som diskuteret tidligere er der en række fælles tendenser i udviklingen af de faglige organisationer i Vesteuropa. Derfor valgte vi at henlægge det udlandsophold, der er en del af MPA-studiet, til England for at undersøge den fusion, som havde resulteret i dannelsen af UNISON. Valget af UNISON skyldtes især, at UNISON – ligesom BUPL og PMF – har det offentlige som arbejdsgivermodpart.

Under vores ugelange ophold i UNISON's North West Region i Manchester interviewede vi en lang række lokalt og centralt placerede ansatte og tillidsfolk. Særligt havde vi et tæt samarbejde med Bill McMillan, leder (medical manager) af sundhedssektionen i UNISON's North West Region, og Paul Haunch, faglig sekretær (senior officer), der

¹⁹ Civilingeniør, akademiingeniør og teknikumingeniør.

for nylig har forsvaret en ph.d.-afhandling om UNISON-fusionen. Før, under og efter opholdet fik vi adgang til en mængde materiale både fra de oprindelige organisationer, fra den proces der ledte til fusionen og fra det nye forbund, der blev fusionens resultat.

Den proces, der i 1993 resulterede i dannelsen af UNISON, startede formelt, da én af de 3 moderorganisationer på en kongres i 1988 besluttede at søge sammenlægning med mindst én anden faglig organisation. Baggrunden for dette initiativ var den samfundsmæssige udvikling, som i løbet af 1980'erne havde lagt et massivt pres på hele den engelske fagbevægelse.

Sammenlignet med Danmark har England en langt svagere tradition for faglig organisering. Det anslås således, at 59 pct. af arbejdsstyrken var organiseret i 1979 faldende til 32 pct. i 1992²⁰. Den lave og fortsat faldende organiseringsgrad giver naturligvis grund til at reflektere over, hvordan organisationen kan sikre sin fortsatte eksistens. Et svar kan være at søge ind i et fællesskab med beslægtede organisationer.

Denne tendens understøttes af, at den engelske fagbevægelse er og har

været præget af konkurrence og grænsestridigheder mellem organisationer, der appellerer til de samme grupper af potentielle medlemmer. Den enkelte organisations størrelse opfattes i vid udstrækning som et udtryk for organisationens styrke, og derfor har medlemstallet traditionelt være et hovedargument i organiseringskampagnerne. Følgelig er der også en historisk betinget tendens til at søge sammen i større organisationer.

En anden væsentlig faktor, der betinger de mange sammenlægninger, er Thatcher-tidens politiske indgreb. I et borgerligt regeret Danmark kan denne udvikling måske fungere som et (troid-)spejl for den danske fagbevægelse i en politisk situation, hvor ultraliberal indgriben i arbejdsmarkedets forhold ikke er usandsynlig.

De massive ændringer, som den konservative regering under ledelse af Margaret Thatcher gennemtvang på arbejdsmarkedet i årene 1979-90, er på det nationale politiske niveau den væsentligste enkeltårsag til de mange fusioner i den engelske fagbevægelse. Thatcher-regeringens tiltag havde den – politisk ønskede – virkning at svække de faglige organisationer, og deres ind-

flydelse blev marginaliseret. De såkaldt "closed unions", der organiserede enkeltstående, specifikke fagområder, erkendte med Minearbejderforbundet som skræmmende eksempel, at de var yderst sårbare over for ændringer på arbejdsmarkedet og i det politiske miljø. For nogle faglige organisationer udviklede krisen sig til en ren overlevelseskamp, som i slutningen af 1980'erne og begyndelsen af 1990'erne medførte den bølge af fusioner og sammenslutninger, der i løbet af 13 år resulterede i, at antallet af uafhængige faglige organisationer faldt fra 64 til 53 (Corby 1999).

Det typiske billede af en engelsk faglig organisation i dag er, at den organiserer flere forskellige faggrupper og/eller er associeret i kartellignende samarbejder med andre organisationer med henblik på at minimere den sårbarhed, der følger af at organisere mere snævert.

Fusionsforløbet i UNISON

I løbet af de indledende sonderinger og forhandlinger blev det klart, at fusionen ville komme til at omfatte 3 organisationer, nemlig:

- NALGO, National and Local Government Officers Association, som organiserede offentligt ansatte embedsfolk og funktionærer – primært såkaldte "white-

collars". Med sine 754.000 medlemmer var NALGO den største af de 3 moderorganisationer.

- NUPE, National Union of Public Employees, som organiserede faglærte og ufaglærte manuelle arbejdere, "blue-collars". NUPE organiserede 635.000 medlemmer.
- COHSE, Confederation of Health Service Employees, som organiserede faglærte og ufaglærte inden for sundhedssektoren og dermed altovervejende kvinder. COHSE organiserede 218.000 medlemmer.

De oprindelige organisationers medlemmer spændte således fra det lavest rangerede manuelle arbejde til de højest placerede ledere inden for den lokale offentlige forvaltning. Samtidig var graden af tværorganisatorisk arbejdspladsfællesskab begrænset. For mange af de medlemmer, der i 1993 blev samlet i UNISON, er deres eneste fællestæk således, at de er offentligt ansatte, og denne fællesnævner udviskes endda i takt med, at flere af UNISON's arbejdspladser bliver privatiseret.

Ved UNISON's stiftelse d. 1. juli 1993 havde forhandlingerne mellem de tre stiftende organisationer stået på i over 5 år. Alligevel var der ikke tale om en sammentømret organisation. I realiteten startede UNISON som et paraplysamarbej-

²⁰ Interview med Paul Haunch og Bill McMillan, UNISON.

de mellem de tre organisationer, der havde en række formulerede hensigter om at "smelte sammen" inden udgangen af 2000.²¹

Sammensmeltningen indeholdt følgende organisatoriske elementer:

- Etablering af fælles valgprocedurer til centrale, regionale og lokale politiske ledelser.
- Samling af 3 centrale forbundshuse til ét.
- Samling af mere end 3000 lokale afdelinger til godt 1000 UNISON-afdelinger.
- Etablering af 13 regionale centre (regions) hvorfra afdelingerne kan hente konsulentbistand.
- Etablering af faggrupper (servicegroups) på tværs af afdelings- og regionsstrukturen.
- Etablering af frivillige aktivistgrupperinger baseret på fælles vilkår, orientering eller baggrund - fx race, seksuel orientering eller køn.

Disse elementer sigtede således overvejende på at fremme den organisatoriske enhed, mens de i mindre grad vedrørte skabelsen af en ny fælles identitet.

Ønsket om at fusionere opstod og blev udviklet i de politiske ledelses-

fora. Der fandtes ikke et pres eller et formuleret ønske om at fusionere fra menige medlemsgrupper eller tillidsrepræsentanter. Repræsentanter for organisationen har over for os udtrykt, at medlemmerne lagde større vægt på, at organisationen kunne tilbyde service og beskyttelse, mens interessen for organisationens liv og struktur var og er begrænset. Således udviste heller ikke de lokale tillidsrepræsentanter synderligt engagement i fusionsprojektet. De havde angiveligt rigeligt at gøre med det daglige arbejde for at varetage medlemmernes interesser på arbejdspladsen og oplevede tilsyneladende ikke, at organisatoriske ændringer på centralt niveau var inden for deres interesse- eller indflydelsessfære. Denne vurdering skal sammenholdes med, at UNISON sammenlignet med danske faglige organisationer fremtræder som et meget topstyret forbund.

Fusionsargumenterne i UNISON

I medlemskampagnen op til den endelige afstemning om fusionen formulerede de tre stiftende organisationers politiske ledelser, forenet i forskellige "joint commissions", nogle overordnede målsætninger. Meningen med fusionen var at opnå en styrket forhandlingsposition, fri-

gøre ressourcer til at styrke servicetilbudene og få større gennemslagskraft i forhold til offentligheden og til de øvrige faglige organisationer – herunder imødegå andre organisationers mulige strandhugst blandt medlemsskaren.

Disse målsætninger blev i løbet af processen udvidet med beskrivelser af faggruppernes "fair representation", af organisationen som "memberled" fremfor "membercentered" og andre hensigter, som knyttede sig til organisationens demokratiske liv. Men der var ingen tvivl om, at hovedargumenterne knyttede sig til organisationens effektivitet som forhandlings- og serviceorgan frem for udviklingen af organisationens demokrati.

Resultatet – UNISON anno 2001

UNISON er med sine godt 1.3 mio. medlemmer i dag Englands største fagforbund. Både afdelingsrepræsentanter, regionale og centrale repræsentanter og repræsentanter for TUC (Engelsk LO) fremhæver, at UNISON på nationalt niveau har en betydelig gennemslagskraft og faktisk har opnået de mål, som blev formuleret både forud for og efter fusionen.

Forbundet har for nylig besluttet at ophæve de formelle bånd til Labour svarende til udviklingen i forholdet mellem LO og Socialdemokratiet i

Danmark. Men alligevel giver samtlige informanter udtryk for, at der i regeringen er stor lydhørhed over for UNISON's politikker. Der er således inden for de senere år blevet indført en minimumsløn, som forventes at stige, ligesom man oplever, at UNISON har betydelig indflydelse på den officielle politik for den offentlige sektor. Der er ikke tale om, at regeringen har standset fx privatiseringen, men at den ideologisk betingede indfaldsvinkel er forladt til fordel for en mere pragmatisk "best value-vurdering", som er et centralt aspekt af Tony Blairs New Labour-politik.

I den stadige konkurrence om medlemmerne er UNISON i dag i relativt smult vande: En række mindre organisationer, som potentielt kunne være konkurrenter, er mere eller mindre målrettet på vej ind i UNISON eller har indgået samarbejdsaftaler. Kun på områder, hvor en meget stærk faglig identitet, traditionsbundethed eller rent ud "fagsnobberi" er udbredt, er man reelt i en konkurrencesituation. Det gælder f.eks. blandt de faglærte sygeplejersker. Disse resultater giver anledning til, at der er udbredt tilfredshed med fusionen på UNISON's nationale niveau.

Men samme positive vurdering gør sig langt fra gældende, når vi flyt-

²¹ UNISON har fortsat associerede medlemsorganisationer, typisk "closed unions", som af forskellige årsager ikke har opgivet deres formelle suverænitets.

ter blikket mod de lokale afdelinger, arbejdspladser og medlemmer.

Kritikken

Der blev i kampagnen op til fusionen lagt meget stærk vægt på de organisationsdemokratiske aspekter, der – om heldigt gennemført – ville gøre UNISON til et mønster eksempel på en medlemsstyret organisation med lige adgang til indflydelse. Men i vores interviews stødte vi på en entydig kritik fra de regionale og lokale niveauer for så vidt angår indfrielsen af de organisationsdemokratiske forventninger og løfter, der blev afgivet i forbindelse med fusionskampagnen.

Fusionen har tilsyneladende uddybet et forståelsesgab mellem de lokale afdelinger og regionerne, som er afdelingernes nærmeste samarbejdspartnere i organisationen. Og det samme gør sig gældende mellem regionsniveau og nationalt niveau (Haunch 2001).

Afdelingerne er sammenlignet med danske forhold meget dårligt forsynet med økonomiske og mand-skabsmæssige ressourcer. Dette gør dem dybt afhængige af støtte og opbakning fra regionerne og fra de konsulenter, som regionerne stiller til rådighed. Men i de lokale og regionale niveaues oplevelse udebli-

ver støtten, selv om den forventede rationaliserings- og effektiviseringsgevinst bl.a. var øremærket til denne opgave.

Samtidig fremtræder en række centrale opgaver uprioriterede. Fx er den helt grundlæggende opgave at organisere på den enkelte arbejdsplads tilsyneladende ikke forbundet med nogen særlig prestige og bliver rutinemæssigt skubbet frem og tilbage mellem niveauerne – uden at blive løst. Vi kan ikke umiddelbart afgøre, om dette skyldes fusionen, eller om det er udtryk for en særlig organisationskultur, hvor der ikke lægges så meget vægt på det lokale, arbejdspladsforankrede arbejde (Haunch 2001).

Intentionerne om ligestilling og ”*fair representation*” af de fusionerende organisationers medlemmer er heller ikke realiseret. Fordi der ikke er sanktionsmuligheder knyttet til dem, bliver de demokratiske hensigtserklæringer ofte betegnet som tomme ord. Fx er blue-collar medlemmerne stærkt underrepræsenteret i alle demokratiske organer, og blandt hele North West-regionens mere end 200.000 medlemmer og 50 afdelinger er der kun 3 (!) blue-collar afdelingssekretærer.

De selvorganiserede aktivistgrupper fungerer i nogen grad og optræder i

organisationssammenhæng som relativt stærke og med en relativ overrepræsentation. Men fordi de netop pr. definition skal arbejde for minoritetsinteresser, udgør de samtidig et irritationsmoment. Som minoritetsrepræsentanter falder de ved siden af det traditionelle repræsentative demokrati og trækker ressourcer fra dette. Disse ressourcer så kritikerne gerne udnyttet mere traditionelt.

Disse og andre eksempler giver et samlet billede af, at UNISON har overtaget den tidligere NALGO-kultur, hvor – især de ufaglærte – COHSE- og NUPE-medlemmer kommer til kort.

Visionen om integration og sammensmeltning som basis for etableringen af et nyt fællesskab med en fælles kultur og lige muligheder for alle er således ikke opnået.

Paradokset

Sammenfattende kan vi konstatere, at 8 år efter fusionen har UNISON opnået de mål og indfriet de forventninger, der knytter sig til selve organisationen, dvs. til organisationens nationale niveau og til det niveau, hvor organisationen måler sig med andre organisationer. Der er næppe tvivl om, at organisationens gennemslagskraft på det nationale niveau er stærkere end før fu-

sionen og skyldes, at positionen som landets største faglige organisation giver betydelige indflydelsesmuligheder overfor regeringen, politiske partier og den øvrige fagbevægelse.

Men denne positive vurdering kan ikke udstrækkes til de mål, der knytter sig til de enkelte medlemmer og til organisationsdemokratiet. Tværtimod har fusionen i praksis gjort det vanskeligere for organisationens svageste grupper at komme til orde, og i det hele taget er medlemsaktiviteten meget begrænset. Følgelig fremtræder det demokratiske underskud for så vidt angår de svageste grupper som en direkte følge af, at de ikke længere har deres egen organisation, men nu er én blandt flere grupper, hvor de har svært ved at gøre sig gældende.

Fusionen har altså indfriet en række af de positive forventninger, men det har samtidig haft nogle negative, ikke-forventede følger og sideeffekter, som UNISON formentligt vil være nødt til at arbejde aktivt for at ændre. Alternativt kan man forvente stagnation eller direkte tilbagegang, fx pga. dalende medlems-tilslutning blandt de udsatte grupper (Haunch 2001).

Disse forskelle og ligheder, må vi formode, har haft konkret betydning for udfaldet af den fusionsproces, or-

Fællestræk og forskelle i fusionsprocesserne

Samlet set er der altså en række fællestræk hhv. forskelle i de fusionerende organisationer. Skematisk kan de stilles således op:

Vision Variabel	"Pædagogisk Forbund"	TIB
Medlemskarakteristik	BUPL: faglærte PMF: ufaglærte	ST: Faglærte TF: Især ufaglærte
Organisationsstørrelse	BUPL: 50.000 PMF: 28.000	ST: 43.000 TF: 23.000
Arbejdsgiverorganisation	KL hhv. de enkelte kommuner	ST: Byggeindustrien og håndværksmestre TF: Træindustrien, byggeindustrien
Tidsramme	Godt 1 1/2 år	3-4 år
Baggrund for initiativet	Decentralisering. Behov for effektiviseringer. Øget gennemslagskraft	Den teknologiske udvikling. Ny uddannelsesstruktur. Imødegå grænsestridigheder
Grad af arbejdspladsfællesskab	I altovervejende grad	I nogen grad
Valg af social teknologi eller "Drejebog"	Kongresbeslutning om at afsøge fusionsmuligheden herefter Masterplan	Kongresbesluttet principklæring. Herefter 3-årig proces, hvor detaljer forhandles på plads
Resultat	Proces afbrudt af lokale generalforsamlinger	Fusion

»

"Strømforbundet"	IDA	UNISON
Metal: Faglærte El: Faglærte	IF: Akademisk udd. IS: ML.Lang videregående udd.	NALGO: Faglærte COHSE: Ufaglærte NUPE: Kortuddannede
Metal: 111.000 El: 25.000	IF: 21.500 IS: 24.200	NALGO: 754.000 NALGO: 754.000 COHSE: 218.000 NUPE: 635.000
Metal: Dansk Industri El: Dansk Industri, byggeindustrien og håndværksmestre	Offentlige arbejdsgivere og private virksomheder	Offentlige arbejdsgivere og nyligt privatiserede virksomheder
Ca. 1 år	25 år	6-7 år
Styrket forhandlingsposition over for Dansk Industri	get gennemslagskraft. Behov for effektiviseringer. Imødegå grænsestridigheder	Øget gennemslagskraft. Imødegå grænsestridigheder
I høj grad blandt Metal og industrielektrikere. Ikke blandt bygningselektrikere	I høj grad	I nogen grad
Faglig og politisk aftale på ledelsesniveau	Et gennem 25 år stadigt mere forpligtende samarbejde, herunder 3 urafstemninger	Programerklæring. Herefter et stort antal politiske arbejdsgrupper
Fusion nedstemt af Dansk EL-Forbund	Fusion	Fusion

»

»

ganisationerne med eller uden held har været igennem. Men det er bemærkelsesværdigt, at det, vi umiddelbart forestillede os havde afgørende betydning, viste sig at være mindre centralt.

Lige børn?

Således havde vi en antagelse om, at organisationernes størrelse og medlemskarakteristika havde stor

betydning i en formodning om, at "lige børn leger bedst". Men der kan øjensynligt udmærket opnås tilslutning til fusioner mellem organisationer, som er meget forskellige i størrelse målt på antallet af medlemmer, og hvis medlemmer har helt forskellige karakteristika (faglært/ufaglært, blue-/white-collar). At der jf. UNISON efterfølgende kan vise sig problemer for nogle grup-

per i forhold til at slå igennem i den nye organisation, er for så vidt en anden historie.

Arbejdspladsfællesskabet

Tilsvarende viser graden af arbejdsfællesskab sig ikke at have den betydning, vi forventede. Naturligvis

er arbejdspladsfællesskab typisk blandt årsagerne til, at en fusion overhovedet kommer på tale, om ikke andet fordi grænsestridigheder hyppigt skærpes, når flere forbund organiserer på den samme arbejdsplads. Men blandt pædagoger og medhjælpere blev de potentielle grænsestridigheder altså ikke set

som et vægtigt argument for fusion, tværtimod. Det skyldes sandsynligvis, at de klare forskelle i pædagogers og medhjælperes uddannelser skaber klare grænser i hverdagen på arbejdspladserne. Grænsestridighederne foregår mere på et organisatorisk niveau, der ligger uden for daginstitutionernes umiddelbare horisont.

Derimod skyldtes sammenbruddet i "Fireforbundssamarbejdet" og etableringen af TIB i høj grad arbejdspladsfællesskabets strategiske betydning for ST og TF. Udviskningen af forskellene i uddannelser og arbejdsopgaver mellem kollegaerne på de træindustrielle arbejdspladser gjorde et mere intensivt samarbejde til et naturligt værn mod grænsestridigheder.

Endelig var fraværet af arbejdspladsfællesskab med smedene på byggearbejdspladserne blandt årsagerne til, at fusionen ikke forekom attraktiv eller relevant for de københavnske elektrikere.

Samlet set viser vore cases, at arbejdspladsfællesskabet ikke nødvendigvis beforder medlemmernes opbakning. Tværtimod kan forskel-

lige organisatoriske tilhørsforhold give mulighed for at skabe nogle af de forskelle, der gør en forskel for den enkelte.²² Som tidligere berørt er fagbevægelsens organisatoriske struktur ikke mindst baseret på grænsedragning til andre organisationer. Men i træindustrien var forskellene mellem snedkere/tømrere og træindustriarbejderne efterhånden så utydelige, at de ikke længere gjorde en forskel. Derimod er forskellen til de ufaglærte medhjælper af stor betydning for de pædagoger, hvis faglige identitet formes af seminarieuddannelsen. Sammenhængen mellem identitet og organisatorisk tilhørsforhold kan altså gøre forskellige organisatoriske tilhørsforhold på selv meget små arbejdspladser med meget ens arbejdsvilkår menings- og betydningsfulde for den enkelte.

Arbejdsgivernes organisering

Selvom forandringer i arbejdsgivernes organisationer som nævnt spiller en betydningsfuld rolle i forhold til at sætte fusioner på de faglige organisationers dagsorden, ser vi ingen umiddelbar sammenhæng mellem karakteren af organisationers arbejdsgivermodpart og fusionsprocessernes udfald.

Tid og "drejebog"

Dermed er der i særlig grad to faktorer, der giver anledning til yderligere overvejelser. Den første gælder tidsfaktoren. Selvom vores eksempler næppe er repræsentative, tegner der sig en tendens til, at i de tilfælde, hvor man har været tålmodige, er man kommet længere med processen end der, hvor processen har været underlagt en strammere tidsplan.

Den anden faktor gælder valg af processens "drejebog", altså den plan der blev lagt for at skabe tilslutning til og realisere fusionsinitiativet. Fordi de netop sigter mod at aktivere organisationens medlemmer og tillidsfolk og på at påvirke deres meningsdannelse, kan de ikke forstås som neutrale planer. I stedet må de ses som aktive værktøjer, der fastlægger organisationsledelsernes roller og handlinger i en given periode. I den forstand fungerer de som sociale teknologier, der lægger rammerne for og indvirker aktivt på de involverede aktørers handlinger og strategier. Uanset om den valgte drejebog blev benævnt Masterplan, programerklæring, principerklæring, tillidsskabende samarbejder eller politisk aftale, kan de alle forstås som sociale teknologier, der angav et meget forskelligt spillerum undervejs i fusionsprocesserne. Vores materiale

tyder på, at jo mere detaljerede de på forhånd lagte planer eller vedtagne beslutninger var, jo mindre succes fik initiativerne, og der, hvor spillerummet var størst, kom man længst.

Spørgsmålene om, hvilken rolle tidsaspektet og planernes rummelighed spillede for fusionsprocessernes forløb, er blandt de centrale spørgsmål, vi vil forsøge at udfolde i det næste afsnit.

Forandringsstrategier

Fusionsprocesser handler grundlæggende om, at de fusionerende organisationer ophører med at eksistere til fordel for en ny og uprøvet organisation. I politisk ledede organisationer står ledelserne over for en stor opgave i forhold til at gøre dette uprøvede fællesskab til et attraktivt alternativ. Når forslaget overhovedet kommer på dagsordenen, er det udtryk for, at en ny fortolkning af organisationens rolle og muligheder er undervejs blandt forslagsstillerne, mens initiativets skæbne afhænger af beslutningstagernes (her medlemmernes) fortolkning af den verden – eller det institutionelle felt – hvor organisationen søger sin legitimitet.

Dermed er ændringsprocesser i politisk ledede organisationer underlagt andre betingelser end ændringer i fx private virksomheder.

²² Denne fortolkning er baseret på en antagelse om, at det organisatoriske tilhørsforhold er en vigtig del af individets identitetsskabelse. Den underbygges bl.a. af en LO-undersøgelse af meningsdannelse i et lønmodtagerperspektiv, den såkaldte APL-undersøgelse fra 1994.

Uanset at det i praksis er de politiske og administrative ledelser, der formulerer dagsordenen, skal medlemmerne sanktionere de principielle beslutninger, herunder også om en fusion. Altså er der for de faglige ledelser et særligt – og meget umiddelbart – krav om at gøre sig forståelig og gøre processen meningsfuld for disse grupper, koalitioner og enkelte individer, som udgør medlemsskaren og deres lokale repræsentanter. Når de politiske ledelser skal skabe tilslutning til fx en fusion, er det med andre ord ikke tilstrækkeligt at analysere fordele og ulemper ud fra et institutionelt, økonomisk eller et politisk rationale. Det er også nødvendigt at komme til en forståelse med de individer, der er direkte involverede i – og har en afgørende magt over – de organisatoriske processer. Det placerer strategi centralt i vores analyse af fusionsinitiativer.

Forandring og legitimitet

Strategier handler grundlæggende om at forudse, foregribe og foranstalte forandringer. Strategi vedrører altså forståelsen af organisationen i fortid, nutid og fremtid, og de strategiske bestræbelser er formet af en vurdering af organisationers nuværende handlerum – politisk, økonomisk, teknologisk, etc. – i forhold til et fortidigt og et fremtidigt handlerum.

Når forandringer er på dagsordenen, kan der også forudses ændringer i enkelte aktørers eller grupper af aktørers handlerum. De kan enten udvides eller indskrænkes. Det er en væsentlig forklaring på, at forandringer, som opfattes som hensigtsmæssige og rigtige af nogle, skaber modstand blandt andre. I TIB-fusionen blev det fx udtrykt i vendingen om, at der ”stod skriveborde i vejen”. Strategiske forandringer i en organisation kan derfor forventes at skabe et legitimitetsproblem for initiativtagerne. Ikke alle er parate til at anerkende nytænkningen.

Det kan altså næsten forudsættes, at både visionen om forandring – fx en fusion – og den legitimitet, der knyttes til visionen, vil blive udfordret. Strategiens fornemste mål må i den situation være at sammenkoble visionen om et fremtidigt fælles og forøget handlerum med udfordringen fra dem, der vurderer anderledes.

De konkrete fusionsprocesser afspejler ledelsernes strategiske evner, vurderinger og manøvredegygthed, og omvendt kan ledelsernes valg af strategi og organisationens respons på den give en dybere forståelse af fusionsprocesser og andre organisationsændringer i politisk styrede og demokratisk kon-

trollerede organisationer. Ledelsernes strategiske valg har betydning for de konkrete processer, og samtidig afspejler de ledelsernes antagelser om organisationen og omverdenen (Nygård 2001). At igangsætte en fusionsproces er dermed en strategisk bestræbelse, som er formet af de involverede aktørers organisations- og omverdensforståelse, hvor de involverede aktører identificerer et problem eller spørgsmål, som de vurderer, en fusion er løsningen eller svaret på. Den konkrete strategi er initiativtagernes måde at sikre, at organisationens handlinger befordrer fusionsprocessen, hvilket ikke mindst forudsætter, at både fusionen og strategien opfattes som legitim og hensigtsmæssig af flest mulige af de involverede aktører.

Disse overvejelser bringer os til diskussionen af nogle betydningsfulde strategiske valg, der blev truffet i BUPL og PMFs fusionsproces.

Det strategiske handlerum i BUPL/PMF-fusionen

Udviklingen i såvel PMF som BUPL havde i løbet af 1990erne gjort det klart, at deres organisatoriske og politiske rolle og betydning var under pres. Især PMF havde svært ved at fastholde medlemmerne, og ligeledes blev det vanskeligere at trænge igennem i den offentlige de-

bat hhv. blive hørt blandt fagbevægelsens stadigt større forbund, karteller mv. Følgelig imødeså organisationen et stadig stigende pres på deres eksterne legitimitet, der også afspejlede sig i deres legitimitet internt i organisationen, hvor der var en voksende erkendelse af, at nytænkning var nødvendig.

På det strukturelle niveau betød decentraliseringen inden for det kommunale overenskomstområde som nævnt samtidig et voksende pres på de lokale ressourcer, som både BUPL og PMF havde svært ved at honorere (BUPL og PMF 2000). Dermed var både BUPL og PMF konfronteret med dels at skulle befæste og udvikle deres politiske indflydelse, dels effektivisere og strømline organisationerne.

I refleksionerne over og afsøgningen af de mulige strategiske handlerum – eller udviklingsretninger for forbundene – måtte ledelserne således forholde sig til både deres økonomiske situation og til den institutionelle kontekst, de befandt sig i, og uanset hvilken vej de valgte, kunne de imødesee modstand.

Når ledelserne valgte at foreslå fusion mellem BUPL og PMF, var det til at forudse, at stenene i vejen kunne vise sig at være overordentligt store. Organisationerne havde jo

netop igennem 15 år distanceret sig mere og mere fra hinanden, ud-kæmpet store fagpolitiske slag og opbygget omfattende fjendebilleder af hinanden. På baggrund af disse modsætningsforhold og en praksis formet af årelange grænsestridigheder afhang opbakningen til fusionsideen af meget omfattende værdimæssige forandringer i organisationen (Kjær 2001:193-212).

Som regel starter disse processer på ledelsesniveau og er altså udtryk for, at der på dette niveau er en nyfortolkning undervejs. Medlemmerne mærker kun i mindre udstrækning de direkte konsekvenser af de pres, der foranlediger nyfortolkningen. Disse begivenheder har derimod mærkbare konsekvenser i ledelsen, og de sætter derfor en dagsorden, der i deres opfattelse modsvarer begivenhederne, og vælger de redskaber, som antages at kunne befordre processen (Nygård 2001).

I en situation, hvor en ændringsproces ikke bare er konfronteret med implementeringsproblemer, altså hvordan en fusion kan realiseres, men som også afhænger af ledelsernes evne til at skabe aktiv tilslutning til, at den foreslåede ændring stemmes hjem, gælder det for lederne ikke mindst om at skabe tiltro til, at ændringen både er attråværdig og realistisk. Derfor

spiller planer en særlig rolle. Det gælder både i lægningen af planerne og i kommunikationen af disse planers form og indhold. Formålet med at lægge planer for en ændringsproces er med andre ord at skabe en vis orden i det virvar af spørgsmål og usikkerheder, ændringsforslaget afstedkommer (March 1995:147).

I det følgende vil vi undersøge, hvordan kommunikationen omkring fusionsplanerne søgtes sat igennem i BUPL og PMF.

Dialogproces

I erkendelse af, at fusionsideen – historien in mente – måtte forventes at møde nogen skepsis og generere en del usikkerhed internt, blev tillid til projektet et nøgleord for forbundsledelsens fusionsstrategi.

Ledelsesopgaven havde to tæt forbundne aspekter; dels skulle de skabe enighed omkring fusionsgrundlaget på ledelsesniveau – altså videreudvikle den nytænkning og nyfortolkning, som fusionsinitiativet var udtryk for. Dels skulle de sprede nytænkningen ud i organisationen og hente støtte til projektet blandt medlemmer og tillidsrepræsentanter. Derfor var strategien tostrengt: Dels udarbejdede de respektive forbundsledelser i januar 2001 Masterplanen for at

konkretisere, demonstrere og kommunikere forbundsledelsens fælles intentioner og handlekraft. Dels iværksatte de den såkaldt "Håbefulde Dialog" for at bringe debatten ud på medlemsniveau.

For at fremme dialogen oprettede forbundene en fælles hjemmeside med et debatforum, og på lokalt niveau blev der afholdt en række medlemsmøder. Men det mest ambitiøse tiltag var udsendelsen af de såkaldte "Dialogkurve". Over 4000 daginstitutioner fik tilsendt en kurv med kaffebønner, chokolade og nogle såkaldte dialogkort, som skulle fremme samtalen mellem pædagoger og medhjælpere. Kurven var fulgt af en opfordring til at rejse debatten blandt de ansatte. Således var dialogprocessen primært rettet mod at fremme samtalen mellem pædagoger og medhjælpere på arbejdspladserne, altså på tværs af hverdagens faggrænser, og i mindre grad mod at skabe dialog mellem og på tværs af medlemmerne hhv. de respektive forbund og fagforeninger.

I breve, på møder, i fagbladene og i de øvrige debatter lovede lederne, at medlemmernes holdninger og re-

fleksioner ville blive indarbejdet i processen og i fusionsgrundlaget, men disse løfter fulgtes ikke af konkrete invitationer til f. eks. at deltage aktivt i de arbejdsgrupper, hvor grundlaget blev diskuteret og formuleret.

På centralt niveau var der frustration over, at "Den Håbefulde Dialog" var svær at sparke i gang. Der kom kun ganske få tilbagemeldinger, og de forskellige debatfora blev kun sparsomt benyttet²³. Som et medlem forklarede, efter at hendes arbejdsplads havde modtaget en dialogkurv: "vi drak kaffen, spiste chokoladen og så gjorde vi ikke mere ved dét"²⁴.

Christensens og Daugaard Jensens (1986) skelnen mellem objektive og oplevede interesser kan være en indgang til at forstå medlemmernes utilbøjelighed til at tage handsken op. Forbundsledelsens dialogproces kan ses som et forsøg på at igangsætte en medlemsdebat om medlemmernes objektive interesser: Som medlemmer er det – objektivt set – relevant for dem, hvorvidt foreningen består eller ej. Men hvis adgangen til de relevante beslutningsarenaer er begrænset, og hvis for-

²³ Dog blev der udtrykt spredt skepsis over for projektet. Især i BUPL's fagblad Børn og Unge beskyldte læserbreve lederne for at forsøge at manipulere projektet igennem, uden at medlemmerne fik lejlighed til at gøre deres indflydelse gældende. Således handlede protesterne mindre om fusionsgrundlagets politiske og organisatoriske nødvendighed og mere om relevansen af ledelsens debatoplæg og udspil.

ståelsen for de aktuelle problemer og løsningsmuligheder er fraværende, bliver disse objektive interesser ikke nødvendigvis en del af medlemmernes oplevede interesser. Initiativerne var rettet mod arbejdspladsniveauet. Men i daginstitutionerne har pædagoger og medhjælper generelt et tæt dagligt samarbejde; til gengæld har de ringe indsigt i de økonomiske og fagpolitiske problemer, som var en vigtig baggrund for fusionen. For dem virkede debatten derfor ikke synderlig relevant. De identificerede simpelt hen ikke fusionen som en hændelse, der havde krav på opmærksomhed eller handling (Christensen og Daugaard Jensen 1986:77). Som vi vil behandle mere indgående i forbindelse med vores analyse og diskussionen af Masterplanen, blev deres interesse yderligere begrænset af, at de faktiske problemer og løsninger blev drøftet i grupper på ledelsesniveau, hvorfor der var få interesseskabende aktiviteter at tage del i lokalt.

Samtidig betød ledelsernes store engagement i aktiviteterne, at medlemmerne kunne opleve en nedprioritering af organisationernes kerneydelser til fordel for en proces, de ikke tog del i. Dette forhold har

formentlig også været medvirkende til, at projektet skabte nogen modstand.

Men mere end denne – trods alt spredte – modstand var det altså særligt trægheden i dialogprocessen, der vakte bekymring. Det bragte i forsommeren 2001 forbundsledelserne i en situation, hvor de, der skulle stemme fusionen igennem i den afgørende urafstemning, tilsyneladende ikke var til sinds at tage stilling. Alligevel var der på forbunds niveau en vis fortrøstningsfuldhed, som byggede på en formodning om, at så længe ledelserne nåede til enighed, ville medlemmerne nok følge efter. Følgelig resulterede den sparsomme medlemsdialog ikke i ændringer i strategien.

Masterplan

Ledelsernes optimisme skyldtes primært, at de havde tillid til, at såfremt de løbende demonstrerede handleevne og -vilje gennem realiseringen af den overordnede Masterplan, ville deres personlige og politiske autoritet hhv. de teknisk-rationelle argumenter være tilstrækkelige til, at medlemmerne trods alt ville stemme for projektet. Derfor blev der satset hårdt på Masterplanens realisering.

Masterplanen indeholdt i hovedtræk:

- En tidsplan for processen som via en række delmål skulle kunne realisere fusionen ved udgangen af 2001.
- En definition af de væsentligste politiske og organisatoriske ”knaster” i samordningen af de to forbunds fagligt-politiske og administrative praksisser.
- En ”arkitektur” for fusionsprocessen, hvor der bl.a. blev nedsat en række arbejdsgrupper og et fælles fusionssekretariat, der løbende skulle følge processens forløb.

Masterplanen havde altså karakter af et blueprint, som definerede omfanget, karakteren af, aktørerne i og tidsplanen for fusionen.

Masterplanen holdt... men processen døde

I det år, Masterplanen vedrørte, blev planen – til manges overraskelse – overbevisende overholdt, og fusionsgrundlaget blev endeligt formuleret i september 2001. Trods de tidligere slagsmål mellem BUPL og PMF blev der fundet løsninger og indgået forlig omkring de væsentligste områder, f.eks. på uddannelsesområdet, valget af hovedorganisation, omkring normeringsaftaler og en række andre potentielt konfliktfyldte områ-

der. Disse spørgsmål havde stor både praktisk og politisk betydning. Desuden havde de – som følge af deres tætte tilknytning til de to faggruppers selv- og organisationsforståelse – også stor symbolsk betydning.

Forbundenes hovedbestyrelser, der ved processens start i varierende grad havde været forbeholdne, udtrykte i løbet af sommeren 2001 voksende tilslutning til projektet. Således endte de med at indstille til efterårets lokale generalforsamlinger at støtte fusionsprocessens fortsættelse, om end der i BUPL's hovedbestyrelse kunne aflæses det advarselstegn, at der blandt de hovedbestyrelsesmedlemmer, som repræsenterede de lokale fagforeninger, faktisk var et flertal imod forslaget. Indstillingen blev således båret igennem ved hjælp af stemmerne fra centrale forbundsrepræsentanter og forretningsudvalgsmedlemmer.

Udfaldet af de respektive organisationers lokale generalforsamlinger i efteråret 2001 viste da også, at baglandet ikke var med. Tværtimod demonstrerede de overraskende stor modstand mod projektet, og især pædagogerne forkastede det massivt. Dermed blev processen indstillet, urafstemningen aflyst og fusionen skrinlagt.

Der er utvivlsomt mange mulige forklaringer på denne fiasko. I det følgende vil vi give nogle bud baseret på en analyse af ledelsernes praksis i forhold til Masterplanen.

Masterplanen som social teknologi

Forsøget på at opnå både større intern og ekstern legitimitet har været afgørende for forbundsledelserne. Målet med at offentliggøre og løbende eksplicit referere til Masterplanens resultater var at signalere handlekraft og problemløsevne, som sammen med effektiviseringsargumentet blev set som de afgørende betingelser for at skabe tillid og støtte – og dermed legitimitet. Samtidig var stramheden i tidsplanen udtryk for ledelsernes forsøg på at iscenesætte processen som et spørgsmål om at gribe et unikt og flygtigt historisk øjeblik, som – hvis ikke forbundene slog til – ville forpasses.

Udover sin praktiske anvendelighed har planen altså også karakter af en tillidsskabende og legitimerende foranstaltning, der signalerede at: "Vi ved, hvad vi gør, vi kan, hvad vi vil, og vi har taget højde for det væsentligste". Som berørt tidligere kan Masterplanen derfor ikke forstås – og er heller ikke blevet brugt – alene som et konkret og

værdineutralt arbejdsblad. I stedet må den anskues som et strategisk værktøj – eller en social teknologi – med stor både praktisk og symbolsk betydning.

En analyse af Masterplanen viser mindst fem betydningsfulde og tæt sammenhængende forhold:

- Planen retter sig i overvejende grad mod at samordne de fusionerende forbunds organisatoriske struktur og fagpolitiske profil og vedrører i mindre grad visioner om fagbevægelsens fremtidige rolle eller om udviklingen af daginstitutionsområdet.
- Arbejdsgrupperne bestod alt overvejende af folk fra ledelserne.
- Planen er bygget op efter, hvilke "knaster" ledelserne havde identificeret i samordningen af de respektive organisationers politikker, strukturer og praksisser.
- Processen er underlagt strukturerne – herunder især den tidslige struktur.
- Den indeholder ikke en alternativ Plan B til brug efter en eventuel forkastelse.

Masterplanens form, indhold og rolle i fusionsprocessen giver et indblik i en række antagelser omkring fusionsprocessen, som vi nu vil se nærmere på.

Nedtoning af visionen

Fusionsforhandlingerne mellem BUPL og PMF foregik overvejende i en lang række arbejdsgrupper bestående af centrale medarbejdere og politisk valgte repræsentanter fra begge forbund. Grupperne tog udgangspunkt i de kendte strukturer, rutiner mv. i de eksisterende forbund og havde den forudsætning, at de enten skulle beskrive konstruktioner, der tog det bedste fra de to, eller konstruktioner, der var helt nye. Fordi det på forhånd var aftalt, at der ikke skulle være tale om en overtagelseslignende situation, var det uacceptabelt blot at overtage den ene organisations rutiner i et givet spørgsmål. Ikke desto mindre viste det sig overordentligt vanskeligt at løfte sig op over de kendte forudsætninger. Deltagerne var bundet af en opfattelse af, at netop denne eller hin sammenhæng mellem opgaver og ressourcer, mellem personalepolitik, kultur og belønningsstrukturer osv. var den eneste rigtige og brugbare, og stort set enhver detalje blev derfor genstand for langvarige forhandlinger. Disse var ganske opslidende og medførte, at der under hensyntagen til tidspresset blev indgået en række kompromisser, som egentlig ikke opfyldte nogen af parternes succeskriterier. Modsat de gode erfaringer fra TIB blev denne konsensus-søgning problematisk, når der ikke

samtidig blev satset på – og givet tid til – at skabe et nyt fælles grundlag. Konkret indebar det, at en del aftaler blev indgået ud fra en mindste fællesnævner uden tilstrækkelig visionær kvalitet.

Ledelsens rolle i en organisationsforandring

Ved at offentliggøre fusionsplanerne og lancere Masterplanen uden forudgående debat hhv. ved at fastholde planen undervejs, gives udtryk for, at organisationsændringen både burde og kunne igangsættes og styres af ledelserne. Dermed underkendes det forandringspotentiale, som måtte ligge andre steder i organisationen, og betydningen af deltagelsen fra de faktiske beslutningstagere – altså medlemmerne – nedtones. Med andre ord nåede den nyfortolkning af verden, som i løbet af processen blev stadig mere gennemgribende i ledelserne, ikke ud over ledelsesniveauet og bredte sig derfor ikke til andre dele af organisationerne. Derved frakoblede ledelserne reelt de faktiske beslutningstagere fra fusionsprocessen.

Deltagelse og identifikation

Planens arkitektur begrænser med andre ord medlemmernes og de lokale repræsentanters adgang til de beslutningsarenaer, hvor fusionen potentielt kunne blive en del af deres oplevede interesser. På de ge-

neralforsamlinger, der forkastede fusionen, gav medlemmerne klart udtryk for, at de oplevede, at et fusioneret forbund ikke havde potentiale til at varetage deres interesser. Tværtimod oplevede de fusionen som en trussel, idet de følte, at de hentede styrke og basis i usikre omgivelser netop ved at fastholde deres organisatoriske integritet og selvstændighed.²⁵

Hvor fusionen som resultat af et institutionelt pres for ledelserne altså var en måde at reducere deres usikkerhed og at hente legitimitet og magt i det fagligt-politiske felt (Kjær 2001), oplevede generalforsamlingerne i stedet fusionen som et pres mod deres faglige identitet og organisatoriske tilhørsforhold. Uanset at ledelserne altså havde opnået betydningsfulde forlig, og at der blev stillet en række konkrete garantier for medlemmerne, manglede ledelsernes indbyrdes forlig overbevisningskraft og visionær styrke i forhold til at skitsere et nyt pædagogisk forbund, medlemmerne kunne identificere sig med.

Det er betegnende for modstanden, at den især blandt pædagogerne var massiv. Sat i relation

til identifikationsproblematikken kan en del af forklaringen findes i, at Masterplanen især fokuserer på de fagligt-politiske aspekter og nedprioriterer det fælles forbunds pædagogfaglige og samfundsmæssige virke. Dermed er det især PMF's blue-collar kultur, der synliggøres og italesættes i Masterplanen. Det kom også til udtryk i, at ledelserne faktisk enedes om at vælge LO som hovedorganisation uagtet, at BUPL har næsten dobbelt så mange medlemmer, hvilket på en del af BUPL's generalforsamlinger blev fremhævet som et væsentligt argument for at stemme imod.

Reaktion frem for proaktion

Et andet aspekt, der modarbejdede ledelsernes bestræbelse på at slå igennem med visionen om det fælles forbund, er Masterplanens fokus på "knasterne" i samordningen. Der blev i planen lagt meget stor vægt på at identificere de konfliktfelter, som har præget det spændte forhold mellem forbundene, for i forlængelse deraf at formulere et fælles grundlag for det nye forbund. Ved således at reagere på fortidens uoverensstemmelser og beskæftige sig mindre med udviklingen af fremtidens politikker usynliggøres det

proaktive og visionære element, hvor fremtidens pædagogfaglige organisation skulle sættes på dagsordenen.

Tid som faktor

Samtidig giver Masterplanens resultatsøgende karakter et signal om, at målet var klart og entydigt, og vejen var en fremadskridende lineær proces. Ved at tillægge processen de karakteristika og ved at arbejde med en stram tidsramme skabtes der hverken rum for eller tid til forhandlinger om alternativer, nyskabelser eller improvisation. Det svækkede yderligere de lokale aktørers (medlemmer og tillidsrepræsentanter) adgang til problemforståelsen og løsningsmodellerne. Tidspresset modarbejdede derved intentionen om at invitere medlemmerne til at deltage i udviklingen af det nye forbund. I praksis var der dårlig tid til at stille sig nysgerrigt an over for projektet.

Fraværet af Plan B

Som en konsekvens af ønsket om at demonstrere beslutsomhed og handlekraft fravalgte ledelserne at anskueliggøre en "Plan B", hvis processen ikke forløb som planlagt. Dette fravalg skyldtes ikke, at ledelserne – historien in mente – ikke forventede modstand. Derimod var beslutningen om at vælge kun én køreplan udtryk for, at ledelserne vurderede, at en Plan B ville signalere "rysten på hånden".

Ud over at begrænse mulighederne for nytænkning og improvisation gav det også et signal om, at såfremt fusionen faldt, kunne de to organisationer fortsætte relativt upåvirkede. At forkaste projektet indebar for medlemmerne ikke en forpligtelse til at tage stilling til alternativer. Men virkeligheden krævede alternativer, og uden fusionen blev det nødvendigt at gennemføre relativt store økonomiske og organisatoriske stramninger internt – i hvert fald i PMF. Ved ikke at skitsere en "Plan B" og dermed synliggøre konsekvenserne ved et nej, blev fusionsargumentet alvorligt svækket. Baggrunden for det valg var, at ledelserne ikke ville beskyldes for at iværksætte en skræmmekampagne for at presse et ja igennem. Men ved den manøvre spillede fusionens fortalere sig samtidig et væsentligt argument af hænde – nemlig at det ville blive værre hver for sig end sammen. Derved blev de lokale beslutningstagere frataget ansvaret for organisationernes økonomisk og organisatorisk sårbare position. I hvert fald i første omgang.

Nye forudsætninger - andre strategier

Sammenfattende lykkedes det altså ikke for ledelserne i BUPL og PMF at skabe fodslag blandt medlemmerne: Masterplanen fik ikke den forudsatte overbevisningskraft

²⁵ Reportager fra generalforsamlingerne i fagbladene Børn og Unge (BUPL) og Job og Børn (PMF).

i forhold til at skitsere det ny forbund. Den relativt tilknappe form og den forcerede tidsplan inviterede ikke til deltagelse for andre end de politiske og administrative ledelser. Dermed blev fusionen – dialogproces eller ej – opfattet som et på forhånd aftalt fait accompli.

Det giver anledning til lidt spekulativt at reflektere over, hvad lederne kunne have gjort anderledes – og hvorfor.

For at kvalificere vores bagklogskab vil vi kort præsentere nogle teoretiske aspekter omkring individer i en moderne kontekst – heriblandt altså de mennesker, der afviste fusionen.

Et af menneskers mest grundlæggende træk er, at de konstant søger efter og skaber mening. Efter den træge dialogproces at dømme gav en fusion mellem BUPL og PMF ikke bare dårlig mening – den gav ingen mening for medlemmerne, og hvis ikke begivenheder er meningsfulde for mennesker, bliver de set som enten betydningsløse og ligegyldige eller som truende og uforklarlige. I det perspektiv er en

forklaring på medlemmernes afvisning, at lederne ikke formåede at gøre fusionsideen meningsfuld.

For at forstå dette fravær af mening bliver det relevant at undersøge nogle af de sociale og kulturelle betingelser, medlemmernes meningsdannelse foregår under.

Moderne tider

I løbet af især de sidste hundrede år har samfundsudviklingen medført fundamentale forandringer for såvel institutioner som individer: Uddannelsesboomet, de videnskabelig-teknologiske landvindinger, ændringerne i produktionsformerne og den generelle demokratisering er bare nogle af de drivkræfter, der tilfører samfundet og den sociale organisering i de moderne samfund en stadigt voksende dynamik og grad af kompleksitet. Denne tid og disse vilkår kaldes af mange sociologer for moderniteten (se bl.a. Giddens 2000).²⁶

Moderniteten er bl.a. karakteriseret ved, at de enkelte individers identitet og livsmuligheder ikke længere bestemmes af deres tilhørsforhold

til bestemte sociale kategorier som fx køn, alder, klasse, etnicitet og nationalitet (Sennet 2000). Skomageren kan ikke længere bare blive ved sin læst, men er i stedet henvist til på godt og ondt at skabe sin identitet og liv i en livslang proces af valg og fravalg. At skabe en meningsfuld sammenhæng og en sammenhængende identitet ud af det virvar af muligheder og valg, moderne mennesker præsenteres for, skaber tvivl og usikkerhed.

Tvivl, tillid og behovet for sikkerhed

Tvivl og usikkerhed er den logiske følge af de mange valgmuligheder og den tilsyneladende valgfrihed. Når individets følelse af sikkerhed udfordres, vakler også tilliden til den sociale, politiske og materielle verden, som er grundlaget for vores identitet og socialitet. Derfor er tillidsforholdet også centralt i forholdet mellem det enkelte menneske og den faglige organisation, som den pågældende kan vælge at være medlem af – eller vælge fra. Derfor må de faglige organisationer være leveringsdygtige i tilbud og forklaringer, som giver umiddelbar mening for medlemmerne. Det gælder særligt, når der er forandringer på dagsordenen.

Forandringer udfordrer selvsagt det sikre og vante. Hvis medlemmernes opbakning skal sikres, må organisationerne formå at skabe tillid til,

at forandringsinitiativet er meningsfuldt. Men mening og tillid skabes ikke gennem overbevisende argumenter men i højere grad gennem konkrete erfaringer og handlinger. Derfor er det en grundlæggende betingelse for individets meningsskabelse, at de samtidig gives lejlighed til at få egne erfaringer, handle og tage del i begivenhederne (Borum 1995).

Da lederne i BUPL og PMF lancerede Masterplanen som tillidsskabende foranstaltning, tog de det modsatte udgangspunkt. Lederne antog, at tillid til projektet kunne skabes gennem lederernes demonstration af handlekraft. Men derved kom de til at blokere for medlemmernes deltagelse og handling som betingelse for deres engagement og meningsskabelse.

Refleksivitet

Den sammenhæng henleder opmærksomheden på en anden konsekvens af modernitetens mange valg nemlig individets stigende refleksivitet. I en moderne sammenhæng medfører behovet for tillidsrelationer ikke, at individet passivt forlader sig på hverken autoriteter eller traditioner. Tværtimod skaber det høje uddannelsesniveau og adgangen til de mange informationer en radikalt øget selv- og omverdensforståelse, som gør mo-

²⁶ Denne udvikling har - især med udviklingen inden for IT - taget yderligere fart i de seneste 30 år, hvilket har givet anledning til at betegne vores tid som sen-moderne for at påpege, at især de vestlige samfund sandsynligvis imødeser så radikale ændringer i samfundslivet, at "det moderne" lakker mod enden, og at de vestlige samfund står på tærsklen til noget helt nyt og endnu ukendt.

derne mennesker i stand til at reflektere over, kritisk at tage stilling til og handle i forhold til modernitetens institutioner og deres rationaler. Moderne mennesker er derfor ikke passivt underlagt de eksisterende normer, strukturer og rationaler, men derimod aktive medspillere karakteriseret ved en høj grad af handledygtighed, strategisk tænkning og refleksivitet.

Det stiller andre og nye krav til bl.a. den politiske tænkning og handling, for når forholdet mellem politikens subjekter (ledelserne) og objekter (medlemmerne) er dynamisk og foranderligt, er åbenhed og demokrati i beslutningsprocessen ikke længere paroler men grundbetingelser for, at medlemmerne tager del i organisationens liv, og dermed for at de faglige organisationer bevarer positionen som legitim repræsentant for lønmodtagernes interesser.

Kampen om opmærksomhed

Medlemsdeltagelsen afhænger grundlæggende af, at ledelserne formår at skabe en dialog, der i relevans og betydning for medlemmerne kan konkurrere med de mange andre problemer og løsninger, som moderne mennesker dagligt forholder sig til og vælger imellem. Skal individet tage stilling til og engagere sig i organisationen, skal organisationens liv med andre ord kunne kon-

kurrere med en række fx køns-, social-, forbruger- eller miljøpolitiske aktiviteter, eller simpelthen med den daglige indsats for at få hverdagen, parforholdet og venskaber til at trives og udvikle sig. I den kamp om opmærksomhed formåede fusionsprojektet mellem BUPL og PMF ikke at gøre sig gældende. At initiativet ikke i synderlig grad forstyrrede medlemmernes verdensbillede kan være en af forklaringerne på, at hverken i BUPL/ PMF eller Metal/El har fusionsforlisene umiddelbart medført krav om personudskiftninger i ledelserne. Udover at de fire forbundsledelser givetvis har kunnet trække på en opsparat kapital af anerkendelse og magt (Larsen 1994), tyder det også på, at medlemmerne ikke har ladet sig anfægte af et enkelt – og i deres øjne ret uinteressant – fejltrin.

Tillid til et fusionsprojekt kan altså ikke skabes alene gennem autoriteternes handlekraft og beslutningskompetence. Medlemmerne må samtidig gives mulighed for aktivt at blande sig i, tage stilling til og til egne sig problemforståelsen og løsningsforslagene som forudsætning for, at de kan blive en del af medlemmernes oplevede interesser. Vi har tidligere påpeget, at en forudsætning for denne aktivitet og engagement er, at ledelserne er i stand til at skabe lejligheder – eller ”rum”

– hvor medlemmerne kan blande sig.

At skabe disse andre ”rum” kræver et opgør med den klassiske organisationsforståelse.

Forandringer i ”åbne” systemer

Satsningen på at skabe tillid gennem en ledelseskontrolleret og minutøst planlagt proces er udtryk for en organisationsforståelse, der ikke har indtænkt ovennævnte samfundsmæssige forandringer. Traditionelt har organisationsteori og ikke mindst den praktiske organisatoriske ledelse sat sin lid til en rationel model for organisationsforståelsen, hvor kommunikationen gik kommandovejen, og hvor beslutninger blev truffet på baggrund af objektive kriterier og blev iværksat gennem enkle og klare procedurer, og hvor der var et klart skel mellem organisation og omverden. Men hvor den forståelse (måske) var tilstrækkelig og anvendelig i stabile omgivelser, er den mindre tilstrækkelig under betingelser, hvor fx fleksibilitet og dynamik både er nødvendige egenskaber for og iboende karaktertræk ved organisationerne. Derfor rækker de rationelle modeller ikke til at forklare organisationsudvikling i de ustabile og foranderlige omgivelser, som kendetegner de moderne samfund, og som de moderne organisationer manøvrerer i.

Uanset deres historiske rødder og umiddelbart klare struktur er også fagbevægelsens organisationer berørt af disse forandringer. I enhver faglig organisation er graden af integration og kommunikation mellem og på tværs af de forskellige positioner i systemet kontekstafhængig og skiftende. Konkret optræder de enkelte aktører i en række forskellige sammenhænge politisk, personligt og professionelt, hvor de har skiftende interesser, varierende strategier og adgang til forskellige magtformer (Christensen og Daugaard Jensen 1986:76). Det kommer fx til udtryk i, at der i organisationerne er en række skiftende koalitioner, der laver situationsbestemte – og mere eller mindre formelle – alliancer med bestemte ressourcepersoner i eller uden for organisationen. Disse dynamiske og ”åbne” aspekter af organisationens liv kan dårligt fanges i en klassisk organisationsforståelse, og når man forsøger at afbilde dem i et organisationsdiagram, ser man bort fra både de konkrete aktørers skiftende positioner, de mange uformelle kommunikationskanaler i organisationen, de uklare grænser mellem organisation og omverden og det sammensurium af ikke kort- og planlagte aktiviteter, som karakteriserer de fleste organisationers liv.

Havde ledelserne i BUPL og PMF haft blik for organisationernes ”åbne” karakter og for medlemmernes voksende refleksivitet og krav om meningsfuldhed, havde de måske i højere grad støttet etableringen af en række decentrale, lokale og tværgående fora – eller ”rum” – hvor de lokale aktører havde haft mulighed for og fundet det relevant at mødes og reflektere over både udfordringer, problemer og løsninger og derved fået et ejerskab til processen som forudsætning for engagement og meningsskabelse (Borum 1995).

Ledelserne i BUPL og PMF var gennem næsten to år meget engagerede i og handlende i forhold til processen. I ledelserne gav den stabile og ledelseskонтроllerede proces en række anledninger til at få konkrete erfaringer med og tillid til det tværororganisatoriske fællesskab. Gennem møder, seminarer og kurser blev der skabt tilstrækkelige fælles forståelser om sig selv og omverdenen til, at fællesskabet forekom hensigtsmæssigt og meningsfuldt (Borum 1995). I de konkrete forhandlinger, de fælles aftaler og de fælles oplevelser kunne ledelserne tilegne sig en forståelse, som gjorde det fælles forbund til en realistisk – og i deres øjne oplagt – mulighed. Derimod gav fraværet af fælles tværororganisatoriske erfaringer på lokalt niveau ikke samme mulighed.

Denne ulighed skyldes næppe, at forbundsledelserne ikke af et ærligt hjerte forsøgte at skabe fora, hvor debatten kunne tages og erfaringerne gøres. Udsendelsen af tusindvis af dialogkurve var et ambitiøst og kostbart projekt. Men meget tyder på, at ”rød stue” ikke var den rette modtager. Det skyldes sandsynligvis, at dialogen mellem pædagoger og medhjælpere om deres organisatoriske tilhørsforhold ikke opleves som et presserende problem i ”rød stues” hverdag. Havde ledelserne tilrettelagt dialogen med medlemmerne ud fra erkendelsen af, at de på daginstitutionsniveau var i skarp konkurrence med en række andre oplevede problemer, havde de muligvis fået blik for at skabe alternative rum og alternative oplæg, hvor de lokale aktører bedre var både til sinds og i stand til aktivt at tage del.

Ændringer som en læringsproces

Samlet set kunne ledelserne sandsynligvis med fordel have opereret med en mere åben og udforskende ændringsstrategi, der bl.a. kunne betragte holdningsdannelsen omkring fusionen som et spørgsmål om en læringsproces, der måtte foregå på alle niveauer og på tværs af niveauer og organisationer. Dermed kunne der tages højde for en løbende afdækning af koalitioner, potentialer og muligheder, som atter kun-

ne have åbnet nye døre og muligheder i processen. Det havde betydet, at ledelserne måtte give køb på deres kontrol af forløbet til fordel for en mere kaotisk, springende og tidskrævende proces. I en kulturel sammenhæng og i et institutionelt felt, hvor orden, stabilitet og forudsigelighed har væsentligt mere positive signalværdier end kaos og uforudsigelighed (Schultz 1999), ville valget af en mere kaotisk proces kræve et betragteligt mod af ledelserne. Men det kommer såmænd også til at kræve mod i ledelserne at lancere nye visioner efter den kuldsejlede fusion. Ikke mindst når de økonomiske og organisatoriske problemer, som fusionen skulle være svaret på, fortsat vokser.

Disse indsigter bringer os frem til det afsluttende afsnit, hvor vi vil reflektere over de indsigter, vi har fået undervejs, samle op de spørgsmål, som vi indledningsvist stillede, og ridse nogle perspektiver op for fagbevægelsen.

Sammenfatning og perspektivering

Vi har i artiklen beskæftiget os indgående med de samfundsmæssige, politiske og faglige baggrunde for fagbevægelsens udvikling hen imod stadig større enheder. Vi har set på ledelsernes faktiske handlinger for at komme i mål, når en plan er blevet

lagt, og vi har noteret den ærgrelse, der opstår, når det ikke lykkedes.

Med dette afsnit søger vi dels at samle op på diskussionen, dels at grave et spadestik dybere. Fagbevægelsens fremtid er jo ikke bare et spørgsmål om, hvorvidt der kan opnås tilslutning til konkrete ændringsbestrebelse, men også om at fagbevægelsens grundlæggende værdier kan udvikles samtidig med, at de faglige organisationer imødekommer de udfordringer og pres, som de aktuelt står overfor.

Drivkræfter i fusionsprocesserne

I afsøgningen af drivkræfterne i den aktuelle bølge af fusioner har vi taget udgangspunkt i, at fagbevægelsen historisk er etableret som lønmodtagernes reaktion på den arbejdsgiverorganisering, der startede med industrialiseringen. Opbygningen af større arbejdspladser krævede kollektive forsvarsværker af samme format for at sikre mod vilkårligheder og udnyttelse. Dermed er fagbevægelsen paradoksalt nok i dyb gæld til arbejdsgiversiden. For at kunne garantere varetagelsen af lønmodtagernes interesser er de faglige organisationer helt afhængige af arbejdsgivernes accept og anerkendelse som modpart. Dermed har arbejdsgiverne æren for en stor del af de faglige organisationers arkitektur. Men de faglige organisationer

skal ikke blot modsvare arbejdsgiverforeningernes organisationer. De skal samtidig også forholde sig til og indrette sig efter de betingelser den lovgivende magt og de internationale reguleringer sætter²⁷.

Om eksterne og interne pres

Disse eksterne pres fra det institutionelle felt følges af et pres fra en medlemsskare under forandring. Nutidens medlemmer stiller sig ikke tilfredse med, at deres faglige organisation er anerkendt forhandlingsmodparter. De forventer også professionel service, synlighed i offentligheden og et meningsfuldt fagligt fællesskab.

Udsat for disse eksterne og interne pres er det en løbende udfordring for de faglige organisationer at bringe sig i offensiven. De kan ikke overleve som en bleg afspejling af det øvrige institutionelle felt, og derfor må de bringe sig i en position, hvor de tilbyder medlemmerne et meningsfuldt organisatorisk tilhørsforhold, og hvor de giver samfundet i øvrigt et kvalificeret sam- og modspil.

Vi har diskuteret det grundlæggende paradoks, der opstår, når den stigende professionalisering står i fare for at nedbryde det potentielle og faktiske fællesskab i lønmodtagernes organisationer, som fagbevægelsen er funderet på. Det skyldes dels organisationernes tendens til at ansætte stadig flere eksperter, som ikke er personligt forankret i organisationen og dels den tendens til fusioner, der søger at skabe det økonomiske overskud til at "levere varen", men som samtidig skaber usikkerhed omkring det faglige fællesskabs fremtid.

Effektiviseringsgevinster

Balancen mellem at bevare et tilstrækkeligt højt og professionelt serviceniveau i en slagkraftig organisation, uden at kontingenter eksploderer, er en væsentlig grund til, at effektiviseringer i form af forstærket samarbejde med andre organisationer sættes på dagsordenen. Fusioner er i det perspektiv et naturligt modsvar, men fagbevægelsens aktuelle legitimitetskrise gør det samtidig nødvendigt at se kritisk på, hvad gevinsterne bruges

til. For at komme i offensiven er det afgørende, at effektiviseringsgevinster ikke kun anvendes til at professionalisere og sætte kontingenterne ned. De faglige organisationer må også afsætte ressourcer til at være til stede på de enkelte arbejdspladser og blandt de potentielle medlemmer fx på uddannelsesstederne. Det er i dette personlige møde, at fagbevægelsen vil få mulighed for at erobre medlemmernes opmærksomhed i det virvar af muligheder, de enkelte individer har. Denne opmærksomhed er samtidig forudsætningen for, at fagbevægelsen kan skabe et tilstrækkeligt tillidsforhold til, at medlemmerne faktisk oplever, at fagbevægelsen "leverer varen" og derfor vælger det faglige medlemskab og engagement til.

Om medlemsaktivitet som forudsætning for legitimitet

Fordringen om at være synlig på arbejdspladserne handler ikke alene om at vende den negative medlemsudvikling. Fagbevægelsens fremtid afhænger også af, at medlemmerne tager aktivt del i organisationens demokratiske liv. Vi har vist, at i en moderne sammenhæng kræver dette nye metoder. Kampen om medlemmernes opmærksomhed forudsætter en nøje iagttagelse af, hvad der er relevant for den gruppe, man søger at inddrage, og debatten må have direkte forbindelse

med de politiske beslutninger, som debatten lægger op til.

Denne erkendelse bringer os til artiklens andet hovedspørgsmål, nemlig hvad der betinger et positivt henholdsvis negativt udfald af konkrete fusionsbestrebelse.

Skabelsen af nye fællesskaber

Vi har undervejs i vores undersøgelse vist, at tilslutningen til fusionsinitiativerne ikke mindst afhænger af, at det nye fællesskab fremtræder som et realistisk og attråværdigt alternativ. Dermed er det også afgørende, at beslutningstagerne får adgang til den problemforståelse og vurdering af organisationens aktuelle muligheder, som dannede baggrund for ledelsernes fusionsstrategi. Ved ikke at skitsere de mulige fremtids-scenarier for organisationen, hvis fusionen ikke blev gennemført, havde beslutningstagerne ikke en reel mulighed for at tage stilling til alternativerne til det nye fællesskab.

I vores undersøgelser har vi – let overraskede – konstateret, at de vellykkede fusionsprocesser ikke foregik blandt de "lige børn", men derimod dér hvor der blev skabt nye fællesskaber på tværs af gamle grænser. Dermed indebærer en vellykket fusion en ny forståelse af et helt grundlæggende træk ved den enkelte organisation, nemlig at den er for-

²⁷ Dog blev der udtrykt spredt skepsis over for projektet. Især i BUPL's fagblad Børn og Unge beskyldte læserbreve ledelserne for at forsøge at manipulere projektet igennem, uden at medlemmerne fik lejlighed til at gøre deres indflydelse gældende. Således handlede protesterne mindre om fusionsgrundlagets politiske og organisatoriske nødvendighed og mere om relevansen af ledelsernes debatoplæg og udspil.

met af et indbyrdes sammenhold, som ikke mindst er baseret på en forståelse af sig selv til forskel fra nogle andre, som holdes ude af fællesskabet. Hvis en fusionsproces skal lykkes, må disse forskelsskabende grænser omdefineres. Der må skabes et nyt fællesskab på tværs af gamle grænser, og der må trækkes nye grænser for, at den nye organisation kan forstå sig selv til forskel fra omverdenen. I vores cases fra TIB, UNISON og IDA så vi betydningen af tillid og tålmodighed, og at skabelsen af disse nye fællesskaber afhang af samarbejde og projekter, som resulterede i opnåelse af konkrete resultater over for medlemmerne.

Omvendt har vi i BUPL og PMF måttet erkende at troen på, at lederne kunne vise vejen, og opfattelsen af, at tilliden skulle skabes mellem pædagoger og pædagogmedhjælpere i den enkelte daginstitution ikke rakte. Det havde mindst tre årsager: For det første havde pædagoger og medhjælpere i daginstitutionerne ikke noget behov for at debattere deres faglige tilhørsforhold med hinanden. For det andet gjorde fraværet af muligheder for at deltage dér, hvor beslutningerne blev formet og truffet, at

de ikke oplevede, at deres deltagelse var relevant, og endelig tillod den korte tid ikke, at ledernes gode samarbejds erfaringer kunne forplante sig og realiseres lokalt. At netop et mere rummeligt tidsperspektiv kunne have befordret processen antydes af, at der trods medlemmernes afvisning er etableret grundlag for et øget samarbejde både i BUPL og PMF hhv. i Dansk Metal og Dansk El-Forbund.

På vej mod nye samarbejder

Selv om det ikke viste sig muligt at realisere BUPL/PMF-fusionen, blev der undervejs opnået stor tillid imellem de centrale besluttende aktører, og meget tyder på, at der trods alt også lokalt er skabt et grundlag for et stærkere samarbejde²⁸. Inden fusionsprocessen gik i gang var det lokale samarbejde mellem BUPL og PMF fraværende i de fleste fagforeninger, men der gives nu entydigt udtryk for en anerkendelse af samarbejdets betydning, og efterfølgende er der indgået en formel samarbejdsaftale mellem de to forbund.

I Dansk Metal og Dansk El-Forbund er der efter Dansk El-Forbunds afvisning sendt lignende samarbejdssignaler.

Det kan med andre ord konstateres, at der som et biprodukt af de kuldsejlede fusionsbestræbelser i disse organisationer er skabt en ny holdning til hinanden undervejs. Denne nyorientering ser vi som udtryk for en voksende erkendelse af, at et tættere samarbejde er ønskeligt og troværdigt – og måske endda nødvendigt.

Medaljens bagside

De umiddelbare succeshistorier i UNISON, IDA og TIB kan dog ikke skjule, at selv de vellykkede fusioner også har haft negative omkostninger. Fusionsforslagene blev ikke stillet på baggrund af et følelsesmæssigt behov for fællesskab, men i erkendelse af, at en struktur opbygget omkring en fælles faglig identitet ikke nødvendigvis er den optimale, når det handler om at løse de aktuelle opgaver. Dermed er fusionerne et kompromis mellem følelsesmæssige værdier og professionelle svar på konkrete udfordringer.

I UNISON er omkostningerne ved dette kompromis ganske store: Om end man har opnået store resultater i forhold til at påvirke arbejds-giverparterne og lovgivningsmagten i en kampagne for at rulle virkningerne efter Thatcher-periodens ultraliberalisering tilbage, har man samtidig mistet det enkelte medlems engagement i organisationens

liv og aktiviteter, og særligt de svage stillede blue-collar medlemmer er blevet marginaliseret i organisationen (Haunch 2001). I den i øvrigt vellykkede TIB-fusion noteres det med beklagelse, at ”det var hyggeligere før i tiden”. Man har altså også her tabt noget af fællesskabsfølelsen, ”hyggen”.

Trods disse – erkendte – omkostninger er der ingen tegn på, at fusionsbølgen er ved at klinge af. Som nævnt afsøger TIB og Metal aktuelt nye fusionsmuligheder, og selv de kuldsejlede fusionsforsøg har skabt nye samarbejdsplatforme, som – med tiden – kan resultere i nye fællesskaber.

Disse analyser bringer os frem til spørgsmålet om, hvilke indsigter analyser af fusionsprocesser kan give i fagbevægelsens aktuelle udfordringer og handlemuligheder. Det gælder altså vurderingen af, om analysen af fusionssucceserne og -fiaskoerne kan bidrage med nye forståelser og anvise andre veje for de faglige organisationers aktuelle forandringsbestræbelser.

Vores betragtninger omkring disse fremtidige muligheder vedrører primært fusionsbestræbelser, men fordi fusionsinitiativers forløb og skæbne afspejler organisationernes generelle manøvre dygtighed og -mu-

²⁸ Referat fra generalforsamlinger i Børn og Unge, samt Job og Børn (BUPL's og PMF's fagblade)

ligheder, er overvejelserne ikke kun relevante i en fusionskontekst.

Nye krav til de faglige organisationer

Gennem vores analyser af fusionsfiaskoerne har vi påpeget, at de rationelle beslutnings- og målrettede argumenter ikke rækker til at opnå tilslutning til de store forandringer. Og mere generelt er det heller ikke sandsynligt, at medlemmerne vil tage aktivt del i organisationens liv på baggrund af fagpolitiske initiativer, der alene appellerer til medlemmernes objektive interesser. Udfordringen for de faglige organisationer består dermed i at forbinde medlemmernes objektive interesser med deres oplevede interesser.

En forudsætning for at kunne appellere til medlemmernes oplevede interesser er, at organisationen formår at komme i dialog med medlemmerne. Vi har i den forbindelse tidligere diskuteret moderniteten og dens stigende grad af social og kulturel kompleksitet som en væsentlig faktor i samspillet mellem organisationen og medlemmerne. Moderne individer er refleksive, kritiske og individualiserede. Deres mange muligheder for at vælge til og fra stiller sammen med de moderne systemers voksende åbenhed og dalende integration krav om mere, bedre og anderledes kommunikation for at erobre medlemmernes

interesse og sikre deres deltagelse. Denne deltagelse er både nødvendig for, at fagbevægelsen kan bevare sin position som legitim repræsentant for lønmodtagerne, og for at medlemskabet forekommer tilstrækkelig meningsfuldt for den enkelte til, at det ikke vælges fra.

Men samtidig – og heldigvis – skaber moderniteten nye forudsætninger for at realisere denne kommunikation. Moderne mennesker har adgang til enorme mængder af information, det relativt høje uddannelsesniveau har givet dem gode forudsætninger for at bearbejde denne information, og den teknologiske udvikling har særligt med IT skabt nye muligheder for at udveksle informationen. Det giver helt nye forudsætninger for, at organisationen og medlemmerne kan komme i dialog såvel i virtuelle som virkelige møder, hvor fælles mening og fællesskaber over tid kan dannes. Skabelsen af disse fælles ”rum” og fælles betydninger for medlemmer, tillidsfolk og ledelser er blandt fagbevægelsens væsentligste udfordringer. Det gælder ikke kun, når der er organisationsændringer på dagsordenen.

Betingelserne for tillid og fællesskab
Fusioner stiller særlige krav til dialogen mellem organisationerne og medlemmerne. Fusioner er risikab-

le, fordi de grundlæggende sætter de eksisterende fællesskabers eksistens på spil. Deres succes afhænger derfor af, at der gennem dialog og fælles erfaringer skabes tryghed og gensidig tillid, som det nye fællesskab kan baseres på.

I risikable omstændigheder er tillid en afgørende betingelse for, at der øjnes muligheder frem for begrænsninger. For at skabe tillid – særligt i en moderne sammenhæng – er det nødvendigt, at der gøres plads til refleksivitet. Den enkelte skal have forudsætninger for, tid og lejlighed til at reflektere over muligheder og begrænsninger for at kunne vurdere de involverede risici. Det kræver med andre ord åbenhed omkring og bredest mulige adgang til problemforståelsen og løsningsmodellerne – ikke mindst tilstrækkelig tid til at tilegne sig dem.

Filosoffen Ole Fogh Kirkeby sammenfatter disse erkendelser i fire slutninger omkring betingelserne for tillid og fællesskab.

- Tillidsskabelse forudsætter, at kultur, sprog og baggrund indrages.
- Tillidsskabelse kræver tid.
- Tillidsskabelse kræver arbejdsformer, der muliggør intimitet, mens det samtidig kræver en vis selvstændighed for at kunne stå

ansigt til ansigt, som venner nu en gang må.

- Venskaber og tillid trives, hvor der er noget større at være fælles om.

Disse fire forhold kan overføres til vores cases. I de tilfælde, hvor der er tid og rum for at udvikle tilliden og de personlige relationer, og hvor der er mulighed for at få fælles erfaringer i respekt for hinandens ”sprog”, kulturer og egenart, er der gode chancer for at etablere de ønskede fællesskaber og derved sikre tilslutning til en fusion. Men måske er det særligt den sidste af Fogh Kirkebys slutninger, der for fagbevægelsen kan vise sig afgørende. For hvis fællesskabet trives, hvor der er noget større at være fælles om, forudsætter det, at de faglige organisationer konstant relancerer det ”større”, som fagbevægelsen er funderet på, nemlig fællesskabet, solidariteten og kampen mod uretfærdighed.

Dette ”større” har vi lejlighedsvist berørt, og afslutningsvist er der grund til mere direkte at sætte det i relation til fusionsbestræbelser og de mere generelle perspektiver for de faglige organisationers fremtid.

Når vi undervejs har fokuseret på kommunikationens betingelser og form, hverken kan eller skal det er-

statte det indhold, der kommunikeres om. Det, man lidt florumvundet kunne kalde fagbevægelsens mission.

Behovet for fællesskab og fagbevægelsens mission

Bolværket mod arbejdsgiverne, forsvaret for de svageste og det aktive fællesskab med ligestillede er fortsat de faglige organisationers primære eksistensberettigelse og grundlaget for deres politiske og samfundsmæssige indflydelse. Og ser man sig omkring, er der ikke grund til at tro, at hverken tiden eller medlemmerne er løbet fra denne mission. Når der både i offentligheden, blandt medlemmerne og internt i organisationerne stilles spørgsmålstegn ved fagbevægelsens rolle, er det ikke nødvendigvis udtryk for en udfordring af de grundlæggende værdier. Nok er der aktuelt mange tegn på en mere individualistisk kultur, men mere end at den indebærer et fravalg af fællesskaber, indebærer det, at de faglige organisationer må imødekomme udfordringen fra dens medlemmers stigende refleksivitet, voksende usikkerhed og nye behov.

Ser man bort fra de fysiske behov, identificerer Ole Fogh Kirkeby netop fællesskabet – eller mere præcist den følelsesmæssigt funderede fællesskabsfølelse – som det væ-

sentligste menneskelige behov. Følelsen af at høre til, høre sammen og handle sammen er det alle mennesker søger, det gælder i familien, på arbejdspladsen og gennem det organisatoriske tilhørsforhold. Det er i fællesskabet og i forpligtelsen overfor det, at mennesket søger og finder tryghed og livskvalitet. Den voksende individualisering er altså nok et vilkår, fagbevægelsen må forholde sig til, men ikke et vilkår der indebærer, at fællesskabet taber betydning. Faktisk skaber individualiseringen et øget behov for følelsesmæssigt funderede fællesskaber som tryghedsskabende foranstaltning i en usikker verden.

Fordi denne følelsesmæssigt funderede fællesskabsfølelse er det attråede mål for organisationens medlemmer, er den også et succeskriterium for dem, der vil forandringen. Det indebærer, at selv om fusioner synes et oplagt svar på de udfordringer, fagbevægelsen står overfor, afhænger et positivt resultat af, at der gennem lokal deltagelse kan opbygges tillid til hinanden og det nye fællesskab. Og det kræver, at der er både tilstrækkelig tid og rum til fælles erfaringer, læring og meningskabelse på alle niveauer.

Vi har vist, at der er en fare for, at de faglige organisationers bestræbelser på at optimere og profes-

sionalisere organisationerne overskygger organisationernes fundament som et fællesskab mellem medlemmerne. Dermed trues de faglige organisationers eksistensberettigelse i den form, vi kender i dag. Men omvendt viste forløbene i BUPL/PMF og Dansk Metal/Dansk El-Forbund, at hvis ikke fusionsplanerne har tilstrækkelig overbevis-

ningskraft og visionær styrke til at skabe tillid til, at de nye fællesskaber faktisk kan være en reel erstatning for de gamle, stemmer medlemmerne ledelserne ret imod. I det perspektiv er begmanden uanset ledelsernes stålsatte indsats og storstilede planer samtidig et positivt udtryk for, at medlemmerne ikke er til sinds at opgive fællesskabet.

Litteratur

- APL-undersøgelsen (1993): Medlemmer og mening. Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv. LO og Carma. Henning Jørgensen, Morten Lassen, Jens Lind og Morten Madsen; A-pressens trykkerier.
- Borum, Finn (1995): Strategier for organisationsændring. København; Handelshøjskolernes Forlag.
- BUPL og PMF (2000): Oplæg til kongresserne november og december 2000.
2001a Fusionspakken. Ikke publiceret program fra september 2001.
2001b Masterplanen. Ikke publiceret arbejdsrapport, januar 2001.
- Christensen, Søren og Poul Erik Daugaard Jensen (1986): Kontrol i det stille - om magt og deltagelse. Frederiksberg; Forlaget Samfundslitteratur.
- Corby, Susan and Geoff White (1999): Employee relations in the public services - themes and issues. London; Routledge studies in employment studies.
- DiMaggio, Poul J. & Walter W. Powell (1991): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationalism in Organizational Fields. I: The New Institutionalism in Organizational Analysis. I: DiMaggio & Powell (eds), pp 63-82. University of Chicago Press.
- Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen (2001): LO-dokumentation, nr. 1, 2001. Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Giddens, Anthony (2000 [1991]): Modernitet og selvidentitet - selvet og samfundet under sen-moderniteten. København; Hans Reitzels forlag.
- Haunch, Paul (2001): Understanding the potential for conflict union merger in the public services (paper presented to the international conference on Union Growth, april 2001, at the Centre for Industrial Relations, University of Toronto Canada)
- Kirkeby, Ole Fogh (2001): Organisationsfilosofi - en studie i liminalitet. København; Samfundslitteratur
- Kjær, Peter (2001): Strategien i de institutionelle omgivelser - institutionel teori. I: Strategizing - kontekstuel virksomhedsteori. Kapitel 7, pp 193 - 212
- Larsen, Bøje (red.) (1994): Det gik dem ilde - ledelse i det virkelige liv. Charlottenlund; Forlaget Sporskiftet.
- March, R. James (1995): Fornuft og forandring - ledelse i en verden beriget med uklarhed. Frederiksberg; Samfundslitteratur.
- Nielsen, Jørgen Jens (1989): Til Skærm i vor nød - arbejderbevægelsens historie og idéhistorie 1789-1945. Udgivet af PMF
- Nygård Claus (red.) (2001): Strategizing - kontekstuel virksomhedsteori. København; Samfundslitteratur
- Schultz, Majken (1999): Kultur i organisationer - funktion eller symbol. København; Handelshøjskolens forlag.
- Sennet, Richard (2000): Det fleksible menneske - eller arbejdets forvandling og personlighedens nedsmeltning. Højbjerg; Forlaget Hovedland

Uden overenskomst

Tre fagforeninger helt udenfor fagbevægelsen

Steen Scheuer, december 2001

Forfatterens forord

Denne artikel er udarbejdet for LO. Der er tale om en analyse, der er baseret på offentligt tilgængeligt materiale (medlemsblade, skrifter, optaler, medlemstal osv.) fra og om de tre omhandlede faglige organisationer. Artiklens indhold og konklusioner står helt for min egen regning.

København, november 2001

Steen Scheuer

Redaktionens forord

Steen Scheuer har skrevet artiklen i efteråret 2001, dvs. inden Folketingets vedtagelse i juni 2002 af loven om tværfaglige arbejdsløsheds-kasser, der trådte i kraft 1. september 2002, og inden Firma-Funktionærernes navneforandring pr. 1. oktober 2002 til "Frie Funktionærer".

Indledning

De fleste faglige folk vil nok mene, at en fagforening uden overenskomster for i hvert fald en del af sine medlemmer er en dårlig vittighed. Fagforeninger uden overenskomster kan vel dårligt nok kaldes fagforeninger. Ikke desto mindre findes der i Danmark enkelte organisationer, som på en række dimensioner ligner fagforeninger, idet de:

- kun har lønmodtagere (og arbejdsløse) som medlemmer,
- har som formål at støtte og repræsentere disse over for en arbejdsgiverpart,
- tilbyder arbejdsløshedsforsikring på den ene eller den anden måde,
- tilbyder kurser af relevans for arbejdslivet og
- anvender en del af den terminologi og retorik, der normalt anvendes af fagforeninger.

På den anden side fremhæver de meget offensivt, at de i modsætning til fagbevægelsen:

- ikke støtter politiske partier,
- er modstandere af eksklusivaf-taler i kollektive overenskomster,
- men tillige i det hele taget er modstandere af kollektive overenskomster,
- har et meget billigere kontingent.

Disse organisationer omtales i fagbevægelsen ofte som ”gule fagforeninger”. Denne nedsættende betegnelse hænger sammen med at de:

- ikke har opnået kollektive overenskomster af nogen betydning for sine medlemmer,
- at de ikke arbejder for forbedring af deres medlemsgruppers vilkår generelt,
- men herudover også at de forsøger at rekruttere (hovedparten af) deres medlemmer på områder, som er overenskomstdækket af eller traditionelt hører hjemme under andre, allerede eksisterende fagforbund.

Denne artikel omhandler et antal faglige organisationer eller sammenslutninger for lønmodtagere af denne type. De sammenslutninger eller fagforeninger, som skal omtales, er de følgende:

- **Firma-Funktionærerne (afsnit 2)**
- **Tekniker Sammenslutningen (afsnit 3)**
- **Funktionær Kartellet (afsnit 3)**
- **Fagforeningen Danmark (afsnit 3)**
- **Danmarks Frie Fagforening (afsnit 4)**

Når tre af de gule organisationer behandles i samme afsnit, skyldes det, at der reelt er tale om organisationer med samme hovedsæde og samme adresse i Esbjerg, samt at det reelt er samme person, som står bag de tre organisationer.

Hensigten med gennemgangen er at give et tentativt og kritisk portræt af disse faglige sammenslutninger, som undertiden opnår ganske god presseomtale bl.a. på baggrund af, at de som ”små” organisationer ofte opfattes som en slags ”David” i forhold til den øvrige fagbevægelses ”Goliat”, og som undertiden opfattes som generende af fagbevægelsen, specielt LO-forbundene. Spørgsmålet er, hvilken type af udfordring disse organisationer udgør, dvs. hvor stærke de er rent medlemsmæssigt, hvad deres ideologiske grundlag er, og hvad de kan tilbyde deres medlemmer.

Der er mange andre fagforeninger i Danmark, der undertiden opnår prædikatet ”gule” fra LO-fagbevægelsen. Når denne fremstilling koncentrerer om de ovenstående reelt set tre organisationer, skyldes det, at LO-forbundene trods alt har nogenlunde veldefinerede grænser til langt de fleste fagforbund uden for

LO. Dansk Journalistforbund eller Dansk Socialrådgiverforening kan godt have visse grænsekonflikter med fx HK, men ingen af de to forsøger at rekruttere bredt inden for HKs medlemsområde. De er derfor ikke i egentlig forstand konkurrerende eller ”gule” fagforeninger.

Der gør sig nemlig det forhold gældende, at selve dette, at et forbund konkurrerer med et LO-forbund om en gruppe medlemmer, ikke kan være tilstrækkeligt til at opfatte det som gult. Trods alt sker det temmelig ofte, at LO-forbund kommer i indbyrdes strid om medlemsgrupper, og fx KAD og SiD beskylder trods alt aldrig hinanden for at være ”gule fagforeninger”, på trods af, at der kan opstå en grænsekonflikt imellem dem¹.

Hvis man skal give en egentlig definition på gule fagforeninger, kan den lyde som vist i boks 1 på næste side

Udover de ovennævnte forbund er der således også Den Kristelige Fagforening og Arbejdsløshedskasse, som med rette kan opfattes som egentligt konkurrerende og ”gul” i fagbevægelsen. De Kristelige har været analyseret i en særskilt publikation

¹ For en mere uddybet diskussion af begrebet ”gule fagforeninger”, se S. Scheuer (1990): ”Hvem er ’de gule?’”, Samfundsøkonomen nr. 8, side 5-10.

Boks 1 Gule fagforeninger

Gule fagforeninger er fagforeninger, som rekrutterer medlemmer i åben konkurrence med allerede etablerede fagforeninger på disses faglige områder, dvs. som ikke har et selvstændigt fagligt område selv. Gule fagforeninger er modstandere af strejker og hyppigt også af kollektive overenskomster (dvs. nogle af fagbevægelsens traditionelle virkemidler), og – som modstandere af den etablerede fagbevægelse – står de uden for arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Undertiden opfattes tillige fagforeninger, der organiserer arbejdsledere og selvstændige, som gule. Men denne opfattelse er fejlagtig, fordi disse fagforeninger (fx fagforeninger for arbejdsledere eller for akademikere) stort set ikke konkurrerer med fx LO-forbundene om medlemmer.

I Danmark er der i dag kun ganske få fagforeninger med nogen medlemsmæssig betydning, der kan kaldes gule. De omfatter ca. 3 pct. af alle fagligt organiserede og har kun i meget ringe omfang (om overhovedet) opnået kollektiv overenskomstdækning af deres medlemmer.²

tion³, hvorfor den ikke behandles yderligere her.

Udvikling og medlemstal

For nogle faglige folk er Firma-Funktionærerne en gammel kending: Organisationen – den ældste af de tre, der her tages op til behandling – blev stiftet allerede i 1951 som en sammenslutning af personaleorganisationer på en række større danske virksomheder, og

som underorganisation under det, der dengang hed Centralorganisationen for Danske Funktionærer, initiativtageren til dannelsen af hovedorganisationen FTF. Firma-Funktionærerne blev ved oprettelsen af FTF i 1952 medlem heraf, men forholdet til FTF blev efterhånden ret anstrengt, især fordi FTF – med sit ønske om at få ”ordnede forhold” i forhold til et dengang meget skeptisk LO – valgte at indgå den så-

² Jf. tillige Den Store Danske Encyklopædi. Danmarks Nationalleksikon (1997): ”gule fagforeninger”, bind 8, side 83.7

³ S. Scheuer (2000): Den kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion. LO-Dokumentation, særnummer november 2000, København, side 59-99. Kan downloades fra LOs website: www.lo.dk.

Firma-Funktionærerne Nøgleoplysninger

Officielt navn	Firma-Funktionærerne
Tidligere navne	Sammenslutningen af Firma-Funktionærer Sammenslutningen af Firma-Funktionærforeninger (opr. navn)
Arbejdsløshedskasse	Firma-Funktionærernes Arbejdsløshedskasse
Hovedsæde	Odense
Antal afdelinger ud over hovedsædet	Fire (København, Århus, Aalborg, Haderslev)
Adresse	Postbox 925, Paghs Gård, Overstræde 2B 5100 Odense C
Telefon/fax	6313 8550 / 6313 8555
Website	http://www.f-f.dk
Faglige medlemmer 2000	Ifølge website 14.000 (ikke oplyst til Danmarks Statistik)
A-kasse medlemmer 2000	21.217
Medlemsblad /Udgivelsesfrekvens	Firma-Funktionæren / Månedligt
Fagligt kontingent 2001	202 kr./mdl.
A-kasse kontingent 2001 (fuld tid, med efterlønsbidrag)	698 kr./mdl.
Kollektive overenskomster	Ingen

kaldte ”Borgfredsaftale” med sidstnævnte: Borgfredsaftalen mellem FTF og LO indebar i 1974, at FTF – på baggrund af, at det lykkedes for Firma-Funktionærerne at trække omkring 500 SAS-funktionærer ud af HK og over til sig selv – valgte at ekskludere Firma-Funktionærerne. Siden da har Firma-Funktionærerne ikke været medlem af en hovedorganisation.

Oprindeligt var selve den faglige del af Firma-Funktionærerne som

nævnt en sammenslutning af personaleorganisationer, de såkaldte funktionærforeninger. Men i 1962 vedtog man også at optage enkeltmedlemmer, og disse bliver så medlemmer af den såkaldte Landskreds.

Oprindeligt stod otte funktionærforeninger med i alt ca. 1.000 medlemmer bag dannelsen af Firma-Funktionærerne, og frem til begyndelsen af 1970erne lå medlemstallet og svingede mellem antagelig 1.500 og knap 3.000 medlemmer.

For 1993 oplyste Firma-Funktionærerne at have ca. 15.000 medlemmer⁴, for 1995 13.800 medlemmer⁵, og i dag oplyser organisationen på sin website at have ca. 14.000 medlemmer. Når medlems-tallet i Firma-Funktionærerne omtales i lidt vage vendinger, skyldes det, at Firma-Funktionærerne – i modsætning til næsten alle andre faglige organisationer i Danmark – er yderst tilbageholdende med at oplyse medlemstallet til Danmarks Statistik. Derimod er medlemstallet for FFA – arbejdsløsheds-kassen – almindeligt tilgængelige, da denne organisation er forpligtet til at opgive antallet af forsikrede for at opnå statsanerkendelse og ikke mindst statsstøtte.

Firma-Funktionærerne var oprindeligt afgrænset til at organisere de såkaldte firma-funktionærer, hvilket betød, at man på den ene side ikke optog butiksansatte og på den anden side ikke optog egentligt ledende funktionærer, dvs. funktionærer med beføjelser til at ansætte og afskedige. Denne afgrænsning fra butiksansatte er dog siden opgivet, idet man har en landsforening for butiksansatte (oprettet 1986). Der dukker en række firmanavne

op, når man læser de materialer, der eksisterer fra og om Firma-Funktionærerne. Og der tegner sig vel et billede af funktionærgrupper, som for en dels vedkommende hører til i ældre, velestimerede danske virksomheder, måske i særlig grad virksomheder, der dengang var præget af stærkt paternalistiske personaletraditioner fra ”før verden gik af lave”, såsom Det Berlinske Hus, Burmeister & Wain, DFDS, Gutenberghus, Lego, Sukkerfabrikkerne, ØK og Aarhus Oliefabrik. Det må understreges, at i disse virksomheder behøver dette på ingen måde at udtrykke, at Firma-Funktionærerne er den eneste repræsenterede funktionærorganisation de pågældende steder. Det behøver ikke engang betyde, at de har flertallet af kontomedarbejderne, blot at de har tilstrækkeligt til, at de kan danne en lokal forening.

Medlemmerne i Firma-Funktionærerne er antagelig i alt væsentligt afgrænset som ovenfor angivet, dvs. at butik-, tekniker- og ledelsessiden er marginale grupper, den offentlige sektor er antagelig også meget svagt repræsenteret, mens langt hovedparten af de ansatte altså er funktionærer ”på kontor”.

⁴ Statsrevisorerne (1994): side 15.

⁵ Jf. Den Store Danske Encyklopædi. Danmarks Nationalleksikon (1997): ”gule fagforeninger”, tabellen, bind 8, side 83.

Hvordan fik Firma-Funktionærerne sin arbejdsløshedskasse? Uden arbejdsløshedskasse kunne det hurtigt være slut med Firma-Funktionærerne som levedygtig faglig organisation. Når den Kristelige Fagforening har en Arbejdsløshedskasse skyldes det, at man i loven eksplicit har undtaget netop Kristelig Arbejdsløshedskasse for kravet om at repræsentere et bestemt fagligt område. Denne særlige favorisering gælder ikke for FFA (se boks 2).

Før eksklusionen fra FTF var Firma-Funktionærernes medlemmer arbejdsløshedsforsikret i FTFs daværende fælles arbejdsløshedskasse FTA: Funktionærernes og Tjenestemændenes Arbejdsløshedskasse,

oprettet 1961. Da Firma-Funktionærerne så blev ekskluderet af FTF i 1974, lykkedes det for Firma-Funktionærerne at kuppe sig til magten i FTA (i alliance med SaDL, Sammenslutningen af Danske Lægesekretærer og en eller to andre, meget små organisationer). FTF valgte derefter at stifte en ny fælles arbejdsløshedskasse: Tjenestemændenes og Funktionærernes Arbejdsløshedskasse, TFA, som året efter blev omdøbt til FTF-A. Firma-Funktionærerne omdøbte ligeledes året efter FTA til sit nuværende navn: Firmafunktionærernes Arbejdsløshedskasse, FFA. Hermed skulle Firma-Funktionærerne imidlertid ikke ansøge Arbejdsdirektoratet om tilladelse til at stifte en ny

Boks 2:

Kristelig i stedet for faglig i arbejdsløshedsforsikringen?

”Uanset bestemmelsen i §32, nr. 1, har Kristelig Arbejdsløshedskasse ret til anerkendelse, hvis den i øvrigt opfylder betingelserne i kapitel 7. ”Lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., §97.

Denne bestemmelse undtager Kristelig Arbejdsløshedskasse fra at skulle operere på et bestemt fagligt område. Den kan som den eneste arbejdsløshedskasse herhjemme arbejdsløshedsforsikre alle lønmodtagere! Fagligt tilhør erstattes af kristeligt tilhør! Tilsvarende favorisering gælder ikke for FFA⁶.

⁶ Se nærmere i S.Scheuer (2000): Den kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion. LO-Dokumentation, særnummer 2000, afsnit 2.b, side 66-9.

arbejdsløshedskasse. En sådan ansøgning kunne meget vel have udløst et afslag, men da Firma-Funktionærerne var i besiddelse af den kuppede FTF-arbejdsløshedskasse, kunne man fortsætte. Betydningen heraf skulle vise sig stor, eftersom den stigende arbejdsløshed netop fra starten af 1970erne medførte en strøm af indmeldelser i alle arbejdsløshedskasser, herunder også i FFA.

Medlemstallet i FFA steg i 1970erne meget betydeligt. I 1974 var medlemstallet 2.673 i Firma-Funktionærerne og 9.986 i FFA, en forskel som dels kan forklares ved, at visse mindre faglige organisationer (Sammenslutningen af Danske Lægesekretærer, en anden konkurrent til HK) også havde deres medlemmer i FFA, men antagelig også at en del udelukkende var forsikret i FFA, uden at vælge medlemskabet i Firma-Funktionærerne med (tilsvarende som i den Kristelige Fagbevægelse, der ligeledes har en dækningsgrad i faglig organisering for deres arbejdsløshedskasse-medlemmer på lidt over en tredjedel)⁷. Fra de knap 10.000 medlemmer i arbejdsløshedskassen FFA i 1974 steg medlemstallet til et toppunkt på 24.900 i 1989, hvorefter det er

faldet støt og langsomt til omkring 21.000 i dag (år 2000). Det kan bemærkes herom, at en fremgang, der indebærer mere end en fordobling i 1970erne og 1980erne, ganske vist kan virke imponerende, men ser man på de absolutte tal, så er medlemsfremgangen i fx HKs arbejdsløshedskasse på i alt omkring 150.000 medlemmer fra 1974 til 1990, mens den altså var på ca. knap 15.000 for FFA. HKs medlemsfremgang var således omkring 10 gange større end FFAs!

Ser man på medlemsudviklingen inden for det seneste tiår (jf. tabel 2.1) viser billedet sig meget stabilt med en svag, men entydig tendens til tilbagegang for FFA. I tabellen er vist medlemstallene i FFA, HK-A og i alle de arbejdsløshedskasser under LO, som forsikrer funktionærer (her kaldt LO-FA). Derudover er FFAs medlemstal beregnet i procent af henholdsvis HK-As og LO-FAs samlede medlemstal. Tabellen viser for det første, at FFA er gået tilbage med 2.775 medlemmer, hvilket svarer til en tilbagegang på over 10%, mens HK-A har haft en (meget beskedne) fremgang på 3 pct., og alle LO's funktionær-arbejdsløshedskasser en noget kraftigere fremgang på over 10 pct.

⁷ Se S. Scheyer (2000): Den kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion. LO-Dokumentation november 2000, afsnit 5, side 87-91.12

Tabel 2.1.
Medlemstallene i FFA, HK-A og i a-kasser for LO's funktionærgrupper (LOFA), samt FFAs medlemstal som procent af de to øvrige. 1990-2000

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
År	FA	HK-A	LO-FA	(=1/2) FFA/HKA	(=1/3) FFA/LO-FA
	Medlemmer af a-kasser			Procent	
1990	23.922	284.576	542.726	8,41	4,41
1991	21.751	290.274	595.009	7,49	3,66
1992	21.345	299.107	616.796	7,14	3,46
1993	21.333	298.509	623.099	7,15	3,42
1994	21.262	292.808	617.573	7,26	3,44
1995	20.968	296.575	625.913	7,07	3,35
1996	20.843	293.186	625.937	7,11	3,33
1997	21.122	292.722	618.840	7,22	3,41
1998	21.468	286.887	606.666	7,48	3,54
1999	21.360	282.848	599.763	7,55	3,56
2000	21.217	294.221	605.580	7,21	3,50
Udvikling fra 1990 til 2000:					
- medlemmer	-2.775	9.645	62.854	-1,20	-0,91
- procent	-12%	3%	12%		

For det andet viser tabellen, at når man måler FFAs medlemstal i procent af henholdsvis medlemstallet i HK-A og i alle LO's funktionær-arbejdsløshedskasser viser det sig konsistent hermed, at denne procentandel er faldende, fra 8,4 til 7,2 pct. i forhold til HK-A og fra 4,4 til 3,5 pct. i forhold til alle LO's funktionær-arbejdsløshedskasserne.

Man kan sige, at hver gang HK-A har 14 medlemmer, har FFA ét.

Reelt kan man således sige, at FFAs medlemstal ganske vist gik noget frem under de første år med masserarbejdsløshed i Danmark (i anden halvdel af 1970erne og i 1980erne), men at tallet siden 1989 er stagne-ret, og faktisk gået noget tilbage.

Der tegnes et klart billede af stilstand og stagnation⁸.

Ideologisk grundlag og medlems-tilbud

Grundlæggende er det ideologiske grundlag for Firma-Funktionærerne, at

- Man er modstander af det politiske bidrag til Socialdemokratiet.
- Man er modstander af eksklusivaftaler.
- Man vil ikke have medlemmerne draget ind i "uvedkommende arbejdskonflikter".
- Man er modstander af kollektive kampskridt og af kollektive overenskomster.

I dag er Firma-Funktionærerne altså en erklæret modstander af kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet. Af let forståelige grunde er Firma-Funktionærerne modstander af eksklusivaftaler, idet disse tillægges at være hovedårsagen til, at der ikke er langt flere, der forlader HK og melder sig over i Firma-Funktionærerne. Da eksklusivaftaler imidlertid ikke har nogen synderlig udbredelse på funktio-

nærområdet, er denne "undskyldning" for det lave medlemstal dog lidt tyndbenet.

Firma-Funktionærerne har dog ikke altid været modstander af kollektive aftaler og overenskomster. I årtier efter oprettelse, og især efter at Jørgen Tauber Lassen (se boks 3) overtog ledelsen af Firma-Funktionærerne sidst i 1960'erne, førte Firma-Funktionærerne faktisk sine steder ret aggressive kampagner for at opnå anerkendelse som forhandlingsberettiget part i en kollektiv aftale.

I 1960'erne og 1970'erne havde Firma-Funktionærerne - efter hvad der kan bedømmes - et vist antal sådanne aftaler, men det var aftaler på virksomhedsniveau (der var ingen med arbejdsgiverorganisationer) og der var ikke mange af dem. Ét skøn siger 10-15 stykker⁹, hvorved man overenskomstdækkede en temmelig lille andel af sine medlemmer. Oven i købet mistede man langsomt fodfæstet på dette område og fra omkring 1980 ændrede Firma-Funktionærerne radikalt kurs og tilkendegav fra da af, at man ikke længere ønskede kollektive overenskomster, men ville satse på at støt-

⁸ Det skal dog tilføjes her, at hvis man også inddrager Den Kristelige Arbejdsløshedskasse, tegnes der et noget andet billede, nemlig af et stigende medlemstal, jf. Blæsbjerg & Madsen: Fra stabil fremgang til stabil tilbagegang. LO-Dokumentation nr. 2, 2001, side 14, tabel 4.

⁹ J. Juhl & H. Thingvad: Direktøren og svikmøllen. Upubliceret speciale. Århus: Danmarks Journalisthøjskole.

Boks 3:

Jørgen Tauber Lassen – fagbevægelsens enfant terrible

Afdøde Jørgen Tauber Lassen var i årene fra sidst i 1960'erne frem til 1989 en særdeles kontroversiel figur i offentligheden. Han lagde sig ikke blot ud med fagbevægelsen, men også med mange af de virksomheder, hvor Firma-Funktionærerne havde medlemmer, og med formiddagspressen, der forsøgte at kulegrave forholdene hos SFF. I 1980'erne var han valgt formand for FFA og samtidig direktør for SFF. I september 1989 blev han imidlertid afskediget fra direktørjobbet i SFF og i maj 1990 afsat som formand for FFA på et ekstraordinært repræsentantskabsmøde. Herefter forsøgte Tauber Lassen at bringe FFA i fedtefadet ved at henlede Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikrings opmærksomhed på forskellige uregelmæssigheder i det økonomiske forhold mellem SFF og FFA. Dette medførte et større offentligt udredningsarbejde, med beretninger fra Rigsrevisorerne og Statsrevisorerne. Tauber Lassens hævn tog mislykkedes dog: Ganske vist påpegede Statsrevisorerne "stærkt kritisable forhold" i FFA (Statsrevisorerne 1994: side 14), men hovedpointen i Statsrevisorernes beretning er dog forslag om forbedring af den lovgivning m.m., der regulerer tilsynet med de økonomiske relationer mellem arbejdsløhedskasser og faglige organisationer¹⁰.

te medlemmerne på rent individuel basis, som serviceorganisation. Man ville være en bedre serviceorganisation end HK (den evige hovedfjende for Firma-Funktionærerne), man ville afvise enhver tale om kollektivism og solidaritet, og så var Firma-Funktionærerne naturligtvis upolitisk, dvs man støttede ikke Socialdemokratiet eller andre politiske partier.

Den principielle modstand imod kollektive overenskomster skal altså ses i lyset af, at Firma-Funktionærerne i 1960'erne og 1970'erne arbejdede endda særdeles hårdt for også at få især DA og BKA i tale. Da dette ikke lykkedes, valgte man entydigt individualismen og anti-kollektivismen som ideologisk grundplanke. Nogle typiske udsagn er:

¹⁰ Se Statsrevisorerne 1994, især side 8-14.

- ”Firma-Funktionærerne er modstander af alle former for kollektivism og tvang på arbejdsmarkedet, herunder eksklusivaftaler”
- ”Firma-Funktionærerne bekæmper den danske model, og går ind for lovmæssig sikring af lønmodtagerrettigheder”
- ”Firma-Funktionærerne sætter altid individet før kollektivet”
- ”Vejen til målsætningernes realisering er ... ikke kollektive aftaler, men derimod en satsning på at hjælpe det enkelte medlem ...”¹¹

Det ser jo meget imponerende ud, og modstand imod tvang har jo en stærkt positiv ladning, men det er indlysende, at sidestillingen af kollektivism med tvang er helt uholdbar. Satsning på at hjælpe det enkelte medlem har jo altid været en central del af fagbevægelsens grundlag, og her har man set kollektive overenskomster som en måde at øge mulighederne for netop at kunne gøre dette. Det er nok de færreste fagforeninger, der ser hjælpen til det enkelte medlem som noget, der står i modsætning til forbedringer gennem overenskomster. Men sådan ser man altså på det hos Firma-Funktionærerne!

Manglen på kollektivism i form af kollektive aftaler og overenskomster kan meget vel svække individet, da det i mange sammenhænge på arbejdsmarkedet jo er sådan, at det er i de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke behandler sine medarbejdere ordentligt, at kollektivism og sammenhold får sin betydning. Her står individet og individualismen reelt ofte svagt, hvis ikke kollegerne støtter, og hvis der ikke er et formelt regelværk (en kollektiv overenskomst) at støtte sin ret på.

Udvikling og medlemstal

De organisationer, der her behandles, har fælles baggrund og fælles adresser, hvorfor det antages, at der reelt er tale om samme organisatoriske fænomen. I det følgende omtales organisationerne under fællesbetegnelsen Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark.

Oprindeligt opstod Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark i 1988, som følge af en konflikt med Teknisk Landsforbund (TL). Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmarks formand og efter alt at døme drivende kraft Johnny Nim var oprindeligt formand for TLs afdeling i Esbjerg, men han ragede uklar med forbundet og dannede herefter

Tekniker Sammenslutningen, Funktionær Kartellet, Fagforeningen Danmark **Nøgleoplysninger**

Officielle navne	Tekniker Sammenslutningen, Funktionær Kartellet, Fagforeningen Danmark
Tidligere navne	-
Arbejdsløshedskasse	Ingen, man henviser til Kristelig Arbejdsløshedskasse
Hovedsæde	Esbjerg
Antal afdelinger ud over hovedsædet	2, København og Århus
Adresse	Postboks 1327, Willemoesgade 24 6701 Esbjerg
Telefon/fax	FK-TS: 7545 3577 / 7545 3781 FD: 7545 4566 / 7545 3781
Website	http://www.fk-ts.dk http://www.f-dk.dk
Faglige medlemmer 2000	FK/TS: 8.369
FD: Ukendt	
A-kasse medlemmer 2000	(Ingen a-kasse)
Medlemsblad /Udgivelsesfrekvens	Medlemsnyt / 4-6 gange om året
Fagligt kontingent 2001	90 kr./mdl.
A-kasse kontingent 2001 (fuld tid, med efterlønsbidrag)	(Kristelig A-kasse: 719 kr./mdl.)
Kollektive overenskomster	Ingen

først en direkte konkurrerende organisation til TL, nemlig ”Tekniker Sammenslutningen”. Det lykkedes tilsyneladende Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark at rekruttere et vist antal teknikere, idet slagnummeret først og fremmest er det særdeles lave kontingent, som i dag er 90 kr. om måneden. For at

kunne udbrede sin appel til bredere grupper af lønmodtagere end lige teknikere, begyndte man at operere med det bredere navn ”Funktionær Kartellet”. Oprindeligt var Tekniker Sammenslutningen og Funktionær Kartellet to separate forbund, der oplyste hver sit medlemstal til Statistisk Årbog. I 1992 så

¹¹ Jf. Firma-Funktionærerne (2001): Jubilæumsskrift 1951-2001, side 18

ledes 4.719 medlemmer for Tekniker Sammenslutningen og 2.028 for Funktionær Kartellet, i alt 6.747 medlemmer. Senere har man i sine oplysninger til Danmarks Statistik slået disse to organisationer sammen, således at der i dag kun optræder én organisation, Funktionær Kartellet/Tekniker Sammenslutningen, med et samlet medlemstal på knap 8.400 medlemmer. Ud fra medlemstallet i begyndelsen af 1990'erne kan det skønnes, at en væsentlig del af medlemmerne stadig er teknikere, men dette kan ikke være nogen sikker oplysning¹².

Det bredere navn "Funktionær Kartellet" udelukkede dog stadig store grupper af lønmodtagere på arbejdsmarkedet, nemlig de timelønnede arbejdere. Derfor dannede man en gang i 1990'erne "Fagforeningen Danmark", som ifølge en samarbejdsaftale med Funktionær Kartellet/Tekniker Sammenslutningen optager lønmodtagere, der ikke er omfattet af Funktionærloven. Fagforeningen Danmark er endnu ikke begyndt at oplyse sit medlemstal til Danmarks Statistik, så det kan formodes ikke at være ret højt. I "Medlemsnyt" fra marts 2001

oplyses det, at Fagforeningen Danmark fik 300 nye medlemmer i andet halvår 2000, men da antallet af medlemmer eller antallet af udmeldte eller slettede pga. restance ikke oplyses, er det ikke muligt at komme medlemstallet nærmere.

Om medlemstallet kan man i øvrigt sige, at det har været svagt stigen- de i perioden siden de første oplysninger fremkom, jf. tabel 3.1. Fra 6.557 medlemmer i 1990 til 8.369 år 2000, en stigning på 1.812 medlemmer. Sammenlignes medlemstallet med HKs medlemstal eller med medlemstallet i samtlige funktionærforbund under LO, er det klart, at der er tale om et meget beskedent indslag på det danske arbejdsmarked. Antallet af medlemmer i Funktionær Kartellet/Tekniker Sammenslutningen i forhold til HKs medlemstal ligger og svinger lige omkring de 1,0 til 1,25 pct. Der er tale om en forsvindende lille organisation, tilsyneladende uden noget synderligt vækstpotentiale. Dog matcher medlemstallet lidt bedre i forhold til TL, hvoraf de i dag udgør omkring en fjerdedel. Denne sammenligning er dog ikke rimelig, da

Funktionær Kartellet/Tekniker Sammenslutningen jo rekrutterer på et langt bredere område, end TL gør.

Til det meget lave medlemskontingent på 90 kr./mdl. knytter der sig en pudsigt ting, nemlig et engangs indmeldelsesgebyr på 60 kr. Dette gebyr, som er usædvanligt i faglig sammenhæng, synes at antyde, at man har rigtig mange indmeldelser og efterfølgende udmeldelser. Hvis folk forblev medlemmer længe, ville noget sådant være unødvendigt. Man betaler eksempelvis heller ikke noget "oprettelsesgebyr" for at blive avisabonnet!

Lovene for Fagforeningen Danmark (fra 1998/1999) påkalder sig lidt særskilt interesse, idet de tydeligt viser billedet af en temmelig lille organisation. Ifølge reglerne om års-

mødet er de delegerede:

- Forretningsudvalget,
- Hovedbestyrelsen,
- fremmødte medlemmer samt
- personalet.

Personalet har dog kun stemmeret, hvis de selv er medlemmer af Fagforeningen Danmark (§9, stk. 2). Dette er yderst tankevækkende. Ikke blot kan ethvert medlem møde frem og være delegeret (man må håbe, der er plads!), men de ansatte er også delegerede, blot kræves medlemskab! Årsmødet som kontrolinstans over for de ansatte, Hovedbestyrelse osv. kan ikke være meget beventdt i denne organisation!

Endelig fremgår det af §11, at der oprettes et Forretningsudvalg, når

Boks 4:

Johnny Nim – fagforeningsformand og dagpengesnyder

Der knytter sig en lidt speciel historie til Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark, idet grundlæggeren, Johnny Nim, har fået dom i byretten og i Vestre Landsret for, at han i en periode har hævet arbejdsløshedsdagpenge og samtidig været ansat i TSFK: Seks måneders betinget fængsel¹³.

Det er unægtelig godt gjort at have en fagforeningsformand, der har dom for at have bedraget en arbejdsløshedskasse som dagpengesnyder, og som ikke for længst er smidt på porten!

¹³ Jyske Vestkysten, lederen, 5. april 1998, Vestre Landsrets dom af 2. april 1998

¹² Det bør nok nævnes, at de nævnte tal, der af TSFK er oplyst til Danmarks Statistik, antagelig er behæftet med endda meget stor usikkerhed. De er reelt antagelig noget lavere, men da TSFK ikke har egen a-kasse, og da det ikke har været muligt at skaffe årsregnskaber fra TSFK trods forespørgsler, er det vanskeligt at give noget sikkert skøn over, hvor meget overmeldte medlemstallene er.

Tabel 3.1.
Medlemstal i HK og Funktionær Kartellet/Tekniker Sammenslutningen.
1990-2000.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5): (3/4)
År	HK	TL	TSKF	Alle funktionærer i LO	TSFK ift. LO-funktionærer
	Medlemmer				Procent
1990	322.990	33.592	6.557	621.906	1.05
1991	335.943	32.657	6.557	638.244	1.03
1992	349.556	38.769	6.747	661.648	1.02
1993	360.053	27.278	6.869	667.414	1.03
1994	362.336	33.879	7.015	679.803	1.03
1995	361.125	33.910	7.173	681.877	1.05
1997	356.855	33.216	8.006	684.894	1.17
1998	354.534	32.787	8.049	681.894	1.18
1999	359.767	32.995	8.608	687.838	1.25
2000	374.120	32.477	8.369	697.520	1.20
Udvikling fra 1990 til 2000:					
- medlemmer	51.130	-1.115	1.812	75.614	
- procent	16%	-3%	28%	12%	

Kilde: Statistisk Årbog, forskellige år.

Noter:

- Som funktionærforbund i LO regnes følgende: DFF, FOA (og forløberne: HAF og DKA), HK, PMF, SL, Teleforbundet og TL.
- Teleforbundet optog FTF-organisationen Dansk Tele Samvirke i 1995 og TL blev optaget i LO i 1994. TL er dog medregnet under LO i hele perioden, da TSKF konkurrerer med TL, selv om dette formelt set er forkert.
- Medlemstal for 1996 er ikke opgivet pga. ændret datering af medlemstallene i Danmarks Statistik.

medlemstallet overstiger 5.000. Om dette er sket, vides ikke, men bestemmelsen vidner om beskedne medlemsforhold.

Ideologisk grundlag og medlemstilbud

De vigtigste elementer i medlemsrekrutteringen for Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark – som er ret offensiv og reklamebetonet – er det, man kan kalde forsikringsydelserne. Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark tilbyder ”professionel juridisk bistand” i forbindelse med udbetaling af løntilgodehavender, manglende overholdelse af opsigelsesvarsler, afskedigelse på usagligt grundlag, arbejdsskader, vurdering af ansættelseskontrakter samt ”i forbindelse med alle øvrige ansættelsesforhold”. Der optræder ikke nogen former for medlemservice her, som ikke også tilbydes af ethvert andet dansk fagforbund.

Herudover tilbydes som en del af kontingentet lidt ”heltidsulykkesforsikring og dødsfaldsydelse” af en art, som enhver privatperson selv kan tegne, og som i varierende omfang også indgår i andre fagforbundstilbud. Til gengæld tilbydes intet, der går ud over de rene personalejuridiske forhold. Alt, der vedrører kollektive overenskomster er naturligvis fraværende, og grund-

laget vedrører reelt situationer omkring ansættelse og især problemer ved afskedigelse. Intet omkring det ”normale” ansættelsesforhold.

Det er i øvrigt slående, at de ideologiske grundlag for Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark er meget underspillet. Dette er i stærk modsætning til Firma-Funktionærerne, til Den kristelige Fagbevægelse og ikke mindst Danmarks såkaldte Frie Fagforening (se afsnit 4). Disse har alle en høj ideologisk profil, som sættes i relief til LO-forbundene, mens Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark går stille med de ideologiske døre: Man kører simpelt hen på én grundlæggende tanke: Det billige kontingent. Og så forsøger man naturligvis at spille på – med navnet ”Fagforeningen Danmark” – ligheden med Sygesikringen Danmark, som mange danskere jo er medlemmer af. Medlemsbladet ”Medlemsnyt” angives at udkomme 4-6 gange om året. Der er tale om et meget beskedent, fire-siders blad, hvor en af de fire sider bruges til at reklamere for organisationens sommerhusudlejning (nr. 1, marts 2001).

Kort og godt er Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark en organisation for individuel sikring imod uretmæssigheder af juridisk art i arbejdslivet. Ikke en organisation, der

udspringer af de ansattes fælles vilkår og ønsker på den enkelte arbejdsplads, og ikke på aftaleregulerede forhold på arbejdspladsen.

Hvor effektiv Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmarks juridiske bistand er, lader sig ikke bedømme. Men det siger sig selv, at da lovgivningen på arbejdsmarkedet – selv Funktionærloven – ikke indeholder mange rettigheder, fx er overarbejde et overenskomsttema, ikke

et lovgivningstema, er der snævre grænser for, hvad organisationen kan udrette. Selv et område som underbetaling er udenfor, hvad Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark kan gøre noget ved.

Formelt set kan Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark med andre ord godt hjælpe, hvis man er blevet afskediget i modstrid med gældende lov, men bliver man underbetalt i forhold til en over-

Danmarks Frie Fagforening Nøgleoplysninger

Officielt navn	Danmarks Frie Fagforening
Arbejdsløshedskasse	Firma-FunktionærernesArbejdsløshedskasse
Hovedsæde	Aalborg
Antal afdelinger ud overhovedsædet	Ingen
Adresse	Danmarksgade 16, 9000 Aalborg
Telefon/fax	7025 4025 / 9810 2100
Website	http://www.dff.net/ http://home.worldonline.dk/~friefag/
Faglige medlemmer 2000	Ukendt
A-kasse medlemmer 2000	(Ingen a-kasse)
Medlemsblad /Udgivelsesfrekvens	Fagligt Alternativ / 4 gange årligt
Fagligt kontingent 2001	140 kr./mdl.
A-kasse kontingent 2001 (fuld tid, med efterlønsbidrag)	(Ingen a-kasse)
Kollektive overenskomster	Nej

enskomst på ens område, eller har man overarbejde i for store mængder, er der intet Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark kan stille op med det.

Udvikling og medlemstal

Danmarks Frie Fagforening er ligesom Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark dannet i 1980'erne, nærmere betegnet i 1983. Den nærmere baggrund for dannelsen kendes ikke. I modsætning til Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark og i lighed med Firma-Funktionærerne er der tale om en stærkt ideologisk præget organisation, som agiterer meget offensivt imod fagbevægelsens "tvang", imod eksklusivaftaler og imod partipolitiske bidrag fra faglige organisationer. Man gør en hel del ud af at agitere imod fagbevægelsens høje kontingenter. Danmarks Frie Fagforening har ingen arbejdsløshedskasse, og man henviser ikke til den Kristelige Arbejdsløshedskasse, idet man heller ikke har det godt med den.

Medlemstallet har aldrig foreligget oplyst. Danmarks Frie Fagforening oplyser sig ikke over for Danmarks Statistik, og heller ikke på webstedet oplyser man hverken kontingent eller medlemstal. Man har ganske vist en artikel om, hvordan medlemmer fordeler sig på geografi, alder osv., og det fremgår heraf, at man

er stærkest i det nordjyske område, hvilket ikke overrasker, da Aalborg trods alt er hjemstedet for Danmarks Frie Fagforening. Men en elementær oplysning som antallet af medlemmer, der ligger til grund for fordelingerne, er ikke givet.

Medlemstallet overstiger antagelig ikke de 1.000, hvis man gætter på 500 betalende medlemmer har man nok sat det rimeligt højt.

Ideologisk grundlag og medlemstilbud

Ideologisk erklærer Danmarks Frie Fagforening sig som "et alternativ til den politiske og kristne fagbevægelse". Endvidere er målene "at sætte det enkelte menneske i højsædet" og "sikre medlemmerne størst mulig realindkomst", hvilket jo er smukke mål. Man vil endvidere "udarbejde overenskomster", hvilket er lidt af en pudsigt formulering, da man åbenbart synes at tro, at kollektive overenskomster er noget, fagforeninger *selv udarbejder!* Normalt ville man tale om at forhandle, godkende, indgå eller arbejde for overenskomster. Det bliver interessant at høre, hvornår Danmarks Frie Fagforening har udarbejdet en!

Ideologien præges af endda særdeles voldsomme udfald imod fagbevægelsen. Protester imod pamperi,

imod fagbevægelsens ”formynderi” og ”hundsens med” folk er faste ingredienser i agitationsmaterialet. Periodisk har Danmarks Frie Fagforeningsformand, Jørgen Mikelsen, været ganske god til at komme i aviserne med sin agitation, men dette har ikke været medvirkende til at skabe et mere solidt fundament for Danmarks Frie Fagforening. I de senere år er der blevet stille om Danmarks Frie Fagforening, og spørgsmålet er reelt, om organisationen stadigvæk eksisterer som organisation.

Man kan udtrykke det sådan, at hvor man i fagbevægelsen taler om skismaet mellem at være kamporganisation (imod arbejdsgiverne) og serviceorganisation (for medlemmerne), og hvor de øvrige gule organisationer er serviceorganisatio-

ner om end på begrænsede områder, så er Danmarks Frie Fagforening *ingen serviceorganisation*. Det publicerede materiale omhandler kun langt nede på web-siderne tilbud til medlemmerne om juridisk bistand i ansættelsessager eller om forsikringer e.l. Danmarks Frie Fagforening er *næsten en ren kamporganisation*, og kampen er rettet imod fagbevægelsen. Hvis man melder sig ind i Danmarks Frie Fagforening, kan det kun være i irritation over SiD, HK, Dansk Metal, eller hvem det nu er. Det kan ikke skyldes, at Danmarks Frie Fagforenings medlemstilbud er bedre, *for de er næsten usynlige*. Paradoksalt nok tilbyder Danmarks Frie Fagforening hverken medlemmerne kollektive overenskomster eller nogen individuel service og bistand af betydning¹⁴.

14 I denne fagforening er man som nævnt også et alternativ til ”den kristne fagbevægelse”, som det hedder. Heri ligger, at DFF har et noget anstrengt forhold både til Den Kristelige Fagbevægelse (man anbefaler således ikke medlemmerne at melde sig i den Kristelige Akasse, som TSFK gør), og til TSFK. Man harcelerer voldsomt imod disse to ”useriøse” organisationer, og i det hele taget synes kræfterne mest anvendt på stridigheder og anklager imod søsterorganisationer på de faglige organisationers aller yderste overdrev. Pudsigt læsning, hvis man synes om den slags.

Fagforeninger uden overenskomst Hvad kan de?

Afslutningsvis skal den ovenstående analyse sammenfattes og skærpes med henblik på at vurdere de gule fagforeningers situation og position i forhold til fagbevægelsen: Hvad er egentlig forskellen på at være organiseret ”gult” og at være organiseret i fagbevægelsen? Hvad repræsenterer de gule egentlig? Det er det centrale spørgsmål, der skal svares på.

Organisationerne har kun lønmodtager (og arbejdsløse) som medlemmer

Dette er en central del af definitionen på en fagforening¹⁵, og de tre gule organisationer synes trods alt at leve op til dette. Dels anvender organisationerne i høj grad visse dele af den terminologi, der er hentet fra fagbevægelsen, og dels kan man sige, at ved at kalde sig fagforening eller lign. understreger man, at man ikke organiserer arbejdsgivere eller selvstændige. Hermed er disse organisationer anderledes end den Kristelige Fagforening, hvis organisatoriske bånd til den Kristelige Arbejdsgiverforening er endog særdeles tætte¹⁶.

15 S. Scheuer (1986): Fagforeninger mellem kollektiv og profession, side 98-103.

16 Se S. Scheuer (2000): Den kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion. LO-Dokumentation, november, afsnit 2 og 3, side 61-76.

Organisationerne har som formål at støtte og repræsentere medlemmerne over for arbejdsgiverparten i personalejuridiske sager

Dette gælder kun for nogle af organisationerne. Danmarks Frie Fagforening er kendetegnet ved stort set ikke at nævne denne form for assistance. Firma-Funktionærene tilbyder assistance og Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark gør ligeså, men kvaliteten af assistancen kan naturligvis ikke bedømmes. Begge organisationer omtaler dog, hvor gode de er til at skrabbe penge hjem til medlemmer, der har lidt uret. Danmarks Frie Fagforening har overhovedet intet af dette, hvilket er næsten utroligt for en fagforening, der kalder sig en lønmodtagerorganisation.

Denne personalejuridiske assistance kan imidlertid i sagens natur kun vedrøre de dele af ansættelsesforholdet, der omhandles af lovgivningen, hvorfor en række væsentlige spørgsmål og problemer ikke kan afhjælpes via disse organisationer, fx for lange arbejdstider, underbetaling i forhold til lønniveauet i området for ens fag, manglende ferie-

fridage, manglende arbejdsmarkedspension osv. Jf. nærmere i afsnittet om kollektive overenskomster nedenfor.

Organisationerne repræsenterer intet fagligt område, og de rekrutterer bredt og bevidst på områder, der traditionelt henhører under andre forbund, og som er overenskomstdækket af disse.

Dette gælder for alle organisationerne. Mest udpræget for Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark og Danmarks Frie Fagforening, der helt klart er villig til at optage hvem som helst, der vil melde sig ind. Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark var oprindeligt Tekniker Sammenslutningen og hermed fagligt afgrænset, men denne afgrænsning er klart opgivet med dannelsen af Funktionær Kartellet og Fagforeningen Danmark. Hermed adskiller disse organisationer sig klart fra fagforeninger som repræsenterende et fag og står i stedet som rene forsikringsvirksomheder.

Når det gælder Firma-Funktionærerne har denne organisation ganske vist en vis faglig afgrænsning, men denne er svækket med årene: Man har nu også en sektion for butiksansatte, hvilket man ikke ønskede at have oprindeligt. Ligheden med HKs organisationsområde kan næsten ikke blive større.

Organisationerne støtter ikke politiske partier og de er modstandere af eksklusivaftaler

Dette er en forskel til fagbevægelsen, idet man her støtter hovedsageligt Socialdemokratiet. Dog kan man som bekendt *framelde* den partipolitiske støtte, hvis man ønsker det, og hermed opnå det samme. Denne manglende støtte til Socialdemokratiet er en væsentlig ideologisk grundpille i alle de tre gule organisationer.

Den anden væsentlige grundpille er modstanden imod eksklusivaftaler. Denne modstand har sine klare organisationsegoistiske formål, og den anvendes ofte af organisationerne til at forklare, hvorfor deres medlemstal ikke er større: ”Medlemmerne ville strømme ind, hvis bare de måtte”, hedder det. Imidlertid er det et faktum, at på funktionærområdet – som de omtalte organisationer i hovedsagen opererer på – er eksklusivaftaler kun yderst sjældent forekommende. Dette er imidlertid et punkt, hvor visse dele af fagbevægelsen stadig har et stort forklaringsproblem i forhold til de gule fagforeninger.

Organisationerne tilbyder ikke arbejdsløshedsforsikring

Kun en af organisationerne har en arbejdsløshedskasse, nemlig Firma-Funktionærerne. Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark henviser til De Kristelige, mens Danmarks Frie Fagforening slet ikke er opmærksom på problematikken. Et besynderligt forhold for en lønmodtagerorganisation!

Organisationerne tilbyder kurser af relevans for arbejdslivet

Dette gør kun Firma-Funktionærerne. Kurserne er af almen art, de findes tilsvarende i en lang række andre forbund inden for fagbevægelsen. Kursustilbudene synes ikke i sig selv at kunne begrunde organisations-skift.

Alt hvad der hedder *tillidsrepræsentantkurser*, er naturligvis helt *fraværende*, da ingen af organisationerne af gode grunde har tillidsrepræsentanter i faglig forstand.

Organisationerne har ikke opnået og ønsker ikke at opnå kollektive overenskomster for sine medlemmer

Kollektive overenskomster er et yderst centralt og væsentligt aspekt ved langt de fleste fagforeningers

virke, både herhjemme og i udlandet¹⁷, og det manglende arbejde for at overenskomstdække medlemmerne er derfor noget, der klart adskiller de tre gule organisationer fra fagbevægelsen i dens arbejde for medlemmerne. At de tre gule organisationer ikke har og ikke ønsker kollektive overenskomster kan klart bekræftes. Firma-Funktionærerne udtrykker sig helt klart til fordel for den individuelle ansættelseskontrakt og for fraværet af enhver kollektiv overenskomst. Når det gælder Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark er spørgsmålet ikke omtalt. Hos Danmarks Frie Fagforening vil man lidt ubestemt ”udarbejde overenskomster”, men det står næppe helt klart, hvad der menes her.

Man kan vel antage, at organisationerne ikke mener, at deres medlemmer vil have gavn af kollektive overenskomster i deres ansættelsesforhold. Dette har man jo lov at mene, men det er nødvendigt at fremhæve, at den totale mangel på kollektive overenskomster i høj grad hæmmer disse organisationers muligheder for overhovedet at gøre noget for deres medlemmer, hvis disse kommer i vanskeligheder.

17 Se Scheuer og Madsen (2000): Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme, LO-Dokumentation, nr. 2, side 5-55, samt Scheuer (1996): Fællesaftale eller egen kontrakt i arbejdslivet, især side 15-41 og 59-70.

Dette skyldes, at en lang række forhold på det danske arbejdsmarked er fastlagt i de kollektive overenskomster, ikke i lovgivningen. Det gælder spørgsmål som løn, arbejdstid, overarbejde, arbejdsmarkedspension, feriefridage m.m. samt ikke mindst retten til at have en tillidsrepræsentant.

Hvis således et medlem af fx Firma-Funktionærerne

- bliver underbetalt,
- har urimeligt meget overarbejde,
- ikke får sine feriefridage eller
- ikke har nogen pensionsordning med arbejdsgiverbidrag,

så er der reelt intet, Firma-Funktionærerne som fagforening kan gøre for medlemmet ud over at opfordre vedkommende til at søge sig et andet job, hvor disse goder er til stede!

Hvis man har et problem af ovennævnte art på sin virksomhed og gerne vil drøfte det med sin tillidsrepræsentant for at få denne til at tage det op med arbejdsgiveren, kan Firma-Funktionærerne ikke tilbyde en sådan, da man uden kollektive overenskomster heller ikke har nogen ansættelsesmæssig beskyttelse af tillidsrepræsentanten. Lønmodtageren organiseret i Firma-Funktionærerne, Funktionær Kar-

tellet/Fagforeningen Danmark eller Danmarks Frie Fagforening er derfor i en hel række af tilfælde langt svagere stillet end lønmodtagere organiseret i fagbevægelsen, da den overenskomstmæssige beskyttelse faktisk gør en forskel i en række af de ovennævnte sager.

Det følger heraf, at organisationerne heller ikke arbejder for at forbedre medlemmernes vilkår kollektivt eller generelt. De tror tydeligvis kun på forbedringer via de individuelle forhandlinger og kontrakter. Da en meget stor del af de generelle forbedringer på arbejdsmarkedet sker generelt (fx arbejdstidsnedsættelse, arbejdsmarkedspension osv.), er denne mangel påfaldende for organisationer, der kalder sig faglige.

Sammenfattende kan man sige, at

- En fagforening uden overenskomster mangler *den organiserede adgang til arbejdspladsen*, som fagforeninger med overenskomst har. Denne adgang giver bl.a. mulighed for at rekruttere.

- En fagforening uden overenskomster har ikke mulighed for at yde de medlemmer, der lader sig vælge som tillidsrepræsentanter for kollegerne, nogen særlig beskyttelse. Dermed er der ingen, der kan optræde som de ansattes

repræsentant uden betydelig risiko for egen stilling.

- En fagforening uden overenskomster har ikke mulighed for via tillidsrepræsentanten at indhente de oplysninger om fx lønforhold, som kan gøre det muligt for medlemmerne bedre at danne sig indblik i de vilkår, der forhandles løn under.
- En fagforening uden overenskomst kan ikke på medlemmernes vegne gøre indsigelse over for misbrug af overarbejde, manglende betaling af overarbejde o.l., med mindre vilkårene herfor er klart beskrevet i den enkeltes ansættelsesbevis, og det er sjældent tilfældet.

Prisbillige fagforeninger – Organisering på Discountklasse?

Et centralt argument for at lade sig organisere i de tre gule organisationer, der her er under omtale, er, at de anser sig selv som væsentligt billigere end forbundene under LO. Nedenstående tabel 5.1. viser de aktuelle kontingentsatser pr. måned i efteråret 2001. Der skelnes mellem fagligt kontingent (kontingent til landsdækkende fagforbund og lokal fagforening eller afdeling) og arbejdsløshedskassekontingent. Det sidstnævnte er oplyst inkl. efter-

lønsbidrag under forudsætning af fuldtidsforsikring. Når det gælder det faglige kontingent, er der i visse forbund varierende lokale kontingenter, og de viste tal udtrykker i disse tilfælde et skøn over det gennemsnitlige lokale kontingent i de pågældende forbund.

Tabel 5.1. viser, at både Firma-Funktionærerne og Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark faktisk er billigere, idet det samlede kontingent ligger henholdsvis 100 og 200 kr. under det gennemsnitlige niveau for de viste LO-funktionærforbund og arbejdsløshedskasser. Tabellen viser imidlertid videre, at denne forskel kun fremkommer ved, at det faglige kontingent ligger betydeligt lavere end i LO. Arbejdsløshedskassekontingenterne ligger alle omkring de 700 kr./mdl., lidt over eller lidt under.

Forskellene i kontingentniveau kan derfor ikke forklares ved, at de gule fagforeninger er mere effektive til at drive arbejdsløshedskasse, men kun ved at de opgaver, man varetager i den faglige del, er væsentligt reduceret i forhold til det niveau, man kender i fagbevægelsen i øvrigt. Hvad det er, de gule fagforeninger ikke tilbyder, er fremgået af det ovenstående. Man kan således fastslå, at kontingentniveauet udtrykker en discountopfattelse af, hvad faglig organisering

og medlemsbetjening indebærer.

Men det er måske en for positiv betegnelse? Discount betyder jo prisbillig eller afslagspris, men det forudsætter trods alt, at man sammenligner den samme vare eller ydelse.

I dette tilfælde skyldes den billigere pris ikke, at man giver sine ydelser billigere, men snarere at man yder betydeligt mindre. Noget af det, man ikke yder, er man stolte af ikke at yde, men andet skiltes man ikke så meget med. At disse organisa-

Tabel 5.1.
Kontingentsatser, fagligt og arbejdsløshed, fuldtid, inkl. efterlønsbidrag i udvalgte arbejdsløhedskasser.
Kontingent i kroner pr. måned. 2001.

Forbund/A-kasse	Fagligt	A-kasse	Samlet
Gule fagforeninger			
Firma-Funktionærerne	202	698	900
Funktionær Kartellet/Fagforeningen Danmark (Kristelig a-kasse)	90	(719)	(809)
Danmarks Frie Fagforening	140	Ingen a-kasse	---
LO-forbund			
Dansk Funktionærforbund	278	747	1025
FOA	284	722	1006
HK	304	719	1023
SL	400	682	1082
TL	350	710	1060
Gennemsnit af ovenstående LO- forbund	323	716	1039

Note: Fagligt kontingent for Funktionærforbundet, FOA og HK og a-kassekontingent for Funktionærforbundet kan variere, da de lokale afdelingskontingenter i disse forbund ikke er ens.

Kilder: Primært forbundenes websites, men herudover er data indhentet ved henvendelse til forbundene.

tioner ikke kan hjælpe i forhold til ubetalt overarbejde indgår ikke i reklamesloganene. Denne ydelse – og mange andre – har disse organisationer simpelt hen ikke, og hermed får ”prisbilligheden” sin helt naturlige forklaring.

Medlemsmæssig stagnation eller tilbagegang for de gule fagforeninger

Udgør de tre gule fagforeninger, vi her har taget under behandling, en trussel imod fagbevægelsen? Det kan man næppe sige. Medlemstallet synes stabilt eller stagnerende, for de tre gule organisationer tilsammen er tallet ikke over 23.000 fagligt organiserede og et tilsvarende antal i arbejdsløhedskasse. Ikke store tal i forhold til ca. 1,4 millioner medlemmer i LO-forbundene og i deres arbejdsløhedskasser, el-

ler i forhold til de knap 2 millioner organiserede, der findes på arbejdsmarkedet som helhed. De gule organiserer omkring 1 pct. af alle fagligt organiserede herhjemme, så man kan vist roligt sige, at fænomenet er marginalt og stort set uden organisatorisk betydning.

Der sker dog en tiltrækning til disse organisationer, antagelig fra folk der bliver irriteret over eller føler sig svigtet af fagbevægelsen. Der er næppe tvivl om, at dette kan mindskes, hvis fagbevægelsen bliver bedre til at lytte til medlemmerne. Men den vigtigste grund til at gøre dette skal ikke være de gule fagforeninger. Det er de trods alt for små til. Det skal være fagbevægelsens ønske om at forbedre forhold og vilkår for sin egen medlemskreds.

Anvendte forkortelser

BKA	Butiks- og Kontorfagenes Arbejdsgiverforening (i dag: Dansk Handel & Service)
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DKA	Dansk Kommunalarbejderforbund
FFA	Firma-Funktionærernes Arbejdsløshedskasse
FOA	Forbundet af Offentligt Ansatte
DFF	Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet
FF	Firma-Funktionærerne
FTA	Funktionærernes og Tjenestemændenes Arbejdsløshedskasse (opr. under FTF, kuppet af Firma-Funktionærerne i 1974, omdøbt til FFA i 1976)
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
FTF-A	FTFs Arbejdsløshedskasse
HAF	Husligt Arbejderforbund
HK	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark
HK-A	HKs Arbejdsløshedskasse
KAD	Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark
LO	Landsorganisationen i Danmark
LO-FA	LO-forbundenes funktionær-arbejdsløshedskasser
PMF	Pædagogisk Medhjælper Forbund
SaDL	Sammenslutningen af Danske Lægesekretærer
SAS	Scandinavian Airlines System
SFF	Sammenslutningen af Firma-Funktionærer (nu FF)
SiD	Specialarbejderforbundet i Danmark
SL	Socialpædagogernes Landsforbund
TFA	FTFs ny arbejdsløshedskasse fra 1975 (jf. FTA), omdøbt til FTF-A i 1976.
TL	Teknisk Landsforbund
TSEFK	Tekniker Sammenslutningen/Funktionær Kartellet

Kilder og henvisninger

- Blæsbjerg, C. og M. Madsen (2001): Fra stabil fremgang til stabil tilbagegang. *LO-Dokumentation* nr. 2, side 5-24.
- Juhl, J. & H. Thingvad (1988): Direktøren og Svikmøllen: *En beskrivelse af Sammenslutningen af Firma-Funktionærer og dens kontroversielle direktør – et fænomen i dansk fagbevægelse*. Speciale (upubliceret) fra Dansk Journalisthøjskole, maj 1988.
- Sammenslutningen af Firma-Funktionærerne (2001): *Jubilæumsskrift 1951-2001*. Odense: Sammenslutningen af Firma-Funktionærer.
- Scheuer, S. (1986): *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, S. (1990): Hvem er "de gule"? *Samfundøkonomen* nr. 8, side 5-10.
- Scheuer, S. (1996): *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, S. (2000): Den kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion. *LO-Dokumentation*, særnummer, november 2000, København, side 59-99. Kan downloades fra LO's website: www.lo.dk
- Scheuer, S. & M. Madsen (2000): Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme. *LO-Dokumentation*, nr. 2, side 5-55.
- SiD (1995): *Den lille gule – En sammenligning mellem SiD og de kristelige*. København: Specialarbejderforbundet i Danmark
- Statsrevisorerne (1994): *Beretning om samadministrationen mellem arbejdsløshedskasser og andre foreninger specielt mellem Firma-Funktionærernes Arbejdsløshedskasse og Sammenslutningen af Firma-Funktionærer*. 10/92. København: De af Folketinget valgte Statsrevisorer.

De forsikrede indvandrere og efterkommere

En analyse af indvandrere og efterkommere i arbejdsløshedskasserne

Af Camilla Blæsbjerg, tidligere studentermedhjælper i LO, Jan Eriksen, arbejdsmarkedskonsulent i LO, og Helle Seerup, studenterhjælper i LO

Indvandrernes situation og vilkår på arbejdsmarkedet får stadig mere fokus i disse år – på godt og ondt. Vi er i en situation, hvor arbejdsmarkedets behov for yderligere arbejdskraft er sandsynligt, og hvor flere jobåbninger også vil give muligheder for arbejdskraft, der i dag har mere marginal tilknytning til arbejdsmarkedet.

Med den politiske integrationsaftale i forbindelse med "Flere i arbejde" er arbejdsmarkedets parter yderligere blevet involveret i initi-

ativer til forbedring af beskæftigelsesmulighederne for etniske minoriteter. Integration på arbejdsmarkedet vil for nogle være en lang vej, mens det for andre vil være forholdsvis nemt. Vi har heldigvis allerede mange erfaringer med indvandrere på det danske arbejdsmarked. Målet med denne artikel er at give et billede af de medlemmer, vi allerede har kontakt med på arbejdsmarkedet.

Der er nemlig mange indvandrere i fagbevægelsen, men vi har ikke no-

get klart indtryk af antallet, deres tilknytning til fagbevægelsen og deres baggrund. Den manglende viden skyldes, at medlemmers etniske baggrund ikke registreres i fagforeninger, ligesom det heller ikke registreres hos offentlige myndigheder og andre organisationer. Når vi nu alligevel gerne vil vide noget om indvandrerne i fagbevægelsen, så er der kun den vej at undersøge a-kassemedlemskabet. Via Danmarks Statistisk er det muligt at samkøre oplysninger om a-kassemedlemskab og medlemmernes baggrund. Dermed får vi ikke et billede af fagforeningsmedlemskab men af a-kassemedlemskabet. Med de fagligt forankrede a-kasser er der et tæt forhold mellem a-kassen og fagforeningen, som ganske vist er under opbrud efter vedtagelse af lov om tværfaglige a-kasser. Men det er endnu sådan, at de fleste medlemmer vælger både a-kasse- og fagforeningsmedlemskabet, så vi mener dermed, at vi har en meget god indikator på organisationsmønstret og –tilhørsforhold i gruppen af indvandrere og efterkommere.

Med lovgivningen om tværfaglige a-kasser vil de tætte relationer mellem fagforening og a-kasse måske forandre sig, hvilket yderligere vil vanskeliggøre mulighederne for at skaffe oplysninger om medlemmernes baggrund i de kommende år, men kon-

sekvenserne af tværfaglige a-kasser viser sig ikke i dette datamateriale.

I artiklen vil vi give et overblik over de forsikrede indvandrere og efterkommere i forhold til organisering, køns- og aldersfordeling, etnisk baggrund og ledighed. Artiklen består af fem dele, hvoraf den første del handler om indvandrernes og efterkommernes organisering, anden del om gruppens karakteristika, tredje del om ledighed, fjerde del vil se på køns-mønstre i indvandrergruppen, mens femte og sidste del vil omhandle indvandrergruppens til- og afgang til a-kasserne i perioden 1998-2000.

Datamateriale

Bortset fra det sidste afsnit stammer data i denne artikel hovedsagelig fra særkørsler, som LO har bestilt hos Danmarks Statistik. Den første del af artiklen bygger på data over alle a-kassemedlemmer i Danmark og har oplysninger om en række variabler. Disse variabler er a-kassemedlemskab, baggrund (dansker/indvandrer/efterkommer), køn, alder, herkomst (oprindelsesland), ledighed og ledighedsgrad. Variabler, som tilsammen giver et godt billede af medlemmerne af a-kasserne.

Oplysningerne er opgjort pr. september 2001, hvorfor de viser et øjebliksbillede af indvandreres og efter-

kommeres medlemskab af a-kasserne og ikke en udvikling.

I artiklen benyttes der til sammenligning tal for den danske arbejdsstyrke mellem 16 og 66 år. Disse tal er hentet fra Danmarks Statistik. Her er benyttet tal for ultimo 2000.

Analysen af indvandrergruppens a-kasseskift sidst i artiklen bygger på to registerbaserede undersøgelser, som Danmarks Statistik har foretaget for LO. Dels en undersøgelse omhandlende alle a-kasseskift foretaget af indvandrere og efterkommere i perioden 1998-2000, dels en tidligere undersøgelse omhandlende samtlige skift for alle a-kassemedlemmer¹.

Registreringen af a-kasseskiftene – der omfatter både skift mellem to a-kasser samt skift til eller fra gruppen af ikke-forsikrede – er opgjort kvartalsvis, hvilket teoretisk set muliggør, at den samme person kan optræde med flere skift indenfor samme år. Der tages i analysen ikke højde for sådanne dobbeltskift, idet den ovenfor refererede tidligere undersøgelse viste, at disse skift kun udgør en marginal del af det samlede antal vandringer.

Det skal bemærkes, at skift foretaget på baggrund af nedlæggelser af a-kasser ikke er medtaget i undersøgelsen (hverken som afgang eller tilgang i ny a-kasse), idet disse skift ikke kan betegnes som frivillige.

Betegnelserne indvandrer og efterkommer er i denne artikel benyttet som hos Danmarks Statistik. Danmarks Statistik definerer *indvandrere* som personer, der er født i et andet land end Danmark, og hvor begge forældre er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. *Efterkommere* defineres som personer, der er født i Danmark, men hvor begge forældre er indvandrere eller efterkommere. Idet gruppen af efterkommere ikke er så stor antalsmæssigt, vil indvandrere og efterkommere ofte blive betragtet som én gruppe under betegnelsen *indvandrergruppen*. Dette vil særligt ske, hvor der ikke er forskel i tendenserne for de to grupper. Betegnelsen danskere benyttes om personer, som hverken betegnes som indvandrere eller efterkommere.

For de 35 eksisterende a-kasser er der i hele artiklen benyttet forkortelser. Disse forkortelser kan ses i bilaget s. 135.

¹ Blæsbjerg, Camilla og Morten Madsen (2001): "Fast" eller "løst" medlemsgrundlag?, LO-Dokumentation 2/2001.

Indvandrernes og efterkommernes organisering

I september 2001 var der 2.179.369 medlemmer af de 35 godkendte a-kasser i Danmark². Ud af disse var 118.117 fra indvandrergruppen, hvilket svarer til, at 5,4 pct. af de forsikrede var personer med en anden etnisk baggrund end dansk. Af disse 5,4 pct. er 110.046 personer indvandrere, mens 8.071 personer er efterkommere.

Antallet af forsikrede indvandrere og efterkommere skal ses i sammenhæng med antallet af indvandrere og efterkommere i arbejdsstyrken, idet arbejdsstyrken er a-kassernes medlemspotentiale. Ultimo 2000 var der 5,4 pct. fra indvandrergruppen i arbejdsstyrken, forstået som personer i beskæftigelse, arbejdsløse og selvstændige. Andelen af indvandrere og efterkommere i a-kasserne og arbejdsstyrken er således den samme, hvorfor indvandrergruppens og danskerne organisationsprocent er næsten ens. Danskerne har en organisationsprocent på 78,2, mens indvandrergruppens organisationsprocent er på 78,6. Internt i indvandrergruppen eksisterer der

dog store forskelle, idet indvandrerne alene har en organisationsprocent på 80,3, mens efterkommernes organisationsprocent kun er på 60,9.

Forklaringen på efterkommernes lave organisationsprocent skal findes i deres unge alder og ikke i, at de er efterkommere, jf. tabel 1, idet arbejdsstyrken under 30 år har en lav organisationsprocent for alle tre grupper og ikke kun for efterkommere. Gruppen af efterkommere over 30 år har en organisationsprocent på samme niveau som indvandrere og danskere, hvorfor efterkommernes organisationsprocent sandsynligvis vil stige proportionalt med deres gennemsnitlige alder. En sammenhæng som vil være vigtig for fagbevægelsen, idet gruppen af efterkommere er voksende, og en fortsat lav organisationsprocent dermed ville kunne få stor betydning for medlemstallet.

Men hvor er det så, at indvandrergruppen er organiseret? Med hensyn til hovedorganisationer er flertallet af indvandrergruppen organiseret i LO a-kasser, jf. tabel 2. Det-

² Der er siden september 2001 sket en del ændringer. Først og fremmest har frisører og artister forladt de maritime i FAM og er blevet medlem af HK, og FA er sammenlagt med FTF-A. Dernæst er der sket en række forandringer efter vedtagelse af lov om tværfaglige a-kasser, hvor en lang række fagligt forankrede a-kasser har valgt at optage selvstændige og flere a-kasser har valgt at blive tværfaglige. Disse forandringer indgår dog ikke i denne artikel.

Tabel 1: Organisationsprocent fordelt efter aldersgruppe (antal og pct.)

	Under 30 år		Ml. 30 og 50 år		Over 50 år	
	Forsikrede	Org.pct.	Forsikrede	Org.pct.	Forsikrede	Org.pct.
Efterkommere	4.068	46,2	3.497	90,5	506	88,0
Indvandrere	16.984	49,0	69.113	88,3	23.949	99,2
Danskere	293.854	42,7	1.145.953	88,9	621.445	94,5
Alle	314.906	43,0	1.218.563	88,9	645.900	94,6

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

Tabel 2: Andel af indvandrere og efterkommere, fordelt på hovedorganisationer (pct.)

	LO	FTF	AC	LH	Uafhængige	Selvstændige	Total	Forsikrede
	Pct.						Pct.	Antal
Danskere	54,8	16,1	8,5	3,8	9,1	7,7	100,0	2.061.252
Indvandrere	60,7	9,2	7,5	1,5	10,7	10,4	100,0	110.046
Efterkommere	58,7	12,2	11,9	2,3	8,8	6,1	100,0	8.071
Alle	55,1	15,7	8,5	3,7	9,2	7,8	100,0	2.179.369

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

te er både et flertal af indvandrere og af efterkommere. Et mønster, som også gælder for danskerne, men sat i forhold til den samlede andel af forsikrede, er der en overrepræsentation af indvandrere og efterkommere i LO a-kasserne. De selvstændige og de uafhængige a-kasser har også en overrepræsentation af indvandrere men en underrepræsentation af efterkommere. Efterkommere er overrepræsenteret i LO og AC, hvilket for AC's vedkommende afspejler,

at en større del af efterkommerne får en videregående uddannelse.

Set i forhold til de enkelte a-kasser er det SiD-A, Krist-A, HK-A, KAD-A og OAA, som *numerisk set*, hvad angår medlemmer fra indvandrergruppen, er de største a-kasser, jf. tabel 3. Dette hænger dog for flere af dem sammen med, at de generelt er a-kasser med mange medlemmer. HK-A fx, som er den største a-kasse, har 3,4 pct. medlemmer fra ind-

vandrerguppen og har dermed en medlemsandel under gennemsnittet. Det er RBF-A, KAD-A, DANA, F&S-A og SiD-A, som har den største *andel* af medlemmer med en anden etnisk baggrund end dansk. I RBF-A er over hvert fjerde medlem fra indvandrergruppen, i KAD-A, DANA og F&S-A er det over hvert tiende medlem, mens det i SiD-A er hvert tolvte medlem, som har en anden etnisk baggrund end dansk. Disse fem a-kasser organiserer tilsammen knap 40 pct. af de forsikrede indvandrere og efterkommere, mens de kun har knap 20 pct. af danskerne.

Indvandrergruppen er generelt organiseret en smule mere koncentreret end danskerne. Blandt indvandrergruppen organiserer de tre største a-kasser 37,2 pct., mens de tre største a-kasser blandt danskerne organiserer 33,6 pct. Der er dog forskelle internt i indvandrergruppen, idet indvandrere i højere grad arbejder indenfor områderne organiseret af F&S-A, KAD-A, NNF-A, OAA, RBF-A og SiD-A, mens efterkommerne arbejder indenfor områderne organiseret af HK-A, FTF-A, AAK og CA. HK-A organiserer i sig selv 19,7 pct. af alle efterkommerne mod kun 7,5 pct. af indvandrerne og 13,8 pct. af danskerne. På trods af dette har efterkommerne en større spredning i for-

hold til de faglige områder end indvandrerne, og arbejder dermed i højere grad end deres forældre indenfor områder med uddannelseskraft.

Af alle a-kasserne er der ni a-kasser, som har flere medlemmer fra indvandrergruppen end gennemsnittet. Disse er RBF-A, KAD-A, DANA, F&S-A, SiD-A, PMF-A, IAK, MA og Krist-A. Resten af a-kasserne har en medlemsandel fra indvandrergruppen, som er under gennemsnittet. Tallene er dog ikke så overraskende, eftersom indvandrergruppen generelt ikke har så høj en uddannelse som danskerne. Det lavere uddannelsesniveau betyder, at der automatisk vil være en større andel af indvandrergruppen, som vil være forsikret i a-kasserne på de ufaglærte områder, som SiD-A, KAD-A, PMF-A, RBF-A og F&S-A.

Den store andel af medlemmer fra indvandrergruppen i DANA kan dog ikke forklares med henvisning til uddannelsesniveaulet. Her ligger forskellen i andelen, som vælger at blive selvstændige erhvervsdrivende. Der er simpelthen flere indvandrere og efterkommere, som bliver selvstændige end danskere. I år 2000 var 9,7 pct. af indvandrergruppen i arbejdsstyrken selvstændige, mens tallet for danskerne var 7,2 pct. De selvstændige a-kasser

Tabel 3: Medlemmer, fordelt efter baggrund og a-kasser (antal og pct.)

	Danskere		Indvandrergruppen	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
LO a-kasser	1.129.834	94,0	71.550	6,0
Blik&Rør-A	7.901	98,4	126	1,6
EL-A	23.567	97,9	515	2,1
F&S-A	20.582	89,0	2.542	11,0
FAM-A	6.139	95,3	300	4,7
HK-A	283.974	96,6	9.854	3,4
KAD-A	61.056	87,0	9.156	13,0
Maler-A	9.504	96,4	355	3,6
Metal-A	101.356	96,7	3.467	3,3
NNF-A	32.827	91,9	2.897	8,1
OAA	156.116	95,2	7.829	4,8
PMF-A	24.959	92,5	2.017	7,5
RBF-A	12.825	74,0	4.514	26,0
SL-A	27.642	96,7	946	3,3
SiD-A	250.003	91,6	22.906	8,4
STA	32.469	98,6	460	1,4
TA	29.378	95,5	1.395	4,5
TIB-A	49.536	95,6	2.271	4,4
FTF a-kasser	331.856	96,8	11.141	3,2
BUPL-A	49.999	96,0	2.096	4,0
DLF-A	52.486	97,4	1.403	2,6
DSA	50.356	97,2	1.465	2,8
FA	7.997	99,0	81	1,0
FTF-A	158.613	96,7	5.411	3,3
PROSA-A	12.405	94,8	685	5,2
AC a-kasser	175.754	95,0	9.214	5,0
AAK	55.726	95,1	2.858	4,9
CA	24.238	96,3	920	3,7
Es-A	7.713	96,1	313	3,9
IAK	51.294	94,6	2.906	5,4
MA	36.783	94,3	2.217	5,7
Ledernes a-kasse	78.352	97,7	1.835	2,3
Leder-A	78.352	97,7	1.835	2,3
Uafhængige a-kasser	163.308	93,8	12.129	6,2
FFA	20.663	96,9	660	3,1
Jour-A	8.584	96,6	306	3,4
Krist-A	134.091	92,3	11.163	7,7
Sælgere-A	24.066	98,6	349	1,4
Selvstændige a-kasser	182.148	93,0	12.248	7,0
ASE	134.919	94,7	6901	5,3
DANA	34.163	87,2	4998	12,8
Alle	2.061.252	94,6	118.117	5,4

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

har således et større medlemsgrundlag blandt indvandrere og efterkommere end blandt danskere. At det er i DANA og ikke i ASE, at indvandrergruppen har forsikret sig, skyldes sandsynligvis, at DANA traditionelt forsikrer små virksomheder, mens ASE forsikrer flere store virksomheder. Herudover er netværk mellem de selvstændige i indvandrergruppen formentlig også en væsentlig del af forklaringen.

Krist-A er også en af de ni a-kasser, som har en over gennemsnitlig andel af indvandrere og efterkommere som medlemmer. Af medlemmerne i Krist-A er 7,7 pct. fra indvandrergruppen. Det særlige ved Krist-A er dens tværfaglighed, hvorved den har lov til at optage alle uanset fagligt område. Krist-A har dog generelt været mere målrettet

de ufaglærte og faglærte grupper, hvorfor størstedelen af dens medlemmer kommer herfra. At dette er tilfældet kan måske forklare den forholdsvis større andel af indvandrere og efterkommere i Krist-A.

Indvandrergruppens karakteristika

Kønsfordelingen blandt de 2.179.369 personer, som har valgt at forsikre sig i en a-kasse, er nogenlunde lige, jf. tabel 4. Dette billede afspejler overordnet mønstret i arbejdsstyrken. Der er dog enkelte forskelle.

I arbejdsstyrken udgør kvinderne 46,9 pct., hvorfor der i a-kasserne er forsikret forholdsvis mange kvinder end mænd, idet kvinderne blandt de forsikrede udgør 49,4 pct. Dette mønster er gældende for alle grupper, hvorfor kvinderne har en

højere organisationsprocent end mændene. Kvindernes organisationsprocent ligger på hhv. 82,2 pct., 85,2 pct. og 65,4 pct. for danskere, indvandrere og efterkommere, mens mændenes er på 74,6 pct., 76,6 pct. og 56,9 pct. Kvindernes organisationsprocent ligger næsten ti procentpoint over mændenes, hvorfor det kan konkluderes, at a-kasserne har bedre fat i kvinderne end mændene. Forklaringen på dette er sandsynligvis risikoen for ledighed.

A-kasserne imellem er der forskel på kønsfordelingen, hvilket skyldes de traditionelle kønsmønstre i forhold til jobvalg. Mere overraskende er den forskel, som eksisterer på danskernes kønsmønster og indvandrergruppens, jf. tabel 5. For LO a-kasserne er det specielt Maler-A, OAA, RBF-A og SL-A, som er værd at lægge mærke til. For Maler-A's vedkommende kan det ses, at man organiserer en større andel af danske kvinder end af indvandrergruppens kvinder. Den samme situation står OAA, RBF-A og SL-A i.

Af a-kasser udenfor LO er der specielt i BUPL-A, CA, Leder-A og Sælger-A en forskel mellem kønsfordelingen for de to grupper. BUPL-A står i samme situation som SL-A, mens de tre andre a-kasser er i den omvendte situation med en større andel af indvandrer- og efter-

kommerkvinder end danske kvinder. At andelen af kvinder fra indvandrergruppen er så stor som andelen af danske kvinder i fx Leder-A er bemærkelsesværdigt, idet dette er omvendt i forhold til, hvad man umiddelbart ville forvente.

Når der viser sig kønsmønstre, der afviger fra det forventede billede med f.eks. forholdsvis mange indvandrermand i a-kasser med forholdsvis mange kvinder, formoder vi det skyldes, at a-kasserne typisk dækker brede faglige områder, hvor der på nogle af disse fagområder ansættes forholdsvis mange indvandrermand. Det kunne f.eks. være chauffører organiseret i OOA og klubområdet i BUPL-A. Det skal dog understreges, at vi ikke har data i denne undersøgelse, der går videre end a-kasseniveau, som kan understøtte vores antagelse.

Også for den overordnede aldersfordeling er der forskel mellem danskere, indvandrere og efterkommere. Den gennemsnitlige alder for de tre grupper er hhv. 42 år, 40 år og 33 år. Blandt de forsikrede er 14 pct. under 30 år, 56 pct. mellem 30 og 50 år, mens 30 pct. af a-kasemedlemmerne er over 50 år, jf. tabel 6. Dette billede afspejles i den store gruppe af danskere. For indvandrerne er der i forhold til alle forsikrede en mindre andel af forsikrede over 50

Tabel 4: Køn, fordelt efter baggrund (antal og pct.)

	Kvinde		Mand	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Danskere	1.021.987	49,6	1.039.265	50,4
Indvandrere	50.131	45,6	59.915	54,4
Efterkommere	4.067	50,4	4.004	49,6
Alle	1.076.185	49,4	1.103.184	50,6

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

Tabel 5: Andel kvinder i a-kasserne, fordelt efter baggrund (antal og pct.)

	Danskere		Indvandrergruppen	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
LO a-kasser	562.933	49,8	33.198	46,4
Blik&Rør-A	17	0,2	0	0,0
EL-A	199	0,8	2	0,4
F&S-A	4.470	21,7	384	15,1
FAM-A	4.605	75,0	194	64,7
HK-A	216.394	76,2	6.706	68,1
KAD-A	61.056	100,0	9.156	100,0
Maler-A	2.432	25,6	35	9,9
Metal-A	1.735	1,7	76	2,2
NNF-A	11.414	34,8	770	26,6
OAA	138.264	88,6	5.904	75,4
PMF-A	21.906	87,8	1.620	80,3
RBF-A	9.138	71,3	1.890	41,9
SL-A	20.634	74,6	542	57,3
SiD-A	40.993	16,4	4.883	21,3
STA	10.763	33,1	140	30,4
TA	12.673	43,1	497	35,6
TIB-A	6.240	12,6	399	17,6
FTF a-kasser	233.948	70,5	7.129	64,0
BUPL-A	43.116	86,2	1.551	74,0
DLF-A	35.549	67,7	844	60,2
DSA	48.733	96,8	1.322	90,2
FA	493	6,2	5	6,2
FTF-A	102.253	64,5	3.236	59,8
PROSA-A	3.804	30,7	171	25,0
AC a-kasser	70.447	40,1	3.708	40,2
AAK	29.092	52,2	1.434	50,2
CA	9.259	38,2	432	47,0
Es-A	7.319	94,9	280	89,5
IAK	6.769	13,2	417	14,3
MA	18.008	49,0	1.145	51,6
LH a-kasse	12.903	16,5	381	20,8
Leder-A	12.903	16,5	381	20,8
Uafh. a-kasser	89.455	47,7	6.223	49,9
FFA	13.791	66,8	439	66,5
Jour-A	3.382	39,4	117	38,2
Krist-A	69.123	51,5	5.602	50,2
Sælgere-A	3.159	13,1	65	18,6
Selvst. a-kasser	52.301	33,1	3.559	29,9
ASE	40.621	32,8	2.253	32,6
DANA	11.680	34,2	1.306	26,1
Total	1.021.987	49,6	54.198	45,9

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger. Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

Tabel 6: Alder, fordelt efter baggrund (antal og pct.)

	Under 30 år		ML. 30 og 50 år		Over 50 år	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Danskere	293.854	14,3	1.145.953	55,6	621.445	30,1
Indvandrere	16.984	15,4	69.113	62,8	23.949	21,8
Efterkommere	4.068	50,4	3.497	43,3	506	6,3
Alle	314.906	14,4	1.1218.563	55,9	645.900	29,6

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

år, mens der for efterkommernes vedkommende er en større andel forsikrede under 30 år.

Aldersfordelingen i de enkelte a-kasser er til en vis grad bestemt af det faglige område pga. forskel i uddannelseslængde. AC a-kasserne vil have færre helt unge medlemmer, hvor imod LO a-kasserne vil have relativt flere.

Der er imidlertid aldersforskelle inden for de forskellige a-kasser, som vi ikke har datagrundlag for at forklare. Der er fx forholdsvis få unge fra indvandrergruppen sammenlignet med unge danskere i EL-A, Metal-A, PMF-A samt i FTF- og AC-a-kasserne. Modsat er der forholdsvis mange unge fra indvandrergruppen i HK-A, KAD-A, NNF-A og SiD-A.

En aldersfordeling efter herkomst viser store aldersforskelle internt i indvandrergruppen. Indvandrere og efterkommerne fra EU er generelt ældre end den danske befolkning, mens indvandrere og efterkommere med herkomst udenfor Europa³ og Nordamerika er yngre. Aldersforskydningerne hænger sammen med, at det er på forskellige tidspunkter, at der er kommet indvandrere fra de forskellige egne. Fx var det hovedsageligt svenske, tyskere og polakker, som indvandrede før anden verdenskrig, mens der efter 1950 har været nogenlunde lige mange indvandrere med herkomst uden for Europa som indenfor.

Indvandrergruppen kan deles lige i forhold til, om man har herkomst i

3 Tyrkiet er her regnet som værende udenfor Europa.

et mere eller mindre udviklet land. 50,5 pct. kommer fra et mere udviklet land⁴, mens resten af gruppen har herkomst i mindre udviklede lande. Den største enkeltgruppe af indvandrere og efterkommere er af tyrkisk herkomst og består af 18.046 personer, jf. tabel 7. Gruppen udgør 15,3 pct. af de forsikrede indvandrere og efterkommere. Herefter er de største enkeltgrupper fra Tyskland, Jugoslavien og Sverige, som udgør hhv. 8,1 pct., 6,1 pct. og 5,0 pct. af indvandrergruppen.

Herkomstfordelingen stemmer nogenlunde overens med fordelingen i arbejdsstyrken. Der er dog forskelle, som medfører, at nogle grupper af indvandrere og efterkommere har en højere organisationsprocent end andre. Den tyrkiske gruppe, som blandt de forsikrede udgør 15,3 pct., udgør i arbejdsstyrken 12,3 pct., hvorfor deres organisationsprocent er høj. Det samme gælder for gruppen af pakistanske og jugoslaviske indvandrere og efterkommere. Modsat er det for den somaliske og den libanesiske del af indvandrergruppen, samt for personer med europæisk baggrund. Indvandrergruppen fra EU ekskl. Danmark har en organisationspro-

cent på 70,7 pct., mens gruppen fra Europa og Nordamerika ekskl. EU har en organisationsprocent på 72,9 pct. Gruppen af indvandrere og efterkommere fra udenfor Europa og Nordamerika har en organisationsprocent på 82,2 pct., hvorfor organisationsprocenten stiger proportionalt med afstanden til Danmark. Jo længere væk du har herkomst, jo højere er din organisationsprocent. Forklaringen på denne sammenhæng er sandsynligvis risikoen for ledighed.

Indvandrergruppens ledighedsprofil

Blandt de 2.179.369 personer, som var forsikret i en a-kasse i september 2001, var 164.404 personer berørt af ledighed i samme måned. Dette betyder, at 7,6 pct. af de forsikrede var ledige på et eller andet tidspunkt i september. Dette procenttal kan dog ikke sammenlignes med september måneds ledighedsprocent på 5,6 pct., idet denne bliver opgjort i gennemsnitligt antal fuldtidsledige og ikke i antal ledighedsberørte.

Risikoen for at blive ledighedsberørt hænger i høj grad sammen med baggrund, idet en langt større an-

⁴ Til definition af mere/mindre udviklede lande er benyttet DST's definitioner. I denne står, at mere udviklede lande omfatter alle europæiske lande, ekskl. Tyrkiet, Cypern, Aserbajdsjan, Usbekistan, Kasakstan, Turkmenistan, Kirgisistan, Tadsjikistan, Georgien og Armenien. Desuden indgår landene USA, Canada, Japan, Australien og New Zealand. Mindre udviklede lande omfatter alle øvrige lande jf. FN: World Population Prospects, 1994.

Tabel 7: Indvandrergruppen, fordelt efter herkomst (antal og pct.).

	Forsikrede		I arbejdsstyrken
	Antal	Pct.	Pct.
Afrika i øvrigt	7.134	6,0	5,6
Asien i øvrigt	9.559	8,1	7,8
EU i øvrigt	8.089	6,8	8,0
Europa i øvrigt	5.982	5,1	5,8
Irak	1.662	1,4	1,6
Iran	3.877	3,3	3,5
Jugoslavien + Bosnien	12.047	10,2	9,8*
Libanon	2.004	1,7	2,2
Nordamerika	2.296	1,9	2,4
Norge	5.091	4,3	4,9
Oceanien	465	0,4	0,5
Pakistan	5.477	4,6	4,2
Polen	4.857	4,1	4,0
Somalia	870	0,7	1,0
Sri Lanka	3.318	2,8	2,6
Statsløse palæstinensere	59	0,0	0,1
Storbritannien	5.260	4,5	4,7
Sverige	5.894	5,0	5,4
Syd- og Mellemamerika	2.404	2,0	2,0
Tyrkiet	18.046	15,3	12,3
Tyskland	9.618	8,1	8,4
Vietnam	3.763	3,2	3,0
Uoplyst	345	0,3	0,2
Total	118.117	100,0	100,0

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

Note: "Afrika i øvrigt" er betegnelsen for de afrikanske lande, som ikke er nævnt enkeltvis i tabellen, dvs. Afrika excl. Somalia. "Asien i øvrigt" er Asien ekskl. Irak, Iran, Libanon, Pakistan, Sri Lanka, Tyrkiet og Vietnam. "EU i øvrigt" er EU ekskl. Danmark, Sverige, Storbritannien og Tyskland, mens "Europa i øvrigt" er Europa ekskl. EU, Eksjugoslavien + Bosnien, Norge og Polen.

* Tallet er for hele Eksjugoslaven.

Tabel 8: Ledighedsberørte september 2001, fordelt efter baggrund (antal og pct.)

	Ledighedsberørte	
	Antal	Pct.
Danskere	147.689	7,2
Indvandrere	15.908	14,5
Efterkommere	1.043	12,9
Alle	164.640	7,6

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

del af indvandrere og efterkommere end danskere bliver ledighedsberørt, jf. tabel 8. Andelen af indvandrere og efterkommere, som bliver ledighedsberørt, er dobbelt så stor som danskernes. En anden etnisk baggrund end dansk har således en stor betydning for, hvor fast en tilknytning til arbejdsmarkedet man har.

Det faglige område, man arbejder på, er helt afgørende for ledighedsrisikoen såvel for danskere som for indvandrere. For indvandrere ligger ledigheden generelt dog på et højere niveau end for danskere. LO a-kasserne og de uafhængige a-kasser har en større andel af ledighedsberørte blandt deres medlemmer, end FTF, AC og de selvstændi-

ge a-kasser har, jf. tabel 9. Det er RBF-A, PMF-A og KAD-A, som har den største andel af ledighedsberørte medlemmer. For RBF-A's vedkommende er det hvert femte medlem, som var ledighedsberørt i september 2001, mens det for PMF-A og KAD-A var omkring hvert sjette og syvende medlem.

For danskerne og indvandrergruppen er det de samme a-kasser, som har mange ledighedsberørte. Det er bemærkelsesværdigt, at selvom der er forskelle indenfor a-kasserne, så er det de samme a-kasser, som ligger over og under gennemsnittet af ledighedsberørte for de to grupper, undtagen Es-A, som for danskerne ligger over gennemsnittet og for indvandrergruppen under gennemsnittet,

Tabel 9: Ledighedsberørte sep. 2001, fordelt efter baggrund og a-kasser (antal og pct.)

	Danskere		Indvandrergruppen		Alle	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
LO a-kasser	94.523	8,4	11.548	16,1	106.071	8,8
Blik&Rør-A	459	5,8	17	13,5	476	5,9
El-A	550	2,3	43	8,3	593	2,5
F&S-A	1.361	6,6	410	16,1	1.771	7,7
FAM-A	889	14,5	76	25,3	965	15,0
HK-A	24.671	8,7	1.652	16,8	26.323	9,0
KAD-A	9.330	15,3	1.462	16,0	10.792	15,4
Maler-A	343	3,6	16	4,5	359	3,6
Metal-A	5.356	5,3	395	11,4	5.751	5,5
NNF-A	2.622	8,0	394	13,6	3.016	8,4
OAA	10.081	6,5	898	11,5	10.979	6,7
PMF-A	4.348	17,4	472	23,4	4.820	17,9
RBF-A	2.384	18,6	1.192	26,4	3.576	20,6
SL-A	1.794	6,5	91	9,6	1.885	6,6
SiD-A	23.799	9,5	3.828	16,7	27.627	10,1
STA	931	2,9	25	5,4	956	2,9
TA	2.484	8,5	255	18,3	2.739	8,9
TIB-A	3.121	6,3	322	14,2	3.443	6,6
FTF a-kasser	16.590	5,0	1.209	10,9	17.799	5,2
BUPL-A	2.629	5,3	166	7,9	2.795	5,4
DLF-A	1.319	2,5	118	8,4	1.437	2,7
DSA	589	1,2	27	1,8	616	1,2
FA	163	2,0	5	6,2	168	2,1
FTF-A	11.224	7,1	808	14,9	12.032	7,3
PROSA-A	666	5,4	85	12,4	751	5,7
AC a-kasser	11.725	6,7	1.052	11,4	12.777	6,9
AAK	3.268	5,9	255	8,9	3.523	6,0
CA	1.506	6,2	132	14,3	1.638	6,5
Es-A	673	8,7	43	13,7	716	8,9
IAK	1.953	3,8	295	10,2	2.248	4,1
MA	4.325	11,8	327	14,7	4.652	11,9
LH a-kasse	2.899	3,7	118	6,4	3.017	3,8
Leder-A	2.899	3,7	118	6,4	3.017	3,8
Uafh. a-kasser	17.053	9,1	1.820	14,6	18.873	9,4
FFA	1.312	6,4	54	8,2	1.366	6,4
Jour-A	803	9,4	53	17,3	856	9,6
Krist-A	13.747	10,3	1.681	15,1	15.428	10,6
Sælgere-A	1.191	4,9	32	9,2	1.223	5,0
Selvst. a-kasser	4.899	3,1	1.204	10,1	6.103	3,6
ASE	3.493	2,8	585	8,5	4.078	3,1
DANA	1.406	4,1	619	12,4	2.025	5,2
Alle	147.689	7,2	16.951	14,4	164.640	7,6

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

og FTF-A som ligger under gennemsnittet for danskerne og over gennemsnittet for indvandrerggruppen.

Indvandrerggruppen har en ledighedsrisiko på det dobbelte af danskernes. Dette forhold går igen i nogle a-kasser, mens det i andre er enten reduceret eller vokset. Indenfor KAD-A, Maler-A, PMF-A, MA og FFA er ledighedsrisikoen næsten den samme for danskere og indvandrere, mens ledighedsrisikoen indenfor EI-A, DLF-A, FA, ASE og DANA er næsten tre gange større for indvandrere end for danskere. For de resterende a-kasser er ledighedsrisikoen dobbelt så stor for indvandrere end for danskere.

Det viser sig desuden, at ledighedsrisikoen vokser støt, jo længere væk fra Danmark man har herkomst. Danskerne har en andel af ledighedsberørte på 7,2 pct., mens indvandrerggruppen fra EU, indvandrerggruppen fra Europa og Nordamerika ekskl. EU, og indvandrerggruppen med herkomst udenfor Europa og Nordamerika har en andel af ledighedsberørte på hhv. 10,1 pct., 12,1 pct. og 17,6 pct. Således har alle indvandrere og efterkommere en større risiko for at blive ledighedsberørt end danskerne, uanset hvor tæt på Danmark de har herkomst. En opdeling mellem mere eller mindre udviklede lande viser

samme billede. Af forsikrede fra mere udviklede lande var 11,1 pct. ledighedsberørt i september 2001, mens det for forsikrede fra mindre udviklede lande var 17,7 pct., som var ledighedsberørt.

Ud over ledighedsrisiko er det interessant at undersøge langtidsledighedsproblemet. Hvorvidt det er forbigående ledighed, som de forsikrede er udsat for, kan ses ud af ledighedsgraden. Ledighedsgraden viser, hvor stor en del af de forgangne år man har været ledig. En ledighedsgrad på 0,00 viser, at man ikke har været ledighedsberørt, mens en ledighedsgrad på 0,80 viser, at man har været ledig i 80 pct. af det sidste år. Betegnelsen langtidsledig benyttes her ved en ledighedsgrad på 0,8 eller derover.

Indvandrere og efterkommere har generelt en højere ledighedsgrad end danskere, hvorfor de har en større risiko for at blive hængende i ledighed. Andelen af indvandrere, som har en ledighedsgrad på 0,80 eller derover, og dermed kan betegnes som langtidsledige, er næsten 2,5 gange så stor som andelen af danskere. Efterkommernes risiko for langtidsledighed ligger imellem de to andre grupper, jf. tabel 10.

Det er dog ikke kun de forsikredes baggrund, som har en betydning for

Tabel 10: Ledighedsgrad, fordelt efter baggrund (pct.)

	0,00	0,01 - 0,19	0,2 - 0,39	0,4 - 0,59	0,6 - 0,79	0,8 - 1,0	Total
			Pct.				Pct.
Danskere	80,1	10,8	4,0	2,5	1,5	1,2	100,0
Indvandrere	65,8	14,7	7,5	5,4	3,7	2,9	100,0
Efterkommere	68,7	14,5	7,4	5,1	2,4	1,9	100,0
Alle	79,4	11,0	4,2	2,6	1,6	1,3	100,0

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

ledighedsgraden. Det samme har alder, herkomst og det faglige område. For unge under 30 år og for gruppen af forsikrede mellem 30 og 50 år er risikoen for langtidsledighed 0,9 pct., mens den for forsikrede over 50 år er på 2,2 pct. Forsikrede over 50 år har således en risiko for langtidsledighed 2,5 gang så stor som forsikrede under 50 år. I forhold til herkomst gælder det, at jo længere væk fra Danmark, man har herkomst, jo højere risiko har man for langtidsledighed. Risikoen for langtidsledighed blandt danskere er 1,2 pct., for forsikrede fra EU er risikoen 1,7 pct., mens den for personer fra Europa og Nordamerika ekskl. EU og for gruppen af forsikrede fra Udenfor Europa og Nordamerika er på hhv. 2,4 pct. og 3,6 pct. Billedet er det samme ved en opdeling mellem mere eller mindre

udviklede lande, idet 2,0 pct. af personer med herkomst i mere udviklede lande har en ledighedsgrad på 0,8 eller derover, mens 3,7 pct. af personer med herkomst i mindre udviklede lande har det samme.

For de fleste a-kassers vedkommende er forholdet mellem andelen af langtidsledige danskere og andelen af langtidsledige fra indvandrerggruppen nogenlunde det samme - nemlig det dobbelte. Nogle a-kasser skiller sig dog ud, jf. tabel 11. På den negative side, dvs. hvor forholdet mellem indvandrergruppens risiko for langtidsledighed er mere end det dobbelte, ligger EI-A, hvor indvandrerggruppen har en risiko på 9 gange danskernes. I DLF-A er risikoen for indvandrergruppen næsten 5 gange danskernes, mens den i DANA er 3 gange danskernes ri-

siko for langtidsledighed. Af positive eksempler er der en række a-kasser, hvor der antalmæssigt er meget få langtidsledige såvel danskere som indvandrere og efterkommere: Blik&Rør-A, Maler-A, STA, BUPL-A, DSA og FA.

Det kan således opsamlende konkluderes, at risikoen for at blive ledighedsberørt og for at forblive det i længere tid afhænger af baggrund, alder, herkomst og fagligt område, hvor man meget forenklet kan sige, at en ældre indvandrer med herkomst udenfor Europa og Nordamerika, og som arbejder for RBF, har den største risiko for fravær fra arbejdsmarkedet.

Indvandrergruppens interne forskelle

Indtil nu har vi i denne artikel sat størst fokus på forskelle mellem danskere og indvandrergruppen. Men indvandrergruppen er, som allerede vist, ikke én stor homogen gruppe; herkomst, alder, a-kasse, ledighed osv. er forskellig fra person til person. I nogle tilfælde har vi skelnet mellem indvandrere og efterkommere, men generelt har vi ikke gået i dybden med den manglende homogenitet. Dette afsnit har derfor til formål at undersøge forskellene internt i indvandrergruppen yderligere, - primært forskellen mellem indvandrergruppens mænd og

kvinder. Disse forskelle er dog mest interessante set i sammenligning med kønsforskelle blandt gruppen af danskere, hvorfor danskerne i høj grad vil blive inddraget.

Indvandrergruppen består af 118.117 indvandrere og efterkommere. Af disse er der 50.131 kvindelige indvandrere, 4.067 kvindelige efterkommere, 59.915 mandlige indvandrere og 4.004 mandlige efterkommere. Kønsfordelingen er, som allerede vist i tabel 4, 45,9 pct. kvinder og 54,1 pct. mænd, og aldersfordelingen er nogenlunde ens for begge køn med 1/5 under 30 år, 1/5 over 50 år, og 3/5 mellem 30 og 50 år. Kvinderne i indvandrergruppen er i gennemsnit 39,7 år, mens mændene er 40,0 år.

Indvandrergruppens herkomst, som vi havde fokus på i tabel 7, viser en lille forskel mellem kønnene. For kvindernes vedkommende kommer et lille flertal på 54,3 pct. fra mere udviklede lande, mens det for mændene er omvendt med et lille flertal fra de mindre udviklede lande på 52,6 pct. Kvinderne kommer i højere grad end mændene fra Asien, landene i det øvrige Europa, Polen og de skandinaviske lande som Norge og Sverige, mens mændene i højere grad kommer fra Iran, Storbritannien og Tyrkiet, jf. tabel 12. Overordnet eksisterer de store forskelle

Tabel 11: Langtidsledighed, fordelt efter baggrund og a-kasser (antal og pct.)

	Danskere		Indvandrergruppen		Alle	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
LO a-kasser	14.576	1,3	2.260	3,2	16.836	1,4
Blik&Rør-A	52	0,7	1	0,8	53	0,7
EL-A	73	0,3	14	2,7	87	0,4
F&S-A	285	1,4	100	3,9	385	1,7
FAM-A	103	1,7	10	3,3	113	1,8
HK-A	4.137	1,5	289	2,9	4.426	1,5
KAD-A	1.242	2,0	208	2,3	1.450	2,1
Maler-A	31	0,3	3	0,8	34	0,3
Metal-A	977	1,0	76	2,2	1.053	1,0
NNF-A	453	1,4	87	3,0	540	1,5
OAA	1.463	0,9	183	2,3	1.646	1,0
PMF-A	479	1,9	81	4,0	560	2,1
RBF-A	321	2,5	278	6,2	599	3,5
SL-A	164	0,6	13	1,4	177	0,6
SiD-A	3.667	1,5	815	3,6	4.482	1,6
STA	296	0,9	4	0,9	300	0,9
TA	474	1,6	53	3,8	527	1,7
TIB-A	359	0,7	45	2,0	404	0,8
FTF a-kasser	2.222	0,7	157	1,4	2.379	0,7
BUPL-A	204	0,4	14	0,7	218	0,4
DLF-A	201	0,4	25	1,8	226	0,4
DSA	23	0,0	1	0,1	24	0,0
FA	17	0,2	1	1,2	18	0,2
FTF-A	1.674	1,1	106	2,0	1.780	1,1
PROSA-A	103	0,8	10	1,5	113	0,9
AC a-kasser	1.780	1,0	166	1,8	1.946	1,1
AAK	467	0,8	36	1,3	503	0,9
CA	217	0,9	18	2,0	235	0,9
Es-A	82	1,1	6	1,9	88	1,1
IAK	375	0,7	52	1,8	427	0,8
MA	639	1,7	54	2,4	693	1,8
LH a-kasse	709	0,9	34	1,9	743	0,9
Leder-A	709	0,9	34	1,9	743	0,9
Uafh. a-kasser	2.739	1,5	355	2,8	3.148	1,6
FFA	280	1,4	15	2,3	295	1,4
Jour-A	134	1,6	9	2,9	143	1,6
Krist-A	2.150	1,6	324	2,9	2.474	1,7
Sælgere-A	229	1,0	7	2,0	236	1,0
Selvst. a-kasser	1.811	1,1	386	3,2	2.197	1,3
ASE	1.379	1,1	188	2,7	1.567	1,2
DANA	432	1,3	198	4,0	630	1,6
Alle	23.891	1,2	3.358	2,8	27.249	1,3

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

dog ikke. For begge køn er den største gruppe fra Tyrkiet, og fordelingen er næsten ens, idet 1/2 af begge grupper har herkomst uden for Europa og Nordamerika, og ca. 1/4 har herkomst i EU.

I forhold til ledighedsrisiko er der forskelle mellem indvandrergruppens kvinder og mænd. Indvandrergruppen har generelt en højere ledighedsrisiko end danskere, men der er også forskelle internt i gruppen. Kvinder har en lidt højere ledighedsrisiko end mænd, idet 14,7 pct. af kvinderne i indvandrergruppen var ledighedsberørt i september 2001, mens det kun var 14,1 pct. af mændene. En forskel, som eksisterer for både indvandrere og efterkommere. Forskellen er dog meget lille set i forhold til, at tallene er fra en enkelt måned og ikke flere. Forskellen er dog ikke stor, når vi sammenligner med danskere, hvor 5,4 pct. af mændene og 8,9 pct. af kvinderne var ledighedsberørte i september.

Ved hjælp af ledighedsgrad er det dog muligt at undersøge, om den lille kønsforskel, som eksisterer i indvandrergruppen på baggrund af ledighedsberørte, også eksisterer over et helt år. - Og det gør den. I det forgangne år havde 35,8 pct. af kvinderne i indvandrergruppen en ledighedsgrad på over 0,00, mens det

kun var 32,4 pct. af mændene, jf. tabel 13.

Blandt danskerne er forskellen imidlertid langt større, idet 23,5 pct. af kvinderne og 16,3 pct. af mændene var ledighedsberørte i det forgangne år. Der eksisterer således en kønsforskel i begge grupper, men en forskel som er mest udtalt blandt danskerne. Hvad kan forklaringen så være på dette? Tidligere i artiklen har vi set, at jo yngre man er, jo højere ledighed, jo længere væk fra Danmark man har herkomst, jo højere ledighed og jo mere LO og de uafhængige a-kasser, jo højere ledighed. Hvis kvinderne derfor generelt er yngre, har herkomst langt væk fra Danmark eller i høj grad arbejder på de faglige områder organiseret under LO eller de uafhængige a-kasser, kan dette være forklaringen på deres overledighed, - og dermed ikke havde noget at gøre med køn. Dette vil vi undersøge i det følgende.

Alder er dog ikke forklaringen på kønsforskellen hverken for indvandrergruppen eller for danskerne. For indvandrergruppen gælder det, at kvinderne er mere ledighedsberørte end mændene for alle aldersgrupper, jf. tabel 14. For forsikrede under 30 år er forskellen på 2,7 procentpoint, mens den for forsikrede mellem 30 og 50 år og for forsikre-

Tabel 12: Kønsfordelingen efter herkomst (antal og pct.)

	Kvinde		Mand	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Afrika i øvrigt	1.776	3,3	2.860	4,5
Asien i øvrigt	6.053	11,2	3.506	5,5
EU i øvrigt	3.308	6,1	4.781	7,5
Europa i øvrigt	3.536	6,5	2.446	3,8
Irak	354	0,7	1.308	2,0
Iran	1.131	2,1	2.746	4,3
Jugoslavien + Bosnien	5.016	9,3	7.031	11,0
Libanon	391	0,7	1.613	2,5
Marokko	885	1,6	1.613	2,5
Nordamerika	1.078	2,0	1.218	1,9
Norge	3.273	6,0	1.818	2,8
Oceanien	185	0,3	280	0,4
Pakistan	2.022	3,7	3.455	5,4
Polen	3.297	6,1	1.560	2,4
Somalia	195	0,4	675	1,1
Sri Lanka	1.288	2,4	2.030	3,2
Statsløse palæstinensere	10	0,0	49	0,1
Storbritannien	1.705	3,1	3.555	5,6
Sverige	3.609	6,7	2.285	3,6
Syd- og Mellemamerika	1.444	2,7	960	1,5
Tyrkiet	7.609	14,0	10.437	16,3
Tyskland	4.299	7,9	5.319	8,3
Vietnam	1.609	3,0	2.154	3,4
Uoplyst	125	0,2	220	0,3
Total	54.198	100,0	63.919	100,0

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

Tabel 13: Indvandrergruppen: Ledighedsgrad - berørt eller ej, fordelt efter køn (antal og pct.)

	0,00		Over 0,00	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Kvinde	34.778	64,2	19.420	35,8
Mand	43.201	67,6	20.718	32,4
Alle	77.979	66,0	40.138	34,0

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

Tabel 14: Indvandrergruppen: Ledighedsberørt eller ej indenfor det sidste år, fordelt efter køn og alder (antal og pct.)

	Under 30 år				ML. 30 og 50 år				Over 50 år			
	Ikke ledigheds-berørt		Ledigheds-berørt		Ikke ledigheds-berørt		Ledigheds-berørt		Ikke ledigheds-berørt		Ledigheds-berørt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Kvinde	5.988	59,2	4.125	40,8	20.590	62,5	12.341	37,4	8.200	73,5	2.954	26,4
Mand	6.774	61,9	4.165	38,1	26.526	66,9	13.153	33,1	9.901	74,4	3.400	25,5
Alle	12.762	60,6	8.290	39,4	47.116	64,9	25.494	35,1	18.101	74,0	6.354	26,0

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

Tabel 15: Indvandrergruppen: Ledighedsberørt eller ej indenfor det sidste år, fordelt efter køn og herkomst (antal og pct.)

	Ikke ledighedsberørt		Ledighedsberørt	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
EU				
Kvinde	9.621	74,5	3.300	25,5
Mand	12.380	77,7	3.560	22,3
Europa og Nordamerika ekskl. EU				
Kvinde	11.148	68,8	5.052	31,3
Mand	10.193	72,4	3.880	27,7
Udenfor EU og Nordamerika				
Kvinde	13.936	55,9	11.016	44,1
Mand	20.489	60,8	13.197	39,3
Uoplyst				
Kvinde	73	58,4	52	41,6
Mand	139	63,2	81	36,7
Alle	77.979	66,0	40.138	34,0

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

de over 50 år er hhv. 4,4 procentpoint og 0,9 procentpoint.

For danskerne er alder heller ikke forklaringen, idet mønstret her er det samme. Andelsmæssigt er for alle tre aldersgrupper flere kvinder berørt af ledighed i det forgangne år end mænd. Forskellen mellem kvinder og mænd er hhv. 9,9 procentpoint, 8,7 procentpoint og 3,4 procentpoint.

Ligesom alder er herkomst heller ikke forklaringen for kønsforskellen i indvandrergruppen, og af gode grunde heller ikke blandt danskerne. For indvandrergruppen gælder det, at kvinderne er mere ledighedsberørt i alle herkomstgrupperne, - også ved en deling mellem mere eller mindre udviklede lande. For gruppen med herkomst i EU er kønsforskellen 3,2 procentpoint, for gruppen med herkomst i Europa og Nordamerika excl. EU er forskellen på 3,6 procentpoint, mens den for gruppen med herkomst udenfor Europa og Nordamerika er på 4,9 procentpoint. Jo længere væk fra Danmark, der er herkomst, jo mere udtalt bliver kønsforskellen.

A-kasserne og det faglige område kan til dels forklare noget af kønsforskellen i indvandrergruppen, men ikke blandt danskerne. For indvandrergruppen gælder det, at kvinder-

ne er mest ledighedsberørte i 25 af de 35 a-kasser, jf. tabel 16. Mønstret er kun anderledes i FAM-A, RBF-A, BUPL-A, DLF-A, DSA, PROSA-A, Es-A, ASE og DANA. I FAM-A og Es-A's tilfælde er antallet i grupperne dog ikke så store. Det faglige område kan til dels ophæve det overordnede kønsmønster for indvandrergruppen. Kvinderne er ikke i alle tilfælde mest ledighedsberørt, - det afhænger til dels af, hvilket fagligt område de arbejder indenfor. A-kasserne kan dog ikke give hele forklaringen, idet kvinderne er mest ledighedsberørt i et stort flertal af a-kasserne.

For danskerne gælder det, at a-kasserne og det faglige område ikke kan forklare noget som helst. Det er kun i 2 ud af de 35 a-kasser, at kønsmønstret er vendt. Dette er i FAM-A og Es-A, som begge er forholdsvist små a-kasser.

Samlet kan det derfor siges, at de variabler, som vi har til rådighed i dette datasæt, ikke er i stand til at forklare kønsforskellen blandt danskerne og kun til dels blandt indvandrergruppen. Enten er konklusionen, at kvinderne var mere ledighedsberørte fra september 2000 til september 2001, fordi de er kvinder, - eller også er forklaringen en variabel, som vi ikke har til rådighed. Forklaringen er i hvert fald

Tabel 16: Indvandrergruppen: Ledighedsberørte indenfor det sidste år, fordelt efter køn og a-kasse (antal og pct.)

	Kvinde		Mand	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.
LO a-kasser	13.642	41,1	14.229	37,1
Blik&Rør-A	-	-	46	36,4
EL-A	1	50,0	130	25,4
F&S-A	155	40,3	788	36,5
FAM-A	76	39,2	66	62,3
HK-A	2.329	34,7	2.329	34,7
KAD-A	3.901	42,6	-	-
Maler-A	15	42,9	110	34,4
Metal-A	28	36,7	1.035	30,5
NNF-A	340	44,0	810	38,1
OAA	1.817	30,9	538	27,9
PMF-A	806	49,6	175	44,0
RBF-A	1.018	53,9	1.459	55,6
SL-A	133	24,5	96	23,9
SiD-A	2.595	53,2	6.880	38,3
STA	22	15,6	25	7,8
TA	203	40,8	283	31,5
TIB-A	203	51,0	743	39,7
FTF a-kasser	1.709	24	1.081	26,9
BUPL-A	357	23,0	129	23,6
DLF-A	208	24,7	142	25,3
DSA	131	9,9	16	11,2
FA	1	20,0	11	14,4
FTF-A	972	29,9	647	29,7
PROSA-A	40	23,5	136	26,4
AC a-kasser	1.106	29,8	1.257	22,8
AAK	357	25,0	279	19,6
CA	164	37,9	130	26,6
Es-A	77	27,4	12	36,5
IAK	128	30,7	603	24,3
MA	380	33,1	233	21,8
Leder a-kasse	70	18,4	143	9,8
Leder-A	70	18,4	143	9,8
Uafh. a-kasser	2.131	34,2	2.091	33,4
FFA	88	20,1	42	19,1
Jour-A	35	30,0	49	25,9
Krist-A	1.982	35,4	1.950	35,0
Sælgere-A	26	40,0	50	17,6
Selvst. a-kasser	954	21,4	1.917	23
ASE	411	18,2	886	19,2
DANA	351	26,9	1.031	27,9
Alle	19.420	35,8	20.718	32,4

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

ikke alder eller herkomst. For danskerne er det heller ikke det faglige område, mens det for indvandrergruppen i bedste fald kun er noget af forklaringen.

Når nu kvinderne er de mest ledighedsberørte blandt både danskerne og i indvandrergruppen, kunne det umiddelbart forventes, at kvinderne også ville være de mest berørt af langtidsledighed. Sådan er det også for danskerne, men ikke blandt indvandrerne og efterkommerne, jf. tabel 17. Indvandrergruppens kvinder var i højere grad berørt af kortvarende ledighed. Ud af de ledighedsberørte kvinder i indvandrergruppen blev 6,8 pct. langtidsledige, mens det af de ledighedsberørte mænd var 9,9 pct., der blev langtidsledige.

For gruppen af danskere er kvinderne både de mest ledighedsberørte

og de meste udsatte for langtidsledighed. Forskellen er dog ikke så stor; 0,3 procentpoint, idet 1,3 pct. af kvinderne har en ledighedsgrad på 0,8 eller derover, mens tallet for mændene er 1,0 pct. Angående langtidsledighed er der således forskel på kønsmønstrene i indvandrergruppen og blandt danskerne. Forklaringerne på dette kan, som ved ledighedsberørte, skyldes en række bagvedliggende faktorer. Vi ved, at unge og ældre har en højere ledighedsgrad end midtergruppen, og at jo længere væk fra Danmark man har herkomst, jo højere ledighedsgrad, samt at LO og de uafhængige a-kasser har flere langtidsledige end FTF og AC a-kasserne. Hvis mændene i indvandrergruppen og de danske kvinder således er meget unge eller gamle, har herkomst langt væk fra Danmark, eller hvis de arbejder indenfor LO eller de uaf-

Tabel 17: Indvandrergruppen: Ledighedsgrad, fordelt efter køn (antal og pct.)

	0,00		0,01 - 0,19		0,20 - 0,39		0,40 - 0,59		0,60 - 0,79		0,80 - 1,0	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Kvinde	34.778	64,2	8.999	16,6	4.384	8,1	2.985	5,5	1.739	3,2	1.313	2,4
Mand	43.201	67,6	8.298	13,0	4.503	7,0	3.380	5,3	2.492	3,9	2.045	3,2
Alle	77.979	66,0	17.297	14,6	8.887	7,5	6.365	5,4	4.231	3,6	3.358	2,8

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

hængige a-kassers område, ville dette højst sandsynligt være forklaringen - og ikke deres køn. Vi vil i det følgende imidlertid se, at hverken alder eller herkomst kan give en forklaring, og at det faglige område kun kan give dele af forklaringen.

For indvandrergruppen er alder ikke en forklarende variabel, idet mændene er mere langtidsledige end

kvinderne uanset aldersgruppe, jf. tabel 18. For både unge som ældre mænd gælder det, at de har en højere risiko for at blive langtidsledige end kvinder. For de unge under 30 år er forskellen på 0,9 procentpoint, mens den for personer mellem 30 og 50 år, og for personer over 50 år er hhv. 0,8 procentpoint og 0,5 procentpoint. Kønsforskellen bliver således mindre ved højere alder.

Tabel 18: Indvandrergruppen: Ledighedsgrad, fordelt efter køn og alder (antal og pct.)

	0.00		0.01 - 0.19		0.2 - 0.39		0.4 - 0.59		0.6 - 0.79		0.8 - 1.0	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
Under 30 år												
Kvinde	5.988	59,2	1.964	19,4	1.005	9,9	612	6,1	314	3,1	230	2,3
Mand	6.774	61,9	1.716	15,7	973	8,9	690	6,3	434	4,0	352	3,2
Ml. 30 og 50 år												
Kvinde	20.590	62,5	5.942	18,0	2.738	8,3	1.847	5,6	1.074	3,3	740	2,2
Mand	26.526	66,9	5.426	13,7	2.826	7,1	2.129	5,4	1.564	3,9	1.208	3,0
Over 50 år												
Kvinde	8.200	73,5	1.093	9,8	641	5,7	526	4,7	351	3,1	343	3,1
Mand	9.901	74,4	1.156	8,7	704	5,3	561	4,2	494	3,7	485	3,6
Alle	77.979	66,0	17.297	14,6	8.887	7,5	6.365	5,4	4.231	3,6	3.358	2,8

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

For danskerne er alder hellere ikke forklarende, idet kvinderne er mere langtidsledige end mændene i alle aldersgrupper. Forskellen er dog minimal for de helt unge, og kun ganske lille for de to andre grupper, hvilket afspejler den overordnede kønsforskel.

Herkomst er af naturlige grunde ikke forklaringen på kønsmønstret blandt danskerne, men er det heller ikke for indvandrerguppen, idet de forskellige herkomstgrupper viser den samme kønsdifference, som det overordnede billede, jf. tabel 19.

Tabel 19: Indvandrerguppen: Ledighedsgrad, fordelt efter køn og herkomst (antal og pct.)

	0.00		0.01 - 0.19		0.2 - 0.39		0,4 - 0,59		0,6 - 0,79		0,8 - 1,0	
	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.	Antal	Pct.
EU excl. DK												
Kvinde	9.621	74,5	1.602	12,4	695	5,4	493	3,8	290	2,2	220	1,7
Mand	12.380	77,7	1.531	9,6	818	5,1	546	3,4	386	2,4	279	1,8
Europa og Nordamerika ekskl. EU												
Kvinde	11.148	68,8	2.425	15,0	1.070	6,6	762	4,7	430	2,7	365	2,3
Mand	10.193	72,4	1.754	12,5	782	5,6	578	4,1	417	3,0	349	2,5
Udenfor Europa og Nordamerika												
Kvinde	13.936	55,9	4.946	19,8	2.603	10,4	1.724	6,9	1.015	4,1	728	2,9
Mand	20.489	60,8	4.981	14,8	2.885	8,6	2.246	6,7	1.678	5,0	1.407	4,2
Uoplyst												
Kvinde	73	58,4	26	20,8	16	12,8	6	4,8	4	3,2	-	-
Mand	139	63,2	32	14,5	18	8,2	10	4,5	11	5,0	10	4,5
Alle												
Kvinde	34.778	64,2	8.999	16,6	4.384	8,1	2.985	5,5	1.739	3,2	1.313	2,4
Mand	43.201	67,6	8.298	13,0	4.503	7,0	3.380	5,3	2.492	3,9	2.045	3,2

Kilde: LO's indvandrer/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

For alle herkomstgrupperne gælder det, at mænd har en højere risiko for langtidsledighed. Forskellen er dog mindre, jo tættere på Danmark oprindelseslandet er. For indvandrere og efterkommere fra EU excl. Danmark er differencen kun 0,1 procentpoint, mens den for indvandrerguppen med oprindelsesland udenfor Europa og Nordamerika er på 1,3 procentpoint. En opdeling efter mere eller mindre udviklede lande viser det samme billede, idet forskellen mellem mænd og kvinder er på hhv. 0,1 procentpoint og 1,3 procentpoint.

I forbindelse med ledighedsberørte kunne a-kasserne forklare dele af kønsdifferencen i indvandrerguppen, men ikke blandt danskerne. I forhold til langtidsledighed og indvandrerguppen kan a-kasserne forklare dele af forskellen, men langt fra den hele. I flertallet af de 35 a-kasser er tendensen den samme som den overordnede, nemlig at forholdsmæssigt flere mænd fra indvandrerguppen bliver langtidsledige end kvinder. Således er det kun i 7 a-kasser, at forholdet er omvendt. Det er NNF-A, SiD-A, TA, TIB-A, CA, MA og Leder-A, som har højere risiko for langtidsledighed for kvinder end for mænd.

For danskerne gælder det, at i 12 a-kasser er kønsforskellen omvendt,

dvs. at mændene er mere langtidsledige end kvinderne. Forskellene er dog så små, at der ikke skal mange personer til at bytte om på forholdet mellem dem - ligesom i tilfælde med den overordnede forskel.

Samlet kan det konkluderes, at i forhold til ledighedsberørte kan det faglige område og a-kasser forklare dele af kønsforskellen i indvandrerguppen, men ikke differencen blandt danskerne. Hvorfor denne forskel eksisterer, er svært at sige. Herudover er kønsforskellen i de to grupper af forskellig størrelse. Differencen mellem kønnene er større blandt danskerne end i indvandrerguppen. Hvorfor er der den forskel? Skyldes det, at kvinderne i indvandrerguppen "kun" bliver diskrimineret på grund af, at de er fra indvandrerguppen og ikke dobbelt på grund af deres køn, eller er forklaringen omvendt, - forstået på den måde, at det ikke er kvinderne, som har en "lavere" ledighed, men indvandrerguppens mænd, som har en forholdsvis "højere" ledighed end de danske mænd? Dette kan vores datasæt desværre ikke svare på.

Indvandrergruppens a-kasseskift

LO har tidligere gennemført en analyse af medlemmernes bevægelser ud og ind af de enkelte a-kasser. Analysen er offentliggjort i et tidli-

Selvst. a-kasser	K	2.797	78,6	240	6,7	191	5,4	131	3,7	103	2,9	97	2,7
	M	6.423	77,0	535	6,4	452	5,4	341	4,1	300	3,6	289	3,5
ASE	K	1.842	81,8	129	5,7	97	4,3	72	3,2	63	2,8	50	2,2
	M	3.762	80,9	235	5,1	212	4,6	167	3,6	134	2,9	138	3,0
DANA	K	955	73,1	111	8,5	94	7,2	59	4,5	40	3,1	47	3,6
	M	2.661	72,1	300	8,1	240	6,5	174	4,7	166	4,5	151	4,1
Alle	K	34.778	64,2	8.999	16,6	4.384	8,1	2.985	5,5	1.739	3,2	1.313	2,4
	M	43.201	67,6	8.298	13,0	4.503	7,0	3.380	5,3	2.492	3,9	2.045	3,2

Kilde: LO's indvandrera/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

gere nummer af LO-Dokumentation⁵. I analysen var der fokus på a-kassernes til- og afgang i 1990-2000 blandt alle medlemmer. Vi har for at få et billede af indvandrere og efterkommeres bevægelser ud og ind af a-kasserne derfor fået foretaget et særligt udtræk fra Danmarks Statistik, som muliggør sammenligning med den tidligere undersøgelse. Derfor bygger det følgende datamateriale på tal fra 1998-2000.

I 2000 meldte 19.217 indvandrere og efterkommere sig ind i en a-kasse, mens 14.666 meldte sig ud, jf. tabel 21. Heraf skiftede 6.869 personer fra en a-kasse til en anden a-kasse, mens 12.348 af indmeldelserne kom fra ikke-forsikrede personer og 7.797 af de udmeldte personer gik til at være ikke-forsik-

rede. Altså en netto tilvækst af indvandrere og efterkommere i a-kasserne i 2000 på 4.551 personer.

Sammenlignet med de to foregående år har udviklingen i indvandreregruppens a-kasseskift været stabil med omtrent samme antal ind- og udmeldelser. Dog skiller året 1999 sig ud ved lidt færre skift mellem a-kasserne, ligesom der dette år var omkring 800 flere personer, der meldte sig ind i en a-kasse set i forhold til de to omkringliggende år, hvilket giver en lavere nettotilvækst.

Sammenholdes indvandreregruppen med de danske a-kassemedlemmer, så udgjorde indvandreregruppens skift i 2000 i alt 10 pct. af den samlede tilgang til a-kasserne - og blandt

⁵ Blæsbjerg, Camilla og Morten Madsen (2001): "Fast" eller "løst" medlemsgrundlag?, LO-Dokumentation 2/2001.

tilgangen fra gruppen af ikke-forsikrede udgjorde indvandreregruppens skift hele 12 pct. Indvandreregruppen tegner sig derimod kun for 7 pct. af den samlede afgang og 8 pct. af vandringerne helt ud af a-kassesystemet. Disse tal skal sammenholdes med indvandreregruppens andel af det samlede antal a-kassemedlemmer, der i 2000 var lidt over 5 pct.

Det viser sig således, at indvandreregruppen står for en langt større del af a-kassevandringerne – og især vandringerne ind og ud af a-kassesystemet til gruppen af ikke-forsikrede – set i relation til deres samlede andel af a-kassemedlemmer. Det kan med andre ord kon-

kluderes, at indvandreregruppen er mere tilbøjelige til at skifte a-kasse end de danske medlemmer.

Ser man på indvandreregruppens fordeling mellem til- og afgang af forsikrede og ikke-forsikrede viser tallene, at 1/3 af tilgangene er personer, der kommer fra en anden a-kasse, mens 2/3 af tilgangene er nye a-kassemedlemmer fra gruppen af ikke-forsikrede. Afgangene fordeler sig med omkring 45 pct. til andre a-kasser og de resterende lidt over halvdelen til ikke-forsikrede.

Til sammenligning med disse tal viser tallene for danskerne en tilgang i 2000 på 179.100 personer samt en afgang på 185.083 personer. Heraf

Tabel 21: Til- og afgang af indvandrere og efterkommere, 1998-2000

	1998	1999	2000	Udvikling 1998-2000	
	Antal			Antal	Pct.
Tilgang					
Forsikrede	6.949	6.340	6.869	-80	-1,2
Ikke-forsikrede	12.104	12.094	12.348	244	2,0
I alt	19.053	18.434	19.217	164	0,9
Afgang					
Forsikrede	6.949	6.340	6.869	-80	-1,2
Ikke-forsikrede	7.752	8.562	7.797	45	0,6
I alt	14.701	14.902	14.666	-35	-0,2
Netto					
I alt	4.352	3.532	4.551	199	4,4

Kilde: LO's indvandrera/a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

skiftede 90.900 til eller fra en anden a-kasse, hvilket svarer til omkring halvdelen, mens de resterende skiftede til eller fra gruppen af ikke-forsikrede. I alt giver dette et nettofald i antallet af danske a-kassemedlemmer på 5.973 personer.

Der har altså været relativt flere nye ikke-forsikrede medlemmer at hente fra indvandrergruppen end fra danskerne.

Den procentvise udvikling for indvandrergruppen i perioden 1998-2000 har alt i alt været, at antallet af skift til andre a-kasser har været faldende med 1 pct. Omvendt er antallet af skift til og fra de ikke-forsikrede steget med henholdsvis 2 pct. og 1 pct. Der er altså ikke sket de store forandringer. For de danske a-kassemedlemmer er antallet af skift derimod faldet på alle områder. Mest markant er faldet på 16 pct. til andre a-kasser, mens til- og afgang af ikke-forsikrede er faldet med henholdsvis 2 pct. og 8 pct.

Ser man herefter på a-kassegrupperne opdelt efter hovedorganisationer viser tabel 22 ikke overraskende, at LO-gruppen er involveret i langt den største del af indvandrergruppens skift. 11.965 af tilgangene samt 9.763 af afgangene i 2000 omhandlede LO a-kasserne. Dette svarer til henholdsvis 10 pct.

af LO-gruppens samlede tilgang og 8 pct. af afgang. Disse tal skal sættes i relation til, at indvandrergruppen udgør i alt 6 pct. af de samlede medlemstal for LO a-kasserne.

Den højeste andel af indvandrergruppens skift set i forhold til a-kassernes samlede antal skift findes dog hos de selvstændiges a-kasser, idet 13 pct. af tilgangene og 10 pct. af afgangene i 2000 her blev foretaget af indvandrergruppen. Sammenligningsgrundlaget er her indvandrergruppens andel (den højeste blandt a-kassegrupperne) på 7 pct. af det samlede antal medlemmer. Også i de resterende a-kassegrupper er indvandrergruppens andel af til- og afgang højere end deres medlemsandel.

Ligeledes gør det sig gældende i alle a-kassegrupperne, at indvandrergruppens andel af tilgange er højere end andel af afgang.

Det kan derfor konstateres, at der ikke er den store forskel i indvandrergruppens adfærdsmønster her – i alle a-kassegrupperne vandrer indvandrergruppen mere end danskerne, samtidig med at deres medlemstal øges grundet den positive difference mellem andelen af til- og afgang.

På enkelt a-kasseniveau viser analysen, at SiD er den a-kasse, der har

Tabel 22: Indvandrergruppens til- og afgang fordelt på a-kassegrupper, 2000 (antal og pct.)

	Tilgang		Afgang		Indvandrergruppens medlemmer	
	Antal	Pct. af skift i alt	Antal	Pct. af skift i alt	Antal	Pct. af medl. i alt
LO a-kasser	11.965	10,4	9.763	7,6	70.283	5,8
FTF a-kasser	1.214	5,2	935	4,9	10.753	3,2
AC a-kasser	1.039	8,4	640	7,9	8.801	4,9
LH a-kasse	211	3,6	186	3,2	1.805	2,3
Uafhængige a-kasser	2.546	10,8	1.391	7,3	11.453	5,9
Selvstændige a-kasser	2.242	12,5	1.751	9,6	11.784	6,8
I alt	19.217	9,7	14.666	7,3	114.879	5,3

Kilde: LO's indvandrer a-kasseundersøgelse 2002, samt egne beregninger.

den absolut største tilgang af medlemmer fra indvandrergruppen, idet SiD-A fik over 4.000 nye medlemmer i 2000, jf. tabel 23. Herefter følger i nævnte rækkefølge Krist-A med lige over 2.400 nye medlemmer fra indvandrergruppen, samt HK-A, KAD-A og ASE, der alle havde en tilgang i 2000 på over 1.400 personer i indvandrergruppen.

Også når det gælder det absolutte antal afgang i indvandrergruppen, ligger SiD-A i toppen med et tab på mere end 3.400 medlemmer i 2000. Derudover havde også ASE, Krist-

A, RBF-A samt HK-A en afgang blandt indvandrergruppen på over 1.000 medlemmer.

SiD-A er altså klart den a-kasse, der absolut set havde flest skift i indvandrergruppen i 2000, dog pænt fulgt op af Krist-A og ASE, der også begge har et stort antal af både til- og afgang.

Når det gælder indvandrergruppens relative andel af skift i forhold til det samlede antal skift, er det RBF-A, der ligger klart i toppen, både hvad angår til- og afgang. I 2000

Tabel 23: Indvandrergruppens til- og afgang samt medlemstal, 2000 (antal og pct.)

	Tilgang		Afgang		Indvandrergruppens medlemmer	
	Antal	Pct. af skift i alt	Antal	Pct. af skift i alt	Antal	Pct. af skift i alt
LO a-kasser						
Blik&Rør-A	25	3,0	19	2,5	119	1,5
EL-A	60	3,6	55	3,2	511	2,1
FAM-A	58	6,7	57	5,9	306	4,6
F&S-A	496	17,4	427	14,5	2.431	10,5
HK-A	1.680	7,5	1.217	5,0	9.346	3,2
KAD-A	1.487	17,3	635	9,9	9.263	12,1
Maler-A	50	4,9	46	4,2	358	3,6
Metal-A	393	5,2	406	4,5	3.385	3,2
NNF-A	680	11,3	460	7,3	2.653	7,4
OAA	963	8,6	846	5,4	7.557	4,6
PMF-A	320	8,0	399	7,5	1.999	7,2
RBF-A	848	24,6	1.049	22,9	4.615	22,4
SiD-A	4.060	13,0	3.416	9,4	22.694	8,2
SL-A	172	4,4	112	4,5	889	3,3
STA	42	3,1	48	2,1	498	1,3
TAK	152	6,7	184	7,6	1.368	4,4
TIB-A	479	7,6	387	6,0	2.291	4,4
FTF a-kasser						
BUPL-A	253	4,8	204	5,8	1.985	3,9
DLF-A	153	4,0	94	4,1	1.337	2,6
DSA	124	5,6	88	5,7	1.447	2,8
FA	7	1,2	9	1,0	80	1,0
FTF-A	564	5,7	473	4,7	5.304	3,3
PROSA-A	113	8,2	67	8,5	600	4,8
AC a-kasser						
AAK	327	7,9	222	7,7	2.744	4,8
CA	160	7,8	71	6,4	834	3,4
EsA	35	7,8	20	4,4	312	3,9
IAK	325	12,0	180	8,6	2.779	5,2
MA	192	6,3	147	9,4	2.132	5,7
LH a-kasse						
Leder-A	211	3,6	186	3,2	1.805	2,3
Uafhængige a-kasser						
FFA	73	4,9	62	3,8	650	3,1
Jour-A	28	4,2	22	5,5	286	3,3
Krist-A	2.408	12,2	1.275	8,3	10.160	7,2
Sælgere-A	37	2,4	32	1,8	357	1,5
Selvstændige a-kasser						
ASE	1.439	10,3	1.364	9,0	6.945	5,2
DANA	803	20,7	387	12,4	4.839	12,5

Kilde: LO's indvandrer a-kasseundersøgelse 2002 samt egne beregninger.

blev 25 pct. af samtlige skift til RBF-A foretaget af indvandrergruppen, mens det samme gjorde sig gældende for 23 pct. af a-kassens afgang. Disse tal skal sammenholdes med en medlemssandel på 22 pct.

Også DANA ligger i toppen med en tilgang i indvandrergruppen på 21 pct. af den samlede tilgang, mens afgangens andel på 12 pct. Indvandrergruppens medlemsandel i DANA er 13 pct., og indvandrergruppen må derfor siges her at have en markant høj andel af tilgange i forhold til deres medlemstal.

Herefter kommer F&S-A og KAD-A. Begge a-kasser havde i 2000 en tilgang i indvandrergruppen på 17 pct., mens andelen af afgang var henholdsvis 15 pct. og 10 pct. – her er sammenligningsgrundlaget en andel af indvandrergruppens medlemmer på henholdsvis 11 pct. og 12 pct. Endelig ligger sig nummer fem SiD-A, hvor indvandrergruppens skift udgør en andel på 13 pct. af tilgangene og 9 pct. af afgangene samt en medlemsandel på 8 pct.

I bunden ligger Blik&Rør-A samt STA hvor indvandrergruppens andel af tilgangene kun er 3 pct. og henholdsvis 3 pct. og 2 pct. af afgangene. Indvandrergruppens medlemsandel er her tilsvarende

lav på henholdsvis 2 pct. og 1 pct. Helt nederst ligger Sælgere-A samt FA.

Det viser sig altså, at det er a-kasserne med store grupper af ikke-faglærte lønmodtagere samt selvstændige erhvervsdrivende, der har den største andel af skift i indvandrergruppen, mens mange af de professionsbaserede og fagspecifikke a-kasser har en langt mindre andel af skift hos denne befolkningsgruppe set i forhold til det samlede antal skift til og fra disse a-kasser. De store forskelle i andelen af skift hænger dog i høj grad sammen med indvandrergruppens medlemsandel i de enkelte a-kasser.

Samtidig er det interessant, at indvandrergruppen i samtlige a-kasser har en andel af tilgange, der er så stor som deres medlemsandel, mens der er enkelte af a-kasserne, der har en andel af afgang i indvandrergruppen, der er mindre end deres medlemsandel. Sidstnævnte gør sig gældende i KAD-A, NNF-A, FA samt DANA, hvilket dermed betyder, at i disse fire a-kasser står indvandrergruppen for en forholdsvis mindre andel af afgangene end de danske medlemmer.

Samlet viser analysen af indvandrergruppens a-kasseskift altså, at a-kasserne hvert år i perioden 1998-

2000 har haft en nettotilgang af medlemmer i indvandrergruppen. Udviklingen har været forholdsvis stabil, idet antallet af tilgange har været på omkring 19.000 medlemmer i hvert af analysens tre år, mens afgang kun har været på mellem 14.000 og 15.000 medlemmer om året.

Det har dog samtidig vist sig, at indvandrergruppen generelt er mere tilbøjelig til at skifte a-kasse – og især at skifte til og fra gruppen af ikke-forsikrede – end de danske a-kassemedlemmer, idet deres andel af til- og afgang er højere end deres medlemsandel i a-kasserne. Og yderligere skal det pointeres, at denne tendens gør sig gældende inden for alle a-kassegrupperne.

Opsamling

Vi har i denne analyse sat os for at få et billede af indvandrere og efterkommere i a-kasserne. Med a-kassedata har vi kunnet få et indblik i, hvordan indvandrergruppen er organiseret, hvordan de ”ser ud” i forhold til køn, alder, herkomst, ledighed osv., ligesom vi har set, hvordan de bevæger sig mellem a-kasserne. På alle parametre sammenholdt med danskerne.

Det viser sig, at der er ca. 5,4 pct. indvandrere og efterkommere i a-kasserne. Det er interessant, at det

viser sig, at indvandrergruppens andel af arbejdsstyrken svarer til andelen af medlemmer af a-kasserne. Dette betyder, at der er stort set den samme organisationsprocent for indvandrergruppen og for danskerne, når det gælder a-kassemedlemskab. Hvorvidt dette også gør sig gældende i forhold til fagforeningsmedlemskab, ved vi ikke med sikkerhed. Normalt er der tæt sammenhæng mellem a-kassemedlemskabet og fagforeningsmedlemskabet, men om det er anderledes for indvandrergruppen, er det desværre ikke muligt at få data om.

Indvandrergruppen er organiseret lidt mere koncentreret på bestemte a-kasser end danskerne. Først og fremmest er de overrepræsenteret i de ufaglærtes a-kasser og i a-kasser med forholdsvis lav uddannelse. Numerisk er der flest indvandrere i SiD-A, men andelsmæssigt er der flest i RBF-A, hvor indvandrergruppen udgør 26 pct. af alle medlemmer i RBF-A. Ingen af de øvrige a-kasser kommer i nærheden af RBF i andel indvandrermedlemmer.

Den største gruppe af indvandrere og efterkommere har tyrkisk herkomst. Derefter kommer de største grupper fra Tyskland, Jugoslavien og Sverige. Der viser sig at være nogen forskel i organisationsprocenterne, hvor en forholdsvis stor del

af tyrkerne, pakistanerne og jugoslavjerne på arbejdsmarkedet er medlem af en a-kasse, mens forholdsvis færre personer med somalisk og libanesisk baggrund samt fra de europæiske lande er medlem af en a-kasse. Noget tyder på, at jo længere væk fra Danmark, man har herkomst, jo flere vælger at lade sig organisere i en a-kasse, når de får tilknytning til arbejdsmarkedet.

Indvandrerne rammes oftere og i længere tid af arbejdsløshed. Andelen af indvandrere og efterkommere, som bliver ledighedsberørt, er dobbelt så stor som danskernes. Det viser sig, at både ledighedsrisikoen og risikoen for langtidsledighed vokser, jo længere væk fra Danmark man har herkomst.

Kønsfordelingen har i forhold til ledighed en særlig interesse, idet der viser sig at være et mønster, som vi

normalt ikke ser blandt danskerne. Analysen viser, at kvinderne fra indvandrergruppen er mere ledighedsberørte end mænd, hvilket også er tilfældet blandt danskerne, men der er forholdsvis flere langtidsledige mænd end kvinder, hvilket er omvendt i forhold til danskerne. Det er dog ikke muligt med dette datasæt at forklare denne forskel i kønsmønstrene.

Indvandrergruppen har flere bevægelser mellem a-kasserne samt ud og ind af a-kasserne end danskerne. Samlet set har der imidlertid været en nettotilgang af medlemmer til a-kasserne fra indvandrergruppen i perioden 1998-2000, mens der blandt danskerne har været et fald i medlemmer. Især er der blandt indvandrergruppen stor tilgang til og afgang fra de selvstændiges a-kasser.

Bilag 1: Forkortelse af a-kassernes navne

LO a-kasser	
Blik&Rør-A	Blik og Rørarbejdernes Arbejdsløshedskasse
El-A	El-Fagets Arbejdsløshedskasse
F&S-A	Funktionærernes og Servicefagernes Arbejdsløshedskasse
FAM-A	Frisørerne, Artisterne og Maritim Arbejdsløshedskasse
HK-A	Handels- og Kontorfunktionærernes Arbejdsløshedskasse
KAD-A	De Kvindelige Arbejderes Arbejdsløshedskasse
Maler-A	Malersvendenes Arbejdsløshedskasse
Metal-A	Metalarbejdernes Arbejdsløshedskasse
NNF-A	Nærings- og Nydelsesmiddelarbejdernes Arbejdsløshedskasse
OAA	Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse
PMF-A	Pædagogisk Medhjælperes Fælles Arbejdsløshedskasse
RBF-A	Restaurations- og Bryggeriarbejdernes Arbejdsløshedskasse
SL-A	Socialpædagogernes Landsdækkende Arbejdsløshedskasse
SiD-A	Specialarbejdernes Arbejdsløshedskasse
STA	Stats- og Teleansattes Arbejdsløshedskasse
TA	Teknikernes Arbejdsløshedskasse
TIB-A	Træ-Industri-Byg's Arbejdsløshedskasse
FTF a-kasser	
BUPL-A	Børne- og Ungdomspædagogernes Landsdækkende Arbejdsløshedskasse
DLF-A	Danmarks Læreres Fælles Arbejdsløshedskasse
DSA	Danske Sygeplejerskers Arbejdsløshedskasse
FA	Forsvarets Arbejdsløshedskasse
FTF-A	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles-Arbejdsløshedskasse
PROSA-A	Edb-Fagets og Merkonomernes Arbejdsløshedskasse
AC a-kasser	
AAK	Akademikernes Arbejdsløshedskasse
CA	Civiløkonomernes Arbejdsløshedskasse
Es-A	Erhvervsproglig Arbejdsløshedskasse
IAK	Ingeniørernes Arbejdsløshedskasse
MA	Magistrenes Arbejdsløshedskasse
Ledernes a-kasse	
Leder-A	Ledernes Arbejdsløshedskasse
Uafhængige a-kasser	
FFA	Firma-Funktionærernes Arbejdsløshedskasse
Jour-A	Journalisternes Arbejdsløshedskasse
Krist-A	Kristelig Arbejdsløshedskasse
Sælgere-A	Danske Sælgeres Arbejdsløshedskasse
Selvstændige a-kasser	
ASE	Arbejdsløshedskassen for Selvstændige Erhvervsdrivende (ASE)
DANA	DANA - Arbejdsløshedskassen for Selvstændige