

HK/Danmark

Hovedorganisationsundersøgelse

Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen

April 2013

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier

Sociologisk Institut
Københavns
Universitet
Øster Farimagsgade 5
1014 København K
Tlf: 35323299
Fax: 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk



Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	3
Sammenfatning	5
1. Indledning	14
Baggrund	14
Formål	15
Emneområder	16
Data og metoder	16
Indhold	17
2. HK og forholdet til LO – et historisk blik.....	19
Funktionærspørgsmålet	19
Strukturel udvikling	20
FTF dannes.....	21
Hovedorganisationsspørgsmålets historik.....	21
Opsamling	23
3. HK og varetagelsen af de uddannelsespolitiske interesser ...	25
Kritikken af LO's uddannelsespolitiske opmærksomhed og prioriteringer	25
Forandringer i HK'ernes uddannelsesmæssige profil	26
Uddannelsernes forandring og den mulige indflydelse.....	30
LO, FTF og uddannelsespolitikken	32
HK kan selv!	33
Opsamling	34
4. HK og varetagelsen af de beskæftigelsespolitiske interesser	36
Beskæftigelsespolitikken og kritikken af LO.....	36
LO, FTF og beskæftigelsespolitikken	39
Det beskæftigelsespolitiske samarbejde lokalt/regionalt	40
Opsamling	41
5. Overenskomstsysteem og hovedorganisationstilhør.....	43
Organiseringen af overenskomstsysteem.....	44
Formelle og politiske spørgsmål ved hovedorganisationstilhøret	46
Det private arbejdsmarked	46
Det offentlige arbejdsmarked	50
Specifikke tværgående problematikker	53
Sympatikonflikter og overenskomstdækning.....	53
Sammenkædning ved Forligningsinstitutionen	54
Grænseaftaler	55
Opsamling	56
6. Faglighed og fællesskaber	58
Fagforeningstyper	58
Fagforeningstyper og HK.....	61
Medlemsundersøgelse	64
Faglige fællesskaber.....	64
Hovedorganisationstilhør	69

Opsamling	75
7. Scenarier for hovedorganisationstilhøret.....	76
At gå eller blive.....	76
Er exit muligt?.....	77
Formue	78
Kontingent.....	79
Seks scenarier.....	79
1. Scenarie: HK/Kommunal skifter alene til FTF men bliver i HK/Danmark.....	80
2. Scenarie: HK/Kommunal skifter alene til FTF og træder ud af HK/Danmark.....	83
3. Scenarie: HK/Kommunal og HK/Stat skifter til FTF.....	84
4. Scenarie: Hele HK/Danmark skifter til FTF	85
5. Scenarie: HK forbliver samlet i LO og styrker sin indflydelse	86
6. Scenarie: ”Dark Horse”: HK/Danmark uden for hovedorganisation	88
Opsummering.....	89
8. Hovedorganisationernes fremtid.....	90
Drivkræfter bag hovedorganisationsstrukturen.....	90
Tilnærmelser mellem LO og FTF	91
FTF i midten – relationen til AC.....	95
Opsamling	96
Bilag	98
Liste over informanter.....	98
Metodebeskrivelse for spørgeskemaundersøgelse	99

Sammenfatning

Ved HK/Kommunals kongres i januar 2012 blev det besluttet at afdække og undersøge muligheder og barrierer i relation til det fremtidige hovedorganisationstilhørsforhold. Bag denne kongresbeslutning ligger en række forhold, der rejser spørgsmål vedrørende hovedorganisationstilhøret. Det drejer sig om en oplevelse i HK/Kommunal af, at mange af sektorens naturlige samarbejdspartnere i kommuner og regioner kommer fra organisationer, der er organiseret i FTF. I forhold til det eksisterende hovedorganisationstilhør til LO er der en oplevelse af, at mange LO-løsninger på arbejdsmarkedets udfordringer er udtryk for ”laveste fællesnævner” for sektorens medlemmer, fx i forhold til uddannelsesområdet og placeringen af beskæftigelsesindsatsen. Endvidere er det også en vurdering i denne sammenhæng, at LO har et helt andet fokus i forhold til den fremadrettede efter-/videreuddannelsesindsats, end hvad der først og fremmest er relevant for HK/Kommunal; konkret ser man indsatsen som primært rettet mod timelønnede og sikringen af deres arbejdspladser, hvorimod funktionærer og uddannelse rettet mod diplom- og bachelorniveau ikke opleves som prioriteret.

Sidenhen er det i HK blevet besluttet, at undersøgelsen af barrierer og muligheder vedrørende det fremtidige hovedorganisationstilhørsforhold gennemføres af HK/Danmark som en fælles undersøgelse for hele HK.

Formål

Undersøgelsens formål er at beskrive og analysere muligheder og barrierer ved fremtidigt hovedorganisationstilhørsforhold for hele HK, herunder de fire forbundssektorer – dog med et særligt fokus på HK/Kommunal. Hermed skal rapporten give HK og HK-sektorforbundene et analytisk baseret grundlag for den videre diskussion om hovedorganisationstilhøret. Undersøgelsen omfatter følgende delformål:

- At kortlægge hovedorganisationernes faktiske opgavevaretagelse og holdninger i relation til HK's interesseområder med særligt fokus på medlemmernes fremtidige muligheder på grunduddannelsesområdet samt på efter- og videreuddannelsesområdet samt i relation til beskæftigelsesindsatsen og overenskomstforhold.
- At kortlægge aftale- og vedtægtsmæssige bindinger i forhold til LO, FTF, AC, relevante karteller og HK's egne love.
- At kortlægge historik og erfaringer i forhold til relevante organisationers tilhørsforhold til hovedorganisationer, herunder evt. fortilfælde i forhold til samarbejde med flere hovedorganisationer og hovedorganisationsskifte.

- At diskutere fremtidens organisationsområder for hovedorganisationerne særligt set i lyset af forandrede uddannelses- og kvalifikationsstrukturer.
- At kortlægge HK'ernes ”antropologi” i forhold til spørgsmålet om hovedorganisationstilhørsforhold. Med ”antropologi” menes her i bredeste forstand den selvforståelse og identitet, der præger de forskellige medlemsgrupper i HK.

Metodisk bygger undersøgelsen på fire forskellige tilgange:

- Kvalitative interviews med 46 repræsentanter fra HK, hovedorganisationerne, andre fagforbund og arbejdsgiverne i både offentlig og privat sektor
- Spørgeskemaundersøgelse med HK/Danmarks medlemspanel med 3.942 HK medlemmer foretaget af FAOS/Epinion
- Juridisk analyse af aftalebindinger i forhold til hovedorganisationstilhør
- Historisk analyse af HK's hovedorganisationstilhør baseret på dokumenter

Projektet er udført af Søren Kaj Andersen og Christian Lyhne Ibsen, FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarked og Organisationsstudier – ved Københavns Universitet.

I denne sammenfatning præsenterer vi undersøgelsens hovedresultater. Denne præsentation følger i store træk selve rapportens opbygning. Først gennemgår vi resultaterne fra analysen vedrørende varetagelsen af HK's uddannelsespolitiske- og dernæst beskæftigelsespolitiske interesser. Herefter handler det om overenskomstmæssige spørgsmål, der rejser sig i forbindelse med et eventuelt hovedorganisationsskift. Dernæst følger resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen om faglighed og fællesskab – jf. HK'ernes ”antropologi”. Samlet leder dette hen til en diskussion af seks mulige scenarier for HK's hovedorganisationstilhør. Afsluttende perspektiveres undersøgelsen dels via et historisk overblik over HK's relation til LO, dels med en diskussion af hovedorganisationernes fremtid, herunder hvilke muligheder og barrierer, der findes for en samling af de faglige hovedorganisationer.

HK og varetagelsen af de uddannelsespolitiske interesser

Der er fremført kritik fra flere HK-sektors side af, hvad man ser som LO's manglende opmærksomhed over for funktionærgruppernes uddannelsesinteresser. Det handler især om professionsbacheloruddannelserne og det såkaldte dobbelte uddannelsesløft.

HK'ernes beskæftigelsesmuligheder forandrer sig, hvorfor også kompetencekravene til HK'erne forandrer sig. Samtidig er der forskel på, hvordan de forandrede kompetencekrav vil præge de fire sektorer i HK fremover. Allerede i

dag har næsten halvdelen af HK/Kommunals medlemmer uddannelse på akademiveau. Andelen vil angiveligt stige i de kommende år og samtidig vil stadig større andele af medlemmerne nå op på professionsbachelorniveauet. Dette vil givetvis blive tydeligt i takt med, at den forholdsvis nye professionsbacheloruddannelse i offentlig administration for alvor slår igennem på arbejdsmarkedet. I HK/Stat vil professionsbachelorerne nok på lignende vis komme til at udgøre en stadig større andel af medlemskaren, om end den samlede uddannelsesprofil i på dette statslige arbejdsmarked er mere kompetencemæssigt sammensat end på det kommunale område. I HK/Privat peger fremskrivninger på, at de videregående uddannelser, herunder også professionsbachelor, vil få en stadig større betydning samtidig med, at der forsat vil være betydelige grupper på erhvervsuddannelsesniveaue. På længere sigt ser HK HANDEL's uddannelsesmæssige interesser ud til primært at være rettet mod erhvervsuddannelserne.

I forhold til varetagelsen af HK's uddannelsespolitiske interesser står LO og LO organisationerne stærkt på erhvervsskoleområdet og har dermed en direkte mulighed for at præge de faglige uddannelser. I relation til professionshøjskolerne er det FTF eller FTF's medlemsorganisationer tilstede i form af bestyrelsespladser. LO er generelt fraværende fra professionshøjskolerne. Set i relation til udviklingen af betydelige dele af HK-gruppernes kompetenceprofil – jf. ovenfor – så har FTF traditionelt via deres store grupper med mellemlange professionsuddannelser deres uddannelsesfokus rettet mod disse uddannelser. Når dette er sagt skal det samtidig gøres klart, at partsindflydelsen på dette niveau er af en ganske anden karakter end den direkte bestemmende indflydelse arbejdsmarkedets parter har på erhvervsskoleområdet. Således ligner det et godt stykke hen ad vejen en fælles opgave for LO og FTF at forsøge at styrke den faglige indflydelse på dette uddannelsesniveau, hvilket så også er betinget af, at LO reelt prioriterer området.

HK og varetagelsen af de beskæftigelsespolitiske interesser

Efter- og videreuddannelse som element i beskæftigelsesindsatsen bliver prioriteret højt i HK. Det bliver særligt formuleret gennem det dobbelte uddannelsesløft, hvor ufaglært bliver faglært, og hvor faglært får en videregående uddannelse. Der har været kritik af, at LO ikke har prioriteret dette, men der findes også en erkendelse i HK af, at det har haft effekt, at man i HK op til trepartsforløbet i forsommeren 2012 fik formuleret sig klart i HK-fællesskabet på dette område. Man formulerede sig med andre ord mere entydigt i LO-fællesskabet. Muligvis er LO også blevet påvirket af den kritik, der er fremkommet. Yderligere bliver det understreget, at det ikke længere kun er HK'erne og Socialpædagogerne, men også Dansk Metal, der har sat fokus på at få løftet de faglærte uddannelsesmæssigt.

HK/Kommunal mener, at LO rammer medarbejderne i jobcentrene på urimelig vis med den kritik af jobcentrene, som LO har fremført. LO på sin side understreger, at det er regelværket og det system jobcentrene udgør, som er problemet – ikke den indsats medarbejderne i jobcentrene yder. Denne LO kritik

går tilbage til debatten om strukturreformen i midten af 00'erne, hvor LO sammen med FTF og andre arbejdsmarkedsorganisationer argumenterede imod kommunaliseringen og advarede om risikoen for en uensartet og svingende kvalitet i beskæftigelsesindsatsen.

Ser man overordnet på hovedorganisationernes indflydelsesmuligheder på det beskæftigelsespolitiske område, så indtager LO en særstilling. Afgørende er her LO's størrelse, at LO repræsenterer grupper på arbejdsmarkedet, som traditionelt er i risiko for at ryge ud i ledighed ved lavkonjunkturer, samt LO's relation til Dansk Arbejdsgiverforening. Det er alle forhold, som gør LO til den interessante dialogpartner for det politiske system. LO's dominerende rolle går igen i den regionale og lokale beskæftigelsesindsats, hvor LO-organisationerne fylder mest blandt de faglige organisationer og hvor LO også prioriterer klart flest ressourcer til at støtte repræsentanterne i det regionale og lokale beskæftigelsesarbejde. Repræsentanter fra HK's regionale afdelinger giver generelt udtryk for tilfredshed med det regionale og lokale samarbejde om beskæftigelsesindsatsen. Det er et samarbejde, der ikke umiddelbart vidner om spændinger, hverken mellem HK og andre LO-grupper eller i forhold til FTF.

Overenskomstsysteem og hovedorganisationstilhør

LO spiller en tilbagetrukket rolle i overenskomstsysteem, hvor forbundene og forhandlingsfællesskaberne i høj grad selv varetager de vigtigste funktioner i forhold til forhandlinger af overenskomstfornyelser. Alligevel er HK-forbundssektorerne på forskellig vis knyttet til LO og LO-organisationerne, hvad angår overenskomster og samarbejde. Det overordnede spørgsmål er derfor, hvilke mulige konsekvenser det har for HK-forbundssektorerne at skifte hovedorganisation.

Der er i dette spørgsmål væsentlige forskelle mellem de fire forbundssektorerers situation, hvor den vigtigste skillelinje ligger imellem HK/Kommunal og HK/Stat på den ene side, og HK/HANDEL og HK/Privat på den anden side. For HK/Kommunal og HK/Stat er det OAO og ikke så meget LO, som så at sige er det vigtigste hovedorganisationsforhold. Her indgår de offentlige forbundssektorer sammen med de andre LO-forbund med offentlige ansatte i både et forhandlings- og politisk fællesskab, der i væsentlig grad har 'skubbet' LO ud af det offentlige område, fordi OAO kan selv. Specifikt for HK/Kommunal er der en udfordring i relationen til FOA, men forbundssektoren er ikke mere bundet af OAO-Kommunal, end at der kan findes alliancepartnere i KTO og hos FTF-forbundene. Derudover ejer HK/Kommunal selv sine aftaler igennem KTO og på egen hånd – dvs. uden om OAO.

HK/Stat derimod er mere bundet af OAO, idet hovedaftalen med Staten/Moderniseringsstyrelsen og fællesaftalen ejes af OAO-Stat, hvorimod organisationsaftalerne ejes af HK/Stat. HK/Kommunal står altså mere frit i forhold til at skifte hovedorganisation end HK/Stat.

For de private forbundssektorer spiller LO en større rolle på grund af hovedaftalen med DA, sammenkædningsreglerne ved Forligsinstitutionen og be-

stemmelserne om sympatikonflikter inden for LO-området. Specifikt for HK/Privat vil et hovedorganisationsskifte være problematisk, idet forbundssektorens største overenskomst – Industriens Overenskomst – ejes af CO-industri, og da medlemskab af CO-industri kræver medlemskab af LO, skal der i så fald findes en politisk løsning i form af ændring af disse bestemmelser. Ligeledes vil arbejdsgiverne også skulle overtales til at finde en hovedaftaleløsning, idet FTF ikke har en hovedaftale med DA. Umiddelbart skal HK/Privat ikke forvente nogen imødekommenhed fra hverken de øvrige forbund i CO-industri eller arbejdsgiversiden med henblik på at løse disse problemer. HK HANDEL står mere frit i forhold til egne overenskomster, men hovedaftale-problematikken gælder også her, ligesom muligheden for sympatikonflikter vil blive yderst begrænset, såfremt man forlader LO. Disse forhold stiller overordnet spørgsmålstegn ved, om det overhovedet er muligt – endsige ønskeligt – at skifte hovedorganisation for de private forbundssektorer.

Yderligere kan et hovedorganisationsskifte give anledning til spørgsmål om grænseaftaler af forskelligt omfang for de enkelte sektorer. Nye aftaler indenfor FTF og med LO skal evt. indgås, såfremt uhensigtsmæssig konkurrence om medlemmer og overenskomstdækning ikke skal opstå.

Faglighed og fælleskab

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er at give et billede af HK's faglighed og fællesskab i forhold til andre faggrupper og hovedorganisationer. Kritikken i HK har været, at LO i for høj grad præges af de ufaglærte/faglærte, timelønnede i den private sektor, hvorimod funktionærgrupperne og i særdeleshed de offentlige ansatte er blevet nedprioriteret. Vi præsenterer fire fagforeningstyper; den fagbaserede, den kollektivistiske, den professionsorienterede og den serviceorienterede. LO har typisk bredt sig udover de to første, hvorimod den professionsorienterede traditionelt har ligget i FTF.

Svarene fra HK-medlemmerne viser, at de fire forbundssektorer fordeler sig forskelligt i forhold til faglighed og fællesskabsfølelse med andre faggrupper. HK/Kommunal orienterer sig mere imod professionen qua uddannelsesudviklingen, hvorimod HK HANDEL's medlemmer primært orienterer sig mod andre grupper af faglærte/ufaglærte, hvor den kollektivistiske strategi bliver vigtigere. HK/Stat og HK/Privat ligner hinanden i fordelingerne på uddannelse, og de identificerer sig begge mod en bred vifte af andre faggrupper. Samlet giver spørgeskemaundersøgelsen et billede af den brede faglige sammensætning i HK, og at der er basis for at snakke om forskelle imellem de fire forbundssektorer – uden at de dog skal overdrives.

Det kommer endvidere frem, at hovedorganisationstilhøret har betydning for cirka 4 ud af 10 HK-medlemmer, hvorimod de resterende enten ikke har nogen mening, ikke vil svare eller ikke ved, hvad de vil svare. Hovedorganisationstilhøret ser ud til at betyde mest for HK/Privat og HK/Stat efterfulgt af HK/Kommunal og til sidst HK HANDEL. Cirka hvert tredje HK-medlem svarer, at HK hører bedst hjemme i LO, hvorimod hvert tiende har svaret FTF.

Bryder man tallene op efter forbundssektor, svarer næsten hver anden i HK HANDEL, at HK hører bedst hjemme i LO og kun 2 procent har svaret FTF. I HK/Privat er fordelingen 34 procent og 9 procent, henholdsvis. I HK/Stat er fordelingen 24 procent og 15 procent, henholdsvis. Derimod er der en overvægt i HK/Kommunal, der har svaret FTF. 21 procent af HK/Kommunals medlemmer har svaret, at HK hører bedst hjemme i FTF, hvorimod 16 procent har svaret LO. Undersøgelsen bekræfter altså en vis fællesskabsfølelse med FTF i HK/Kommunal, men kun i beskedent omfang.

En del medlemmer har endvidere svaret, at det ville være bedst med en form for fusion enten mellem LO og FTF, eller mellem LO, FTF og AC. I HK/Privat har 23 procent sat kryds ved, at det ville være bedste med en form for fusion. I HK/Kommunal har 30 procent gjort dette. I HK HANDEL har kun 9 procent svaret sådan, og i HK/Stat er 24 procent for en form for fusion.

Det viser sig, at de unge foretrækker LO, men også har det ringeste kendskab til hovedorganisationsspørgsmålet. De ældre foretrækker også LO, men i mindre grad, da der er mange af de ældre, som foretrækker en form for fusion af hovedorganisationerne. Derudover tyder tallene på, at der er en vis sammenhæng mellem længere uddannelse og tilbøjeligheden til at svare, at HK hører bedst hjemme i FTF. Sammenhængen er dog forbundet med en vis statistisk usikkerhed og er i øvrigt ikke særlig stærk.

HK og scenarier for hovedorganisationstilhør

På baggrund af de overvejelser om eventuelt hovedorganisationsskift, der er fremkommet i de gennemførte interviews med HK-repræsentanter, opstiller vi seks mulige scenarier for HK's hovedorganisationstilhør. Vi gennemgår, hvilke spørgsmål, der rejser sig for HK-sektorforbundene i forhold til de seks scenarier.

Overordnet har HK's forbundssektorer et valg mellem at skifte fra LO eller at blive. Det kalder vi "exit-strategien" kontra "voice-strategien", hvor sidstnævnte indebærer, at HK forbliver i LO og via den udtrykte kritik styrker sin indflydelse.

Sammenfattende rejser der sig følgende spørgsmål for de seks scenarier:

1. Scenarie: HK/Kommunal skifter alene til FTF men bliver i HK/Danmark

Dermed kommer HK/Kommunal tættere på professionsbaserede fagforeninger, uden at de andre forbundssektorer i HK skal foretage sig noget. HK/Kommunal vil dog komme til at stå med et dobbeltmedlemskab af både LO og FTF, idet HK/Kommunals medlemmer stadig er medlem af LO igennem HK/Danmark, hvorfor der skal betales dobbelt kontingent til hovedorganisationerne. Det er usandsynligt, at LO vil fravige kravet om kontingentbetaling, idet at det er et grundlæggende princip, at LO's medlemsforbund indgår i LO med alle kontingentbetalende medlemmer uden undtagelse. I relation til LO kan HK endvidere blive svækket, da

vurderingen i LO-forbundene meget vel kan blive, at HK/Danmark som en konsekvens af dobbeltmedlemskabet skal balancere mellem LO og FTF synspunkter. HK/Kommunal vil nok blive budt velkommen i FTF, men der tilbagestår spørgsmål om, hvordan de øvrige forbund vil reagere på et nyt medlem, der vil blive blandt de største i FTF.

2. Scenarie: HK/Kommunal skifter alene til FTF og træder ud af HK/Danmark

Hermed undgås udfordringen med dobbeltmedlemskab, men medlems-tabet vil svække HK/Danmark i LO-regi og i det hele taget. Det vil lægge pres på HK/Stat, der kan blive klemt som lille offentligt forbund i HK. Den generelle svækkelse af HK kan også få de private dele af HK til at overveje, hvor fordelagtig HK-paraplyen vil være.

3. Scenarie: HK/Kommunal og HK/Stat skifter til FTF – uden at HK/Danmark sprænges

Her bliver dobbeltmedlemskabet også en udfordring, og det er tvivlsomt, om dette vil være en stabil løsning. Spørgsmålet rejser sig, om HK/Danmark vil kunne holde sammen, eller om forbundet splittes i et HK/Offentlig og HK/Privat.

4. Scenarie: Hele HK/Danmark skifter til FTF

Hermed holdes forbundet sammen, men scenariet må siges at være usandsynligt, idet de private forbundssektorer vil få problemer både mht. politisk interessevaretagelse og i særdeleshed i forhold til deres overenskomstforhold under LO/DA-systemet. Det indgår her, at de private forbundssektorer – særligt HK/Privat – vil miste en vigtig del af deres eksistensgrundlag, overenskomsterne, hvis man skifter hovedorganisation. Det kan i sidste ende true HK/Privats eksistens.

5. Scenarie: HK forbliver samlet i LO og styrker sin indflydelse

Dette scenarie omhandler situationen, hvor HK italesætter kritikken ("voice") over for LO, men vælger at forblive i organisationen. Denne italesættelse af kritikken deler sig i to dimensioner. For det første et pres på LO med henblik på at opnå en tydeligere og forbedret interessevaretagelse for funktionærområdet og for de offentlige ansatte i LO. For det andet drejer det sig for HK om, at gøre det muligt for LO at imødekomme dette pres. Sagt på en anden måde er spørgsmålet, om HK selv har udnyttet sine muligheder optimalt i forhold til at sikre den bedst mulige interessevaretagelse i LO. Og endvidere: Kan HK fremover udnytte sin størrelse og styrke bedre i forhold til LO og de øvrige LO-forbund?

6. Scenarie: HK/Danmark står udenfor hovedorganisation

Endelig diskuterer vi et 'dark-horse' scenarie, hvor HK står uden for hovedorganisation – efter Ingeniørforeningen, IDA's eksempel. Hermed udvides HK's selvstændighed, men spørgsmålet er, om det vil betyde isolering og eventuel sprængning af HK. For de private forbundssektorer vil dette scenarie antageligvis ikke være ønskeligt pga. overenskomstsyste­met på LO/DA-området.

HK og forholdet til LO – et historisk blik

Et historisk tilbageblik viser, at den nuværende diskussion vedrørende HK's hovedorganisationstilhør ikke er ny. Allerede i begyndelsen af HK's historie, i starten af det 20. århundrede, var der internt i HK tvivl om, hvorvidt man hørte hjemme i DsF (det daværende LO), og gentagne gange blev forslag om medlemskab stemt ned af medlemmerne.

Det er ligeledes bemærkelsesværdigt, at skillelinjerne mellem HK og de fleste af LO's øvrige forbund har været nogenlunde konstante. For det første har der været skillelinjen mellem funktionærer og timelønnede. For det andet har der været skillelinjen mellem den offentlige og den private sektor. Og for det tredje kan man nævne den partipolitiske linje, og hvorvidt forholdet til Socialdemokratiet skulle videreføres. Disse skillelinjer er ikke udelukkende relevante for HK – også andre forbund som Teknisk Landsforbund har haft disse problematikker inde på livet. Samtidig har den historiske udvikling igennem tiderne da også vist, at skillelinjerne ikke har været større, end at HK typisk har fundet fællesskabet med LO - og LO's medlemsforbund - større end forskellene.

I slutningen af 1980'erne var der et ønske fra toppen af HK/Kommunal om at udvikle KTO til en hovedorganisation. Man kan også spørge hypotetisk, om særligt de kommunale og statslige dele af HK ville have foretrukket FTF, hvis denne hovedorganisation havde eksisteret i første halvdel af det 20. århundrede. Dertil må man sandsynligvis svare nej. I starten af det 20. århundrede var HK's primære opgave den faglige kamp og gennemførelsen af overenskomster for sine medlemmer. Denne kamp blev i høj grad hjulpet af de solidariske kollektive kamps­kridt – særligt sympatikonflikten – som tvang arbejdsgiverne til at indgå overenskomster. Samtidig var det udbredelsen af hovedaftalen mellem DsF/LO og DA, der får alvor gav vind i sejlene for funktionærgrupperne, om end 50%-reglen blev den problematiske indrømmelse i kompromiset. De kollektive kamps­kridt er stadig essentielle for de private forbundssektorer, men som nævnt mindre vigtige i den offentlige del af HK.

Hovedorganisationernes fremtid

Relationerne er blevet tættere mellem LO og FTF gennem det seneste års tid. Man har taget forskellige fælles tiltag, herunder udarbejdelsen af en "udfordringsanalyse", der skal udpege udfordringer såvel nationalt som internationalt frem mod 2020. Det kan føre til en yderligere udbygning af samarbejdet.

Der er flere årsager til, at de to hovedorganisationer forsøger at styrke samarbejdet nu. Først og fremmest LO er presset af faldende medlemstal, men heller ikke FTF kan uden videre regne med et stabilt medlemstal i de kommende

år. En slankere offentlig sektor er en af forklaringerne. Både LO og FTF står over for arbejdsgivere, der i vid udstrækning har centraliseret sine interesser. Spørgsmålet er, om den nuværende tredelte hovedorganisationsstruktur er en hindring for at kunne matche de meget centraliserede organisationer på arbejdsgiversiden - såvel på det private som det offentlige område. Dernæst viser udviklingen stadig tydeligere, at den traditionelle uddannelsesbaserede opdeling mellem ufaglærte/faglærte lønmodtagere (i LO), lønmodtagere med korte og mellemlange videregående uddannelser (i FTF) og akademikere (i AC) bliver udfordret på stadig flere fagområder. Endelig er der en bekymring såvel i LO som i FTF for, at der kan komme en udvikling, der fører til, at LO stadig mere entydigt repræsenterer de privat ansatte lønmodtagere, mens FTF lige så entydigt bliver hovedorganisation for de offentligt ansatte. Dette kan føre til et mere fundamentalt split mellem de to store lønmodtagergrupper, hvor det samtidigt er en nærmest fælles vurdering, at de offentlige grupper vil blive taberne. De private fagforbund kan meget vel i samspil med arbejdsgiversiden være tilbøjelige til at prioritere særinteresser, hvis man ikke er del af et forpligtende hovedorganisationsfællesskab.

Det er også set i denne optik, at det vækker bekymring blandt nogle hovedorganisationsrepræsentanter, hvis fx HK/Kommunal vil vælge at gå til FTF og at denne udvikling måske endda kunne få andre offentlige LO-forbund til at søge samme vej. Samtidig kunne FTF's største private organisation, Finansforbundet, med stadig flere akademikere som medlemmer, måske vælge at søge mod AC. Dette kunne føre til en cementering af FTF som en hovedorganisation for offentligt ansatte samtidig med, at LO står tilbage som en primært privat, men medlemsmæssig svækket organisation.

Der er dog stadig betydelige barrierer for at skabe et tættere samarbejde mellem LO og FTF, endsig bevæge organisationerne frem mod en fusion. De store private forbund i LO er skeptiske over for FTF og muligheder for at kunne skabe en tilstrækkelig stærk fælles hovedorganisation. Tilsvarende er der en skepsis i FTF-organisationerne, der som udgangspunkt hellere vil fusioneres med AC. Men her er AC-organisationerne tilbageholdende. De ser sig i udgangspunktet som repræsentanter for eliteorganisationer og er grundlæggende varsomme med ikke at udtynde denne status. Der er dog noget der tyder på, at denne status ikke skal tolkes lige så entydigt i dag, som tidligere. Dette skyldes, at der i dag er grupper i AC-organisationerne, der ikke umiddelbart kan defineres som akademikere, og der kan fremover komme nye faggrupper i AC, der ligeledes i traditionel forstand ikke er akademikere. Med til billedet her hører også, at skulle LO og FTF finde sammen, så vil det marginalisere AC.

Spørger man til, hvornår en fusion mellem LO og FTF eventuelt kunne blive en realitet trods modstand og betænkeligheder, så er et forsigtigt bud, at der vil gå mindst 5 år – og der kan komme til at gå flere. Dette kræver dog under alle omstændigheder, at den politiske vilje og magt til forandring er til stede – både hos forbundene og i hovedorganisationerne.

1. Indledning

Ved HK/Kommunals kongres i januar 2012 blev det besluttet at afdække og undersøge muligheder og barrierer i relation til det fremtidige hovedorganisationstilhørsforhold. Bag denne kongresbeslutning ligger en række forhold, der rejser spørgsmål vedrørende hovedorganisationstilhøret. Det drejer sig om en oplevelse i HK/Kommunal af, at mange af sektorens naturlige samarbejdspartnere i kommuner og regioner kommer fra organisationer, der er organiseret i FTF. I forhold til det eksisterende hovedorganisationstilhør til LO er der en oplevelse af, at mange LO-løsninger på arbejdsmarkedets udfordringer er udtryk for ”laveste fællesnævner” for sektorens medlemmer, fx i forhold til placeringen af hele beskæftigelsesindsatsen. Endvidere er det også en vurdering i denne sammenhæng, at LO har et helt andet fokus i forhold til den fremadrettede efter-/videreuddannelsesindsats, end hvad der først og fremmest er relevant for HK/Kommunal; konkret ser man indsatsen som primært rettet mod timelønnede og sikringen af deres arbejdspladser, hvorimod funktionærer og uddannede rettet mod diplom og bachelorniveau ikke opleves som prioriteret.

Set i et mere fremadrettet perspektiv er HK/Kommunals kongresbeslutning motiveret af et ønske om fornyelse og nogle flere visioner, som kan fremtidssikre den etablerede fagbevægelse og også fremover gøre det attraktivt at være medlem af organisationen.

Sidenhen er det i HK blevet besluttet, at undersøgelsen af barrierer og muligheder vedrørende det fremtidige hovedorganisationstilhørsforhold gennemføres af HK/Danmark som en fælles undersøgelse for hele HK. Dette betyder, at nok tager denne undersøgelse afsæt i HK/Kommunals kongresbeslutning, men den vil også inddrage de øvrige tre sektorer i HK og de særlige problemstillinger, der rejser sig her i forhold til hovedorganisationsspørgsmålet.

Baggrund

Organisationsstrukturen i den danske fagbevægelse kan ses som et resultat af strategiske valg foretaget igennem bevægelsens lange historie. Skabelsen af De samvirkende Fagforbund (senere LO) i 1898 og HK's indmeldelse i LO i 1932 er afgørende øjeblikke i denne historie, idet de sætter sporene for den videre udvikling af HK som faglig organisation og for organisationsstrukturen på det danske arbejdsmarked mere generelt. Med indmeldelsen kom funktionærene ind under LO's organisationsområde, og funktionærene får Septemberforligets muligheder for at tegne overenskomst og adgang til konfliktvåbnet. LO's organisationsområde rummer hermed for første gang både timelønnede og funktionærer.

FTF og AC dannes i henholdsvis 1952 og 1972 og det sker i høj grad på baggrund af ønsket om partipolitisk uafhængighed. Derudover bliver FTF det naturlige valg for en lang række uddannelseskategorier, der typisk har ansættelse i den offentlige sektor, men ikke er afgrænset dertil. AC danner paraplyorganisation for forbund for ansatte med akademisk uddannelse.

I 1973 vedtages Borgfredsaftalen mellem LO og FTF for at undgå stridigheder om hovedorganisationernes organisationsområde på baggrund af uddannelse og arbejdsfunktioner. I 2006 erstattes grænseaftalen af en samarbejdsaftale mel-

lem hovedorganisationerne. Organisationsstrukturen afspejler arbejdsmarkedets erhvervsstrukturer og i relation hertil de forskellige uddannelsesområder, der findes her. Ny teknologi, en forandret international arbejdsdeling er blandt de faktorer, der fører til ændringer i erhvervsstrukturen og ligeledes i kompetencebehov og uddannelsesstrukturer. I takt med at uddannelsesstrukturen ændrer sig, vil hovedorganisationernes organisationsområde ligeledes ændre sig. Derfor er spørgsmålet, hvorvidt disse strukturelle forandringer lægger et øget pres på den organisationsstruktur, som historisk har givet mening, men måske ikke fremover vil gøre det i forhold til interessevaretagelsen for HK's medlemmer.

Organisationsstrukturen afspejler også relationen til arbejdsgivernes organisationer. Dette bevirker også, at arbejdsgiverorganisationernes struktur også kan presse lønmodtagerorganisationernes struktur. På den vis er der et vist parløb mellem de to sider på arbejdsmarkedet.

Hovedorganisationernes rolle har ændret sig over de seneste årtier. LO spillede op til 1980'erne en afgørende rolle i centraliserede overenskomstforhandlinger med DA, men siden er forhandlingskompetencen i vid udstrækning overgået til sektorerne. LO's rolle er i højere grad blevet rettet mod den politiske scene og Folketinget, om end koordinering i forhold til overenskomstfornyelserne og sammenkædningen af mæglingforslag stadig er en central opgave i forhold til det private arbejdsmarked.

Formål

Undersøgelsens formål er at beskrive og analysere muligheder og barrierer ved fremtidigt hovedorganisationstilhørsforhold for hele HK, herunder de fire forbundssektorer – dog med et særligt fokus på HK/Kommunal. Hermed skal rapporten give HK og HK-forbundssektorerne et analytisk baseret grundlag for den videre diskussion om hovedorganisationstilhøret. Undersøgelsen omfatter følgende hovedformål:

- At kortlægge hovedorganisationernes faktiske opgavevaretagelse og holdninger i relation til HK's interesseområder med særligt fokus på medlemmernes fremtidige muligheder på grunduddannelsesområdet samt på efter- og videreuddannelsesområdet, i relation til beskæftigelsesindsatsen og overenskomstforhold.
- At kortlægge aftale- og vedtægtsmæssige bindinger i forhold til LO, FTF, AC, relevante karteller og HK's egne love.
- At kortlægge historik og erfaringer i forhold til relevante organisationers tilhørsforhold til hovedorganisationer, herunder evt. fortilfælde i forhold til samarbejde med flere hovedorganisationer og hovedorganisationsskifte.
- At diskutere fremtidens organisationsområder for hovedorganisationerne særligt set i lyset af forandrede uddannelses- og kvalifikationsstrukturer.
- At kortlægge HK'ernes ”antropologi” i forhold til spørgsmålet om hovedorganisationstilhørsforhold. Med ”antropologi” menes her i

bredeste forstand den selvforståelse og identitet, der præger de forskellige medlemsgrupper i HK.

Emneområder

De spørgsmål der rejser sig med denne undersøgelses formål om at beskrive og analysere muligheder og barrierer ved det fremtidige hovedorganisationstilhør for hele HK, udspringer i vid udstrækning af den historiske udvikling. Under det overordnede formål med undersøgelsen finder vi en række emneområder, der skal ses som indholdsmæssige fixpunkter for undersøgelsen:

- *uddannelsesspørgsmålet generelt* og hvordan det varetages i den politiske arena af hovedorganisationerne, herunder særligt LO's interessevaretagelse for funktionærer versus de timelønnede.

- *beskæftigelsesindsatsen* og hvordan den varetages i den politiske arena med særlig vægt på efter- og videreuddannelse.

- *overenskomstforhold* og hvilken indflydelse hovedorganisationernes aktiviteter har på forhandling af HK's overenskomster og den arbejdsretlige behandling heraf.

- *organisationsområder* – forandringer og hovedorganisationernes fremtidige struktur.

Det skal understreges, at der er emner i undersøgelsen – aftale- og vedtægtsmæssige bindinger og HK'ernes særlige "antropologi" - som går på tværs af de nævnte emneområder, men ligeledes har en central placering i undersøgelsen.

På tværs af de forskellige emner, der bliver taget op i rapporten går to forskellige analytiske spor. For det første et *faktuelt* spor, hvor det drejer sig om at tilvejebringe fakta og informationer om de pågældende emneområder. For det andet et spor, der omhandler *holdninger og vurderinger* i relation til undersøgelsens emner og problemstillinger, som de bliver fremført primært inden for HK.

Data og metoder

For at kunne beskrive og analysere de ovenstående emneområder inddrager undersøgelsen en flersidig metode, der hver i sær kan bidrage til afdækningen af de tre analytiske spor. De anvendte metoder er:

- *kvalitative interviews*: Der er gennemført 46 interview med en række aktører på basis af interviewguides, der afspejler de emneområder og problematikker, som er identificeret i projektets formål. Følgende grupper er interviewet:

- Hovedaktørerne i HK på forbundsniveau og hovedorganisationsniveau.
- Hovedaktørerne i tre HK afdelinger (HK/Syddjylland og HK/Midtvest samt HK/Hovedstaden).
- Repræsentanter fra andre LO-forbund.
- Repræsentanter fra forhandlingskarteller.

- Repræsentanter fra LO, FTF og AC, samt repræsentanter fra arbejdsgiverorganisationer (offentlige såvel som private).

Generelt er interviewpersonerne interviewet enkeltvis, men i nogle tilfælde er der også gennemført gruppeinterview.

- *spørgeskema*: et struktureret spørgeskema inddrager medlemmernes holdninger til spørgsmålet om hovedorganisationstilhørsforhold. 3.942 personer i HK's medlemspanel har svaret. Der er tale om forholdsvis få spørgsmål, der direkte omhandler fagligt samarbejde, faglig identitet og hovedorganisationstilhøret.

- *historisk analyse*: dokumentarisk materiale og tidligere analyser er gennemgået for at afdække historikken om udviklingen af organisationssystemet, herunder særligt fortilfældene for skift/udmelding af hovedorganisationer.

- *juridisk analyse*: de formelle muligheder og barrierer for hovedorganisationskifte analyseres i HK's vedtægter, overenskomstmæssige aftalerelationer og hovedorganisationernes vedtægter. Hvilke bindinger findes, og hvad skal formelt til for at skifte?

Der lægges således op til forskellige metoder, der fra forskellige vinkler kan tilvejebringe information og viden til de tre analytiske spor. I bilagene til rapporten ses en oversigt over informanter, der har medvirket til rapporten med interviews.

Forfatterne vil i den forbindelse gerne takke de mange interviewpersoner for yderst interessant input. En særlig tak til følgegruppen i HK, der bestod af Gert Skov, Kim Jensen, Jesper Schmidt Sørensen, Steen V. Kristensen, Tina Green og Torben From. Derudover skal der lyde tak til Anna Helene Grothe Møller og Maria Haddar for fint arbejde med at udskrive interviews samt tak til Anna Christine Schmidt, Anna Sonne Eriksen og Carsten Jørgensen fra FAOS med hjælp til korrektur og layout. Endelig skal Julie Nygaard, Kim Bensby og Søren Trolborg fra Epinion have tak for overordentlig effektivt samarbejde omkring spørgeskemaundersøgelsen.

Indhold

Rapporten består otte kapitler og en sammenfatning. Sammenfatning findes i starten af rapporten og kan med fordel læses for at give et kort overblik over rapportens hovedresultater. Efter sammenfatningen følger kapitel 2 om historikken bag HK's hovedorganisationstilhør, herunder særligt den historiske baggrund for HK's indmeldelse i De Samvirkende Forbund (DsF) – det daværende LO. Kapitel 3 redegør for HK's problemstillinger i forhold til hovedorganisationstilhøret og uddannelsespolitikken. Kapitel 4 redegør for problemstillingerne i forhold til hovedorganisationstilhøret og beskæftigelsespolitikken. Kapitel 5 redegør for problemstillingerne i forhold til hovedorganisationstilhøret og overenskomstsyste­met. I kapitel 6 præsenteres problemstillingerne i forhold til faglighed og fællesskab sammen med resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen

med HK's medlemspanel. Kapitel 7 præsenterer seks scenarier for HK's hovedorganisationstilhør og gennemgår, hvilke spørgsmål, der rejser sig ved hvert scenarie. Endelig diskuterer kapitel 8 hovedorganisationernes fremtid, herunder særligt hvilke perspektiver der findes for en sammenlægning af hovedorganisationerne.

2. HK og forholdet til LO – et historisk blik

I denne sektion vil HK's historiske tilknytning til den øvrige fagbevægelse – herunder særligt LO – blive belyst. Kapitlet vil således omhandle forholdet mellem funktionærer og timelønnede, forholdet mellem offentlig og privat samt partipolitikken i belysning af HK's historie. På denne måde kan nogle af de følgende diskussioner sættes i en historisk kontekst.

Funktionærspørgsmålet

Historisk har adskillelsen mellem funktionær og lønarbejder været afgørende. Denne adskillelse kan brydes ned på tre overordnede forhold: 1) placering i arbejdsprocessen (arbejdsfunktioner og autoritetsudøvelse), 2) ansættelsesvilkår, og 3) ideologi (faglig/samfundsmæssig status og selvforståelse)¹. I begyndelsen af industrialiseringen, hvor Danmark får arbejdspladser med kontorfunktionærer anses disse – særligt at lønarbejderne – for at være tættere på ledelsen, hvilket også afspejles i bedre løn og arbejdsvilkår. På handelsområdet går de butiksansatte typisk rundt med drømme om et liv som selvstændig. Det er først på baggrund af ringe løn og arbejdsvilkår og altså en realisering af de faktiske forhold omkring slutningen af det 19. århundrede, at forskellige lokale foreninger for handel- og kontoransatte begynder at spire frem. Der er dog stor intern splid om, hvorvidt disse foreninger skal defineres som i konflikt eller i harmoni med arbejdsgiverne, som sociale foreninger eller økonomiske fagforeninger, som apolitiske eller socialdemokratiske foreninger. Det er primært disse spørgsmål – samt modstanden fra arbejdsgiverne – der i det 20. århundredes tre første årtier afholder HK fra at blive en del af den spirende arbejderbevægelse.

Arbejdsgiverne er ikke i tvivl. I lang tid modsætter man sig at indgå overenskomster med HK med henvisning til, at funktionærer ikke er lønarbejdere. HK var ikke medlem af De samvirkende Fagforbund (DsF - senere LO) og derfor heller ikke en del af Septemberforliget af 1899. Arbejdsgiverne kunne ofte med held bedrive organisationsfjendtlig virksomhed overfor HK's medlemmer på arbejdspladserne. Ikke før 1916 får HK sin første overenskomst med Vejle Brugsforening, og i 1917 gennemføres den første strejke mod De danske Vin- og Konservesfabrikker (Beauvais) med støtte fra Dansk Arbejdsmandsforbund (senere SiD/3F) og Dansk Slagteriforbund (senere NNF). I 1918 vinder HK sin hidtil største sejr med en blokade og strejke på forlaget Gyldendal, der havde fyret HK-medlemmer – i øvrigt med Socialdemokratiets formand, Thorvald Stauning, som mægler i striden². En åbenlys hindring for overenskomstindgåelse var manglende medlemskab af DsF og manglende hovedaftale, der kunne muliggøre yderligere ret til organisering og støtte fra andre forbund. På baggrund af overenskomstresultaterne i 1918 organiserer arbejdsgiverne sig i foreninger under DA, og i 1920 underskrives en hovedoverenskomst, der i hovedtræk følger Septemberforliget. Allerede i 1922 opløses denne aftale som resultat af, at HK taber en del strejker, og at HK efterfølgende kommer i krise med fal-

¹ Due, J. & Madsen, J. S. 1984. Hva' nu Larsen? En sociologisk diskussion om funktionærerne og deres organisationer, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

² Christensen, J. D. & S., F. 2000. Fra flippoletar til lønarbejder, København, HK/Danmark.

dende medlemstal. DA forbyder i 1922 sine medlemmer at slutte overenskomst med HK. Det følgende år 1923 oprettes HK's Kommunal Landsforening, og det lykkes at få overenskomster med en håndfuld kommuner. Dermed kommer de kontoransatte i kommunerne ind i HK, ganske givet hjulpet af den såkaldte 'kommunesocialisme' i 1920'erne, der havde til formål at lade offentligt ejerskab omkring kommunerne drive økonomien.

Som en konsekvens af HK's svækkede stilling i 1920'erne, stilles der i 1922 forslag på HK-kongressen om medlemskab af DsF, hvilket bliver nedstemt med 3.000 stemmer mod 1.800 stemmer for forslaget. Dette gentages i 1928, hvor forslaget ligeledes stemmes ned. Først i 1932 kommer gennembruddet mht. medlemskab af DsF, hvor kongressen stemmer for på baggrund af henstillinger fra afdelingerne. Således omgik man måske nogle skeptiske medlemmer, der havde stemt nej i de foregående urafstemninger om indlemmelse i DsF. Med medlemskab af DsF, var der formelt gjort op med nogle af de modstillinger, som ellers var gældende vedr. funktionærer og lønarbejdere. De tilhørte nu samme hovedorganisation, og denne hovedorganisation var både af navn og gavn forbundet med Socialdemokratiet.

Resultaterne udeblev ikke. I 1932-1935 kommer konflikten på Vølund til at spille en stor rolle. Sagen bliver langstrakt, fordi den behandles i Voldgiftsretten, Sø- og Handelsretten samt Højesteret. Sidstnævnte afgjorde endeligt i 1935, at Vølund som medlem af DA var underkastet Septemberforligets bestemmelser, og at funktionærspørgsmålet (dvs. om man var leder eller ej) skulle afgøres i arbejdsretten. Hermed var der åbnet for overenskomstdækning af HK's medlemmer på Vølund. Samtidig kom der en ny hovedaftale i 1935, hvori det gøres gældende, at ledende funktionærer skal holdes ude af HK. Derudover gøres det gældende, at der kun skulle oprettes overenskomst, hvis der var mindst 5 udlærte HK-ansatte i virksomheden. Altså en diskrimination af funktionærerne i HK i sammenligning med lønarbejderne i DsF's andre fagforeninger. Denne diskrimination blev dog umiddelbart opløst i 1938, hvor man med den ny Funktionærlov fik lovfæstet funktionærernes organisations- og forhandlingsret uanset størrelse af arbejdsplads eller virksomhed. I 1939 blev bestemmelsen i HK's hovedaftale om mindst 5 udlærte HK-ansatte dog afløst af 50%-reglen, og ved samme lejlighed fik HK desuden sin hovedaftale forhandlet i takt med DsF/DA hovedaftalens løbetid samt indført områdeoverenskomstprincippet i stedet for princippet om medlemsoverenskomster på DA-området. I 1948 kommer så det store overenskomstgennembrud, idet HK indgår sin første landsoverenskomst med arbejdsgiverne. Hermed har HK-funktionærerne fået overenskomst på tværs af virksomheder, hvilket selvklart fik dækningen til at ryge i vejret. Dog får arbejdsgiverne videreført 50%-reglen i landsoverenskomsten af 1948, hvilket har været problematisk for HK lige siden, idet store medlemsgrupper ikke er blevet overenskomstdækket, fordi organisationsgraden på den enkelte virksomhed i mange tilfælde har ligget under de 50 procent.

Strukturel udvikling

Med de grundlæggende spilleregler for overenskomster på plads er efterkrigstiden præget af to strukturelle udviklingstendenser: 1) udvidelsen af den offentli-

ge sektor og stigende erhvervsfrekvens for kvinder, og 2) overgang fra industri til serviceøkonomi. De to tendenser relaterer sig til hinanden, men er alligevel ikke ens. Udvidelsen af den offentlige sektor samt ligestillingen af offentligt ansatte i overenskomstæssig betydning giver HK mange nye medlemmer i takt med udvidelsen af administration i kommuner og statslige institutioner. Nye grupper kommer til i form af laboranter, klinikassistenter og edb-folk. Dette sætter også skub i strukturudviklingen i HK, hvilket kulminerer i 1987/1988 med en omlægning til fem faglige sektorer (HK/Service bliver i 2003 lagt sammen med HK/Industri til HK/Privat). Samtidig har der siden 1965 været et flertal af kvinder i HK. Den strukturelle udvikling skubber således også til HK's faglige profil, der bliver bredere med flere faggrupper (i 2000 fusioneres Grafisk Forbund eksempelvis med HK).

FTF dannes

Den strukturelle udvikling udmønter sig i 1952 også i en ny hovedorganisation, Fællesrådet for danske Tjenestemand- og Funktionærorganisationer, senere Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF). Her er det dog særligt ønsket om en partiuafhængig fagbevægelse, der er katalysator for organisationsdannelsen, men det er også udtryk for væksten i den offentlige sektor og væksten i ansatte med korte- til mellemlange videregående uddannelser såsom lærere, sygeplejersker og politibetjente. Derudover kommer der en række mindre fagforeninger til i FTF, der har meget præcise og afgrænsede faggrupper som medlemmer.

I begyndelsen anser forbundene i det tidligere DsT, nu LO, den nye hovedorganisation som en svag konstruktion, givet ønsket om partiuafhængighed, der risikerer at splitte fagbevægelsen. Ligeledes spørger man, om disse fagforeninger overhovedet villige eller berettiget til at tage kampskridt for at forbedre og forsvare løn og arbejdsvilkår. Ofte er holdningen til FTF ligefrem fjendtlig, og man betragter næsten FTF's forbund som 'gule', der vil underminere enhedsfagbevægelsen. Snart bliver der dog udviklet bedre relationer mellem de to hovedorganisationer og med borgfredsaftalen i 1973 er der sikret en formalisering af de grænsekonflikter, som opstår – eksempelvis på det spirende EDB-område fra 1980'erne og fremefter.

Hovedorganisationsspørgsmålets historik

Dannelsen af FTF og borgfredsaftalen udstikker en strukturel arbejdsdeling mellem hovedorganisationerne og forbundene. De strukturelle udviklingstendenser på arbejdsmarkedet og den deraf følgende eksplosive vækst i HK's medlemstal bevirker dog, at strukturspørgsmålet får stor opmærksomhed op igennem efterkrigstiden – både i HK specifikt og i LO generelt. HK går ind for dannelsen af industriforbund, hvormed de traditionelle faglige opdelinger erstattes af branchepdelinger, der i højere grad matcher arbejdsgivernes organisering. HK tager selv et initiativ med opdelingen i HK's forbundssektorer, der dækker de forskellige brancher. Det er særligt igennem 1980'erne, at det bliver tydeligt, at fagbevægelsens daværende struktur måske ikke er hensigtsmæssig, givet arbejdsgivernes strukturtilpasninger og den i forvejen høje grad af centralisering i kommunerne og staten. I LO kommer diskussion til at handle om karteldannelse

med blandt andre forslag om en håndfuld karteller indenfor byggeri, industri, handel, transport & service, kommuner og staten. Særligt HK/Kommunal er aktiv i denne debat, og allerede i slutningen af 1980'erne er der i HK/Kommunal tanker om at gøre KTO til en form for hovedorganisation, hvormed et LO-kartel for kommunalt ansatte ville blive overflødiggjort. Baggrunden er dels en oplevelse af større interessefællesskab med nogle FTF-organisationer, dels et oplevet større arbejdsfællesskab med både FTF'ere og akademikere på arbejdspladsen. Der bliver dermed også gjort tanker om, hvorvidt en KTO-hovedorganisation ville kunne geares til decentralisering af forhandlingskompetence på løn og arbejdsvilkår, hvilket ligger i støbeskeen i slut 1980'erne, eksempelvis med Ny Løn³.

Som bekendt strander HK/Kommunals tanker om en KTO-hovedorganisation i starten af 1990'erne dels pga. frygt for, at en ny KTO-organisation ville overflødiggjøre forbundene, dels pga. de karteldannelser, der lå i støbeskeen i de eksisterende hovedorganisationer. Man får altså i stedet en karteldannelse i 1990, hvor Det Kommunale Kartel (DKK) og Statsansattes Kartel StK) dannes inden for LO, og i FTF-Kommunal, som dannes som modvægt til LO's kommunale kartel. Hermed bibeholdes KTO strukturen med udgangspunkt i de eksisterende hovedorganisationslinjer, og HK/Kommunals tanker skrinlægges i starten af 1990'erne. Det man kan kalde 'hovedorganisationsmodellen' for KTO, hvor det er LO, FTF og AC, der danner de formelle interne grupper i KTO, bliver således den styrende model for samarbejdet. Ikke dermed sagt, at forbundenes selvstændighed og muligheder for at danne koalitioner med forbund for andre hovedorganisationer dermed forsvinder – dette er selvfølgelig politisk muligt, men udviklingen i start 1990'erne cementerer formelt, at linjerne går mellem hovedorganisationerne.

Både i DKK og StK opbygges stærke sekretariater, der skal forfølge LO-forbundenes interesser – både overenskomstmæssigt og politisk. Hermed bliver de nye karteller også noget mere end bare forhandlingskarteller – de bliver også politiske aktører med udgangspunkt i de store forbund med offentlige ansatte. Dette forhold gør sig også gældende med fusionen af DKK og StK i 2007 til Offentligt Ansattes Organisationer (OAO), der som officiel mission har, at *påvirke udviklingen i den offentlige sektor og velfærdspolitikken*. Heri ligger således også en medvirkende årsag til, at LO historisk ikke har haft samme ressourcer og kompetencer på det offentlige område som på det private. OAO har simpelthen udfyldt dette behov. I den private sektor er der ligeledes karteldannelser, der med forskellig udformning. I Industrien dannes CO-industri i 1991/1992, og her delegerer parterne aftaleejerskab og forhandlingskompetence til det nye kartel, der bygger videre på CO-metal⁴. Den direkte årsag til denne 'centralisering' er dannelsen af Dansk Industri. Handels- Transport- og Servicekartellet

³ Jesper Due og Jørgen Steen Madsen fra FAOS bliver bedt om at udvirke et notat, der behandler denne problemstilling med vurdering af fordele og ulemper ved en omdannelse af KTO-fællesskabet: Due, J. & Madsen, J. S. 1990a. Funktionel tilpasning: Frihed eller tvang? KTOs fremtidige struktur under omstillinger, decentralisering og stram indkomstpolitik. København.

⁴ Due, J., Madsen, J. S. & Strøby Jensen, C. 1993. Den Danske Model: En Historisk Sociologisk Analyse af det Kollektive Aftalesystem, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

(senere Handelskartellet efter Transport og Service skilles fra) dannes også, men her bliver der ikke delegeret forhandlingskompetence og aftaleejerskab udover for hovedaftalen og fællesbestemmelser med COOP. HK Handel er i øvrigt den klart dominerede aktør i dette kartel.

Karteldannelsen kan ses som et kompromis mellem de aktører, der ville oprette industriforbund, hvor branchen og ikke uddannelsen/faget var organisationsprincippet, og de aktører, som ville bibeholde faglinjerne. Med kartellerne sammenlægger man ressourcer og kompetencer uden at ophæve forbundene og deres særpræg. Ligeledes undgår man at tage stilling til grænserne mellem hovedorganisationerne, idet grænserne mellem disse består. Som nævnt havde HK/Kommunal andre tanker i slut 1980'erne, men de blev altså tilsidesat af karteldannelserne og hovedorganisationsmodellen.

Sideløbende med det strukturelle spørgsmål, diskuterer HK internt partistøtten og forholdet til Socialdemokratiet. Årsagen er til dels, at HK's medlemmer stemmer i 1984 munder det konkret i en HK/Kommunal protest over partistøtten til Socialdemokratiet og efterfølgende i 1985 beslutter kongressen, at hovedbestyrelsen efter eget skøn kan støtte et eller flere politiske partier/arbejderpartier. I 1993 vedtager HK kongressen endeligt at arbejde for at kappe båndene til Socialdemokratiet. På sin vis er HK frontløber i denne udvikling. Som bekendt stopper den gensidige repræsentation mellem Socialdemokratiet og LO i midten af 1990'erne, og i 2003 stopper LO's partistøtte officielt.

Opsamling

Denne korte gennemgang af HK's historiske tilhørsforhold til hovedorganisationen LO, viser, at den nuværende diskussion ingenlunde er ny. Allerede i begyndelsen af HK's historie, hvor der internt i HK var tvivl om, hvorvidt man hørte hjemme i DsF (daværende LO), og gentagne gange blev forslag om indlemmelse stemt ned blandt medlemmerne.

Det er ligeledes bemærkelsesværdigt, at skillelinjerne mellem HK og de fleste af LO's øvrige forbund har været nogenlunde konstante. For det første har der været skillelinjen mellem funktionærer og timelønnede. For det andet har der været skillelinjen mellem den offentlige og den private sektor. Og for det tredje kan man nævne den partipolitiske linje, og hvorvidt forholdet til Socialdemokratiet skulle videreføres. Disse skillelinjer er ikke udelukkende relevante for HK – også andre forbund som TL har haft disse problematikker nært. Samtidig har den historiske udvikling igennem tiderne da også vist, at skillelinjerne ikke har været større, end at man typisk har fundet fællesskabet med LO og LO's medlemsforbund større end forskellene.

Omvendt kan man spørge hypotetisk, om særligt de kommunale og statslige dele af HK ville have foretrukket FTF, hvis denne hovedorganisation havde eksisteret første halvdel af det 20. århundrede. Dertil må man sandsynligvis svare nej. I starten af det 20. århundrede var HK's primære opgave den faglige kamp og gennemførelsen af overenskomster for sine medlemmer. Denne kamp blev i høj grad hjulpet af de solidariske kollektive kampskridt – særligt sympatikonflikten – som tvang arbejdsgiverne til at indgå overenskomster. Samtidig var det udbredelsen af hovedaftalen mellem DsF/LO og DA, der får alvor gav

vind i sejlene for funktionærgrupperne, om end 50%-reglen blev den problematiske indrømmelse i kompromiset.

3. HK og varetagelsen af de uddannelsespolitiske interesser

Et af de kritikpunkter der er blevet rejst mod LO blandt HK'ere har omhandlet den uddannelsespolitiske indsats. I det følgende skal denne kritik kort gengives. Det forhold der måske står allermest centralt i denne kritik er, at HK'ernes uddannelsesmæssige profil forandrer sig ganske markant i disse år. Derfor vil denne udvikling også blive beskrevet. Ud over forandringerne i uddannelse, så har uddannelsesinstitutionerne også forandret sig betragteligt. Dette har tillige forandret muligheder og vilkår for HK og faglige organisationer i det hele taget for at opnå indflydelse på de nye uddannelsesinstitutioner. Endelig omhandler denne del af rapporten hovedorganisationernes uddannelsespolitiske prioriteringer.

Kritikken af LO's uddannelsespolitiske opmærksomhed og prioriteringer

Der er mange kritiske røster i HK vedrørende det man kan kalde LO's manglende opmærksomhed overfor funktionærgruppernes uddannelsespolitiske interesser. Det handler på den ene side om, hvordan HK'ernes typiske grunduddannelse i disse år forskyder sig imod et stadig højere kvalifikationsniveau med et deraf følgende fokus på akademi- og diplomuddannelser og professionsbachelorer. På den anden side betyder dette også, at der er et markant videre- og efteruddannelsesbehov hos en række af medlemsgrupper, der allerede har været i arbejde i en årrække. Det kommer særligt tydeligt til udtryk i HK/Kommunal og HK/Stat, at man oplever, at LO ikke giver funktionærgruppernes uddannelsesinteresser den nødvendige opmærksomhed. Her oplever man nok, at "man kan kæmpe sine ting igennem i LO, men det kommer aldrig naturligt – er aldrig med i første skriv". Det bliver også formuleret som, at den uddannelsesdagsorden, der handler om, at funktionærer skal bevæge sig op ad rangstigen, op mod di-

'LO har nogle gange haft den udfordring, at de skal hjælpes til at komme i tanke om, at der er noget der hedder bachelorer.'

HK repræsentant

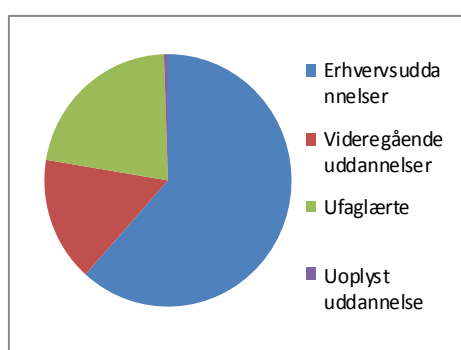
plom- og bachelorniveauet "ikke på nogen måde er genkendeligt forankret i det LO gør uddannelsespolitiske". Man kan langt hen ad vejen også høre en tilsvarende kritik i HK/privat, hvilket bl.a. bliver udtrykt ved, at "man skal lede lidt langt efter vennerne, sådan på den uddannelsespolitiske front i LO systemet".

En mere konkret diskussion fra de seneste år har omhandlet "det dobbelte uddannelsesløft". Oplevelsen er her forholdsvis bredt i HK, at det har været vanskeligt at få LO til at prioritere målsætningen om det dobbelte uddannelsesløft, altså at faguddannede skal løftes til en eller anden form for kort eller mellem-lang videregående uddannelse. Vurderingen er, at LO næsten udelukkende prioriterede uddannelsesløftet ufaglært-til-faglært, hvilket ofte bliver udlagt som de timelønnede, og mere konkret 3F's, dominans i LO-systemet.

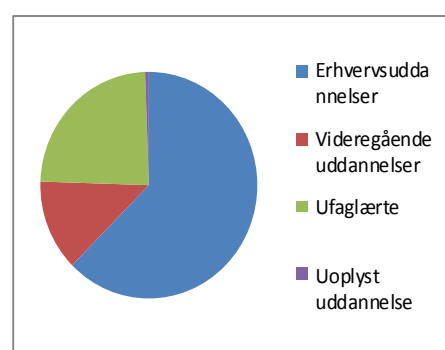
Forandringer i HK'ernes uddannelsesmæssige profil

Ser man på HK'ernes uddannelsesmæssige profil i dag, så har langt størstedelen, 62 procent, en erhvervsuddannelse inden for de merkantile erhverv, fortrinsvis inden for kontor og handel og dernæst inden for de grafiske og medieområdet m.m. 16 procent har videregående uddannelser – primært inden for områderne de korte videregående uddannelser som handelsøkonom, laborant, datamatiker mv. eller inden for de mellemlange videregående uddannelser som professionsbachelor, fx inden for økonomi og it, grafisk kommunikation og medieproduktion og ledelse. Blandt HK'erne er 22 procent ufaglærte med grundskolen eller gymnasiet som sidste afsluttede uddannelse⁵.

Figur 1: HK'ernes uddannelsesniveau, 2004



Figur 2: HK'ernes uddannelsesniveau, 2009

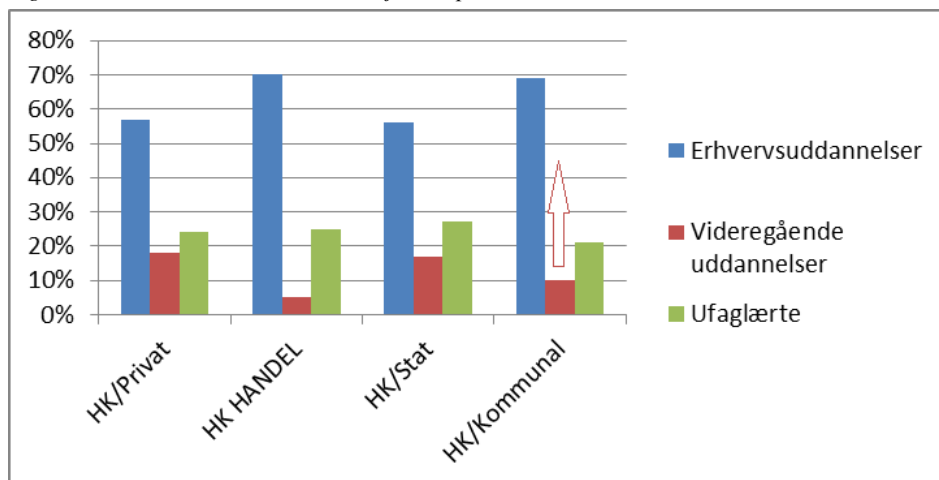


Ser man overordnet på udviklingen fra 2004 til 2009 viser det en udvikling, hvor andelen af erhvervsuddannede medlemmer i det samlede HK ligger nogenlunde stabilt på 61-62 procent⁶. Samtidig er der i denne årrække sket en forskydning, hvor andelen af medlemmer med en videregående uddannelse er steget fra 13 til 16 procent, mens der er et nærmest tilsvarende fald i andelen af ufaglærte.

⁵ Tal for 2009 udarbejdet af Danmarks Statistik for HK. Beregningerne baserer sig primært på opgørelsen over højest fuldførte uddannelse på Elevregistret (ordinær uddannelse) og Kursistregistret (voksen og efteruddannelse), det betyder at efteruddannelse også regnes med i opgørelsen af højest fuldført uddannelse. Det skal bemærkes, at kommunomuddannede inden for HK/kommunal ikke figurerer i denne statistik.

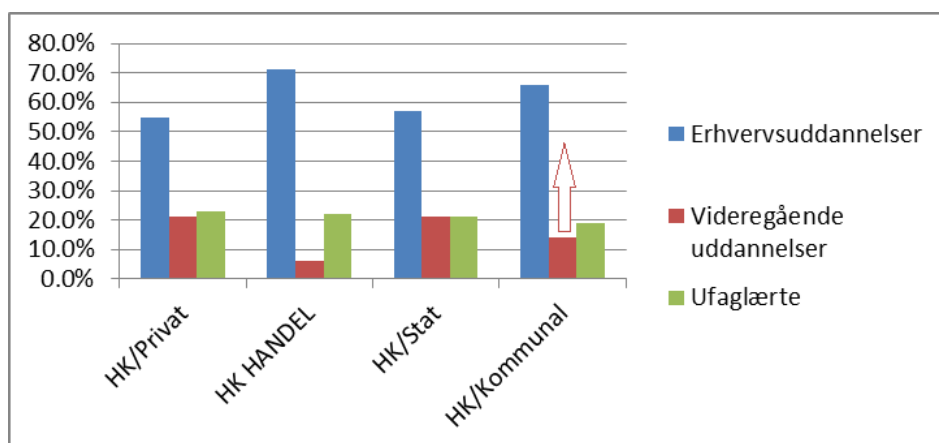
⁶ Tallene der ligger til grund for de fire figurer på denne side, bygger på samme kilder som er nævnt i noten ovenfor.

Figur 3: HK'ernes uddannelsesnivea, fordelt på sektorer, 2004



Som det fremgår af figur 3 og 4, er der umiddelbart en vis ensartethed vedrørende medlemmernes uddannelsesnivea mellem sektorerne i HK. Tallene undervurdere dog andelen med en videregående uddannelse i HK/Kommunal (heraf de røde pile), hvilket vi vender tilbage til nedenfor. Tallene viser, at der er nogenlunde lige mange ufaglærte i de fire sektorer; mellem 21 og 27 procent i 2004 og mellem 19 og 23 procent i 2009. Der er også en vis ensartethed i andelen af erhvervsuddannede, dog med de to undtagelser, at HK HANDEL og HK/Kommunal begge har en lidt højere andel af erhvervsuddannede i 2004 samt at HK HANDEL i særlig grad har en større andel inden for denne gruppe i 2009.

Figur 4: HK'ernes uddannelsesnivea, fordelt på sektorer, 2009



Her skal det også bemærkes, at der inden for HK/Privat og HK/Kommunal er sket et lille fald i andelen af erhvervsuddannede fra 2004 til 2009. I forhold til medlemmer med videregående uddannelser er det også i HK HANDEL, at vi finder den mindste andel – og det gælder begge opgørelsesår. Ser man på for-

skydningerne fra 2004 til 2009 er der i de øvrige sektorer en stigning i andel af medlemmer med en videregående uddannelse på 3 til 4 procent.

Disse tal undervurderer dog den andel af HK/kommunals medlemmer, der har opnået en videregående uddannelse. Den direkte årsag er, at HK medlemmer i administrative job via deres overenskomst har ret til et tilbud om at gennemføre kommunomuddannelsen ved Center for Offentlig Kompetenceudvikling. Denne uddannelsesinstitution er privatejet - af KL – og optræder derfor ikke i Danmarks Statistiks opgørelser over sidst afsluttende uddannelse. Den mere generelle forklaring på denne udvikling er HK/Kommunals strategiske beslutning om at prioritere medlemmernes videre- og efteruddannelse. HK/Kommunal har fået gennemført surveys vedrørende medlemmernes uddannelsesniveau, som viser, at 44 procent af medlemmerne i 2012 havde gennemført kommunom-, merkonom- eller anden videregående voksenuddannelse. Yderligere viste undersøgelsen, at knapt 25 procent af medlemmerne havde gennemført dele af de nævnte uddannelser⁷. Hermed fremkommer et markant anderledes billede, end hvad figurerne ovenfor viser om uddannelsesniveaut blandt HK/Kommunals medlemmer. Her er blot 14 procent registreret med en videregående uddannelse, hvilket tydeliggør at det er den manglende registrering af de kommunomuddannede, der slår igennem.

Generelt har HK'ernes arbejdsmarked forandret sig markant gennem en år-række og vil forsat forandre sig med varierende konsekvenser for de forskellige HK-grupper. For den store gruppe af HK'ere, der sidder med administrative opgaver, såvel i det offentlige som i det private, har udviklingen inden for it og informationsteknologi i bredeste forstand haft betydelige konsekvenser, og udviklingen forsætter. I HK/Kommunal har man formuleret som et fagstrategisk mål, at minimum 65 procent af medlemmerne skal have en fuld uddannelse på akademiniveau og minimum 15 procent af medlemmerne en fuld diplomuddannelse i 2015. Målsætningen er, at medlemmerne skal kunne klare sig på et arbejdsmarked, hvor de især er udfordret af akademisk uddannet personale. På grunduddannelserne gør repræsentanter fra HK/Kommunal opmærksom på, at der nu bliver optaget lige så mange på den nye professionsbacheloruddannelse i administration, som der er optag af elever. Denne nye professionsbachelor blev startet i 2008, hvorfor gennemslaget af denne uddannelse først kommer senere på arbejdsmarkedet.

Ud over den uddannelsesmæssige udvikling HK/Kommunal kan registrere, er der udarbejdet en fremskrivning af HK's medlemspotentiale, der også understreger forandringen i HK'ernes uddannelsesmæssige profil fremover⁸. Som udgangspunkt viser beregningerne i et såkaldt basisscenarie, at fra 2010 til 2025 vil arbejdsudbuddet blandt personer med erhvervsfaglige HK-uddannelser falde med 85.000 personer, svarende til knapt 18 procent. Her vil det forholdsvis lille fald i andelen af erhvervsuddannede, som vi så i udviklingen inden for

⁷ Lars Friis, Rundspørge om løn, uddannelse og medarbejderudvikling blandt medlemmer af HK/Kommunal. August 2012.

⁸ AE, Fremskrivning af HK's medlemspotentiale, 2. februar 2012.

HK/Privat og HK HANDEL fra 2004 til 2009 altså slå igennem som en langt mere markant udvikling. Omvendt er der i perioden 2010 til 2025 udsigt til en stigning i arbejdsudbuddet blandt personer med en HK-relateret videregående uddannelse på knap 15.000 personer. Ser man nærmere på tallene er tilbagegangen for de erhvervsfaglige HK-relaterede uddannelser særlig markant inden for kontor, detail og finans. Stigningen i arbejdsudbuddet inden for de HK-relaterede videregående uddannelser er beregnet til særligt at ske blandt de korte videregående uddannelser som finansøkonom, markedsføring, multimedie samt inden for den mellemlange videregående uddannelse grafisk og design.

Der er også blevet udarbejdet et såkaldt alternativt scenarie, hvor de forventede effekter af den gradvise forhøjelse af efterløns- og pensionsalderen indregnes sammen med den ligeledes forventede realisering af regeringens uddannelsesmål. Dette leder til en fremskrivning, der for det første fortæller, at faldet blandt de HK-relaterede erhvervsfaglige uddannelser bliver reduceret. For det andet forhøjer denne fremskrivning arbejdsudbuddet for de HK-relaterede videregående uddannelser til 31.000 personer i perioden 2010-2015. Stigningen er beregnet til at komme inden for stort set alle jobkategorier, men særligt atter inden for de oven for nævnte kategorier - finansøkonom, markedsføring, multimedie samt grafisk og design.

Den kompetencemæssige profil udvikler sig forskelligt for de fire sektorer i HK. Som nævnt udgør de erhvervsskoleuddannede to tredjedele af HK-medlemmerne og er dermed i dag den langt største gruppe i dag. Dette billede vil dog forandre sig om end på forskellig vis inden for de fire sektorer. Som allerede nævnt kan HK/kommunal i dag se, at der er større optag af professionsbachelor i administration end elever. Det peger på en udvikling, hvor der på et tidspunkt vil 'tippe', således at der vil være flere medlemmer med en professionsuddannelse end en erhvervsskoleuddannelse. HK/Kommunal har i det hele taget valgt at lægge et stærkt fokus på opkvalificeringen af medlemmerne såvel i den bredere politiske interessevaretagelse og i forbindelse med overenskomstfornyelserne. I forhold til de nyuddannede var her oprettelsen af en professionsbachelor i offentlig administration et vigtigt skridt for HK/Kommunal. HK/Stat befinder sig i en tilsvarende situation, men på et arbejdsmarked, der generelt er mere presset end det kommunale, særligt på grund af tilstedeværelsen af de store akademikergrupper på de statslige arbejdspladser.

Fremskrivningen af det HK-relaterende arbejdsudbud, jf. ovenfor, pegede på, at videregående uddannelser som fx finansøkonom, markedsføring, multimedie samt grafisk og design i særlig grad vil opleve vækst. Dette tegner et scenarie, hvor HK/Privat vil få nye rekrutteringsmuligheder – et scenarie der yderligere er blevet understøttet af, at HK/Privat ved overenskomstfornyelsen 2012 fik ændret overenskomstens områdebestemmelser, således at det blev muligt for HK/Privat at overenskomstdække nye grupper af bachelorer og diplomuddannede. HK/Privat har dog også ganske store medlemsgrupper inden for industriområdet, fx lager og logistik, der også fremover vil være uddannet på erhvervsskolerne. Med andre ord vil HK/Privat sandsynligvis opleve en udvik-

ling med et stigende antal medlemmer med en kort eller mellemlang videregående uddannelse omend de erhvervsuddannede stadig vil udgøre en betydelig andel af medlemmerne. HK HANDEL står i det uddannelsesmæssige perspektiv over for en særlig udfordring. AE's fremskrivning af medlemspotentialer peger på, at detail er et område, hvor arbejdsudbuddet vil blive reduceret. Det falder sammen med liberaliseringen af lukkeloven i 2012, hvilket har været en stærk drivkraft bag en udvikling, hvor stadig flere unge ufaglærte arbejder deltid i kortere eller længere perioder i detailhandlen. Her er med andre ord et faglært område, hvor der kan vise sig at komme flere ufaglærte ind i de kommende år. De videregående uddannelser fylder ikke meget i sektoren, hvorfor det uddannelsesmæssige fokus må forventes forsat at ligge på erhvervsuddannelserne.

Overordnet set sker der dog en udvikling, hvor de HK-relaterede job i fremtiden bliver mere uddannelseskrævende og her handler det særligt om de kortere videregående uddannelser på erhvervsakademierne og de mellemlange videregående uddannelser på professionshøjskolerne. Denne udvikling har umiddelbart sat sig mest markant igennem hos HK/Kommunal og til dels HK/Stat, mens fremskrivningen udarbejdet af AE fremhæver et ganske betydeligt fremtidigt arbejdsmarked for HK/Privat på de videregående uddannelsesområder.

Som det fremgår indledningsvis, bliver der fra flere dele af HK fremført en kritik af, at LO ikke har den nødvendige opmærksomhed over for og prioritering af funktionærgrupperne og deres uddannelsesbehov. Det gælder bredt i forhold til uddannelsespolitiske debatter og initiativer og det glæder mere konkret i forhold til de specifikke uddannelser. Derfor vil vi i det følgende se nærmere på først de formelle veje til indflydelse på uddannelserne og dernæst den mere generelle indflydelse på uddannelsespolitikken.

Uddannelsernes forandring og den mulige indflydelse

De relevante uddannelser for HK'erne har gennemgået markante forandringer i de seneste år. Uddannelsesinstitutioner er blevet fusioneret og nye uddannelser er blevet skabt og der er skabt en struktur af erhvervsakademier og professionshøjskoler. Disse opbrud og nyskabelser skaber også nye vilkår for HK og andre faglige organisationer i forhold til indflydelse på såvel opbygning af uddannelser som indflydelse på drift og udvikling af de enkelte uddannelsesinstitutioner.

Varetagelse af disse uddannelsesinteresser foregår via en række formelle organer på uddannelsesområdet generelt og i forhold til en række specifikke uddannelsesinstitutioner. Overordnet finder vi to rådgivende organer; Rådet for de Grundlæggende Erhvervsuddannelser (REU) og Rådet for Erhvervsakademiuddannelser og Professionsbacheloruddannelser (REP) – se boksen nedenfor. REU rådgiver børne- og undervisningsministeren, om behov for at oprette nye erhvervsuddannelser og omlægge eller nedlægge eksisterende uddannelser mv. Ser man nærmere på henholdsvis LO og FTF repræsentationen i rådet finder man, at 9 medlemmer er udpeget efter indstilling fra LO, mens kun et enkelt medlem er udpeget efter indstilling fra FTF. Blandt LO-repræsentanterne sidder LO sekretær Ejner K. Holst, mens FTF er repræsenteret ved en konsulent. Om-

vendt har FTF flest repræsentanter i Rådet for Erhvervsakademiuddannelser og Professionsbacheloruddannelser (REP), der ligeledes er et rådgivende råd for ministeren på området. FTF har tre pladser, hvoraf formand Bente Sorgenfrey beklæder den ene over for LO-organisationernes to pladser. LO er repræsenteret ved en konsulent. Dette tegner et billede, hvor LO's indflydelse traditionelt har været og stadig er markant på erhvervsskoleområdet, mens det er FTF der først og fremmest er til stede i REP. Dette hænger sammen med, at FTF's store medlemsforbund netop repræsenterer de mellemlange videregående uddannelser. Det drejer sig her om sygeplejersker, skolelærere, pædagoger, socialrådgivere, etc. Således har dette uddannelsesniveau – det mellemlange videregående – traditionelt været FTF-interesseområde. Således var det også før etableringen af professionshøjskolerne FTF, der prægede lønmodtagerrepræsentationen i forhold til de daværende Centre for Videregående Uddannelse, CVU'erne.

Tabel 1: Uddannelserne og LO/FTF repræsentation

	LO/FTF repræsentation ⁹	Væsentligste opgaver
Rådet for de Grundlæggende Erhvervsuddannelser (REU)	LO: 9 FTF: 1	<ul style="list-style-type: none"> Rådgiver børne- og undervisningsministeren
De faglige udvalg Erhvervsskoler, Tekniske skoler, Handelsskoler, Social- og Sundhedsskoler, m.fl. Bestyrelser Uddannelsesudvalg	Primært LO repræsentation	<ul style="list-style-type: none"> Bestemmer uddannelsernes varighed og struktur, herunder fordelingen af skoleundervisning og praktikuddannelse på de forskellige uddannelser Bestemmer uddannelsens mål og eventuelle øvrige rammer for undervisningens indhold
Rådet for Erhvervsakademiuddannelser og Professionsbacheloruddannelser (REP)	FTF: 3 LO: 2	<ul style="list-style-type: none"> Rådgiver uddannelsesministeren
Erhvervsakademier Bestyrelser Uddannelsesudvalg	Primært LO repræsentation	<ul style="list-style-type: none"> Varetager den overordnede og strategiske ledelse og sikrer uddannelsernes kvalitet og udvikling samt en effektiv drift af erhvervsakademiet
Professionshøjskoler Bestyrelser Uddannelsesudvalg	Primært FTF repræsentation	<ul style="list-style-type: none"> Varetager den overordnede og strategiske ledelse og sikrer uddannelsernes kvalitet og udvikling samt en effektiv drift af professionshøjskolen

⁹ Ud over LO og FTF er en række andre arbejdsmarkedsorganisationer, myndigheder m.fl. repræsenteret i de forskellige råd og udvalg. Hvad angår bestyrelserne på erhvervsakademierne og professionshøjskolerne, så de sammensat af personer internt fra uddannelsesinstitutionerne og eksterne med erfaring fra såvel offentlig som privat virksomhed, strategisk ledelse, organisation, økonomi mv.

Partsindflydelsen er stærk på erhvervsuddannelsesområdet og ikke mindst gennem de nationale faglige udvalg – jf. tabel 1 –, der har direkte indflydelse på en række centrale spørgsmål vedrørende uddannelsernes struktur, indhold, varighed mv. Tilsvarende faglige udvalg findes ikke på akademi- og professionsuddannelserne. I det hele taget har arbejdsmarkedets parter ikke opnået sammen indflydelse på disse uddannelser som på erhvervsskoleområdet. Der kører en aktuell debat om den overordnede styring af de videregående uddannelser, herunder erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne. I relation hertil foregår der en dialog mellem LO og FTF om mulighederne for en udbygget indflydelse på disse uddannelsesområder. Som det fremgår af boksen ovenfor, er det i dag FTF-repræsentanter, der sidder med i professionshøjskolernes bestyrelser. LO-organisationerne har også en bestyrelsesrepræsentant på en enkelt professionshøjskole.

Det er klart, at muligheden for at opnå indflydelse på såvel overordnede beslutninger som den konkrete udvikling på erhvervsakademierne og professionshøjskolerne har betydning for HK i en situation, hvor stadig flere inden for HK's medlemsområder uddannes på disse skoler. Generelt er HK godt repræsenteret på erhvervsakademierne, hvilket modsat ikke er tilfældet på professionshøjskolerne. Det skal fremhæves, at det typisk er repræsentanter for relevante FTF organisationer, der har personer placeret her – det er ikke FTF direkte. Hermed også sagt, at skulle man tænke sig den situation, at HK eller dele af HK er blevet medlem af FTF, så er der givetvis andre store FTF medlemsorganisationer, der i et vist omfang vil finde det rimeligt, at de besætter de pågældende bestyrelsespladser.

Helt overordnet skal det understreges, at de faglige organisationer ikke har samme direkte indflydelse på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelsesområdet som på erhvervsuddannelsesområdet. Det er samtidig et forhold som LO og FTF i vid udstrækning forsøger at håndtere i fællesskab – det vil sige – undersøge mulighederne for, hvordan man i fællesskab fremadrettet kan sikre, at man som repræsentanter for faglige organisationer kan sikre medlemsorganisationerne større indflydelse på dette uddannelsesområde.

LO, FTF og uddannelsespolitikken

Som nævnt ovenfor bliver LO generelt kritiseret i HK for ikke at have tilstrækkelig opmærksomhed rette mod funktionærernes uddannelsesbehov, såvel i relation til grunduddannelserne som videre- og efteruddannelse. Det fremgår af LO's Handlingsplan for 2004, at man på daværende tidspunkt satte sig som mål at få skabt en sammenhængende politik for de korte og mellemlange videregående uddannelsesniveauer, der både kunne tilgodese sammenhæng og videreuddannelsesmuligheder for LO's medlemsgrupper. Det blev som strategi på daværende tidspunkt vedtaget at iværksætte et dokumentations- og beskrivelsesarbejde med henblik på at få afdækket kerneproblemstillingerne på videreuddannelsesområdet.

LO-repræsentanter understreger, at akademi- og bacheloruddannelserne siden da har været del af LO's uddannelsespolitiske prioritering, hvilket også fremgår af forskellige strategipapirer fra de efterfølgende år. I forhold til videre- og efteruddannelsesområdet medgiver LO-repræsentanter, at der i LO har været et større fokus på at få løftet ufaglærte til faglært niveau end på det 'dobbelte kompetenceløft' fra faglært til videregående uddannelse. For LO har det grundlæggende handlet om, at de ufaglærte er en udsat gruppe, som har skullet prioriteres i den samlede uddannelsesindsats.

I FTF udgør de mellemlange uddannelser et traditionelt fokusområde, hvorfor man også meget bevidst har fulgt reformer vedrørende uddannelsesinstitutionerne på dette område tæt. Det har indbefattet en prioritering af at være med til at præge strukturen omkring professionshøjskolerne, herunder også en bestræbelse på at få placeret repræsentanter i bestyrelserne på disse skoler. For FTF-organisationerne har det været en udfordring, at mange uddannelser er blevet samlet i færre professionshøjskoler med et meget stort uddannelsesudbud. Således er enkeltstående sygeplejeskoler, lærerseminarer mv. forsvundet og dermed også repræsentationsposter til Sygeplejerådet og Lærereforeningen. Professionshøjskolerne har derfor betydet færre pladser til medlemsorganisationernes repræsentanter. FTF har prioriteret at komme ind i bestyrelserne, hvilket er lykkedes, og forsøger her bl.a. at besætte formandsposterne i uddannelsesudvalgene.

Trods den ovennævnte kritik af LO fremhæver flere i HK, at LO er blevet mere lydhør over for de uddannelsespolitiske ønsker og behov man har i HK. Det handler om en mere stabil og frugtbar dialog på ikke mindst embedsmandsniveau om uddannelsesspørgsmålene. Blandt forklaringer man kan høre i HK på denne udvikling er, at den kritik der er fremkommet, nok har skubbet lidt til LO og deres interesse for de videregående uddannelser. HK-repræsentanter fremhæver dog også, at det nok også har haft betydning, at man internt i HK i højere grad fik formuleret sig i fællesskab på det uddannelsespolitiske felt i forløbet op til trepartsforhandlingerne i første halvdel af 2012. Det handler her om, at det fælles fodslag i HK gav bedre muligheder for at bære temaet om det dobbelte uddannelsesløft ind i LO på en overbevisende måde og få det opprioriteret i den samlede LO-strategi. At så selve trepartsforløbet faldt på gulvet er en anden historie.

I LO medgiver man, at professionsbachelor- og diplomuddannelserne har fået en klar større prioritering på det seneste. Det nævnes også, at HK spillede tydeligere ind med disse interesser i trepartsforløbet og på den måde også var med til at give mandat til denne prioritering. Ifølge LO er udviklingen yderligere blevet understreget af, at Dansk Metal også har sat fokus på at få løftet de faglærte arbejdere uddannelsesmæssigt.

HK kan selv!

Om end der er rettet kritik mod LO for ikke at prioritere HK-gruppernes uddannelsesinteresser tilstrækkeligt højt, så er der på den anden side også dimensioner af den uddannelsespolitiske interessevaretagelse som HK-sektorerne ikke øn-

sker at LO skal blande sig i. Et eksempel er tilblivelsen af professionsbachelor i offentlig administration. Arbejdet med at få denne uddannelse etableret var forankret i de to offentlige sektorer i HK og deres samarbejde med bl.a. KL og Undervisningsministeriet. Vurderingen er, at et sådan udviklingsarbejde skal ligge forholdsvist tæt på de faggrupper og de faglige organisationer, som repræsenterer områderne. Det begrundes i, at det netop er her, at man har den relevante ekspertise – en ekspertise der ikke findes i hovedorganisationssammenhængen.

I forlængelse heraf bliver det understreget af HK-repræsentanter, at blandt andet på det uddannelsespolitiske felt har det en afgørende betydning, at konsulenter i de enkelte sektorer kan trække på det fælles sekretariat i HK/Danmark. Det er en af forudsætningerne for selv at kunne varetage de mere specifikke uddannelsespolitiske interesser.

Nok en dimension i den uddannelsespolitiske interessevaretagelse omhandler det forhold, at overenskomsterne i stigende omfang spiller en rolle for de uddannelsesmæssige rettigheder og muligheder, som medlemmerne har. Da LO ikke har nogen direkte rolle i overenskomstfornyelserne, er det derfor heller ikke noget område, hvor de skal varetage interesserne.

Derimod ser HK-repræsentanterne gerne, at LO spiller en central rolle med henblik på at sætte den overordnede uddannelsespolitiske dagsorden. Det er med andre ord først og fremmest i relation til Christianborg, at LO har en væsentlig rolle at spille på dette område. Det er også HK-repræsentanter, der fremhæver, at man på det uddannelsespolitiske område har brug for en stærk hoved-

organisation, der kan markere lønmodtagerinteresserne over for de store arbejdsgiverorganisationer – og her tænkes konkret på DI og KL.

Selvom jeg er fra en bestemt sektor, så er jeg også HK/Danmark – det giver en lidt bredere ryg

Konsulent, HK

Opsamling

Der er fremført kritik fra flere HK-sektors side af, hvad man ser som LO's manglende opmærksomhed over for funktionærgruppernes uddannelses-

interesser. Det handler især om professionsbacheloruddannelserne og det dobbelte uddannelsesløft.

HK'ernes beskæftigelsesmuligheder forandrer sig, hvorfor også kompetencekravene til HK'erne forandrer sig. Samtidig er det tydeligt, at der er forskelle på, hvordan de forandrede kompetencekrav vil præge de fire sektorer i HK. Allerede i dag har næsten halvdelen af HK/Kommunals medlemmer en uddannelse på akademniveau. Andelen vil angiveligt stige i de kommende år og samtidig vil stadig større andele af medlemmerne nå op på professionsbachelorniveauet. Dette vil givetvis blive tydeligt i takt med, at professionsbacheloruddannelsen i offentlig administration for alvor slår igennem på arbejdsmarkedet. I HK/Stat vil professionsbachelorerne givetvis også komme til at udgøre en

stadig større andel af medlemsskaren, om end den samlede uddannelsesprofil på dette statslige arbejdsmarked er mere kompetencemæssigt sammensat end på det kommunale område. I HK/Privat peger fremskrivninger på, at de videregående uddannelser vil få en stadig større betydning samtidig med, at der her forsat vil være betydelige grupper på erhvervsuddannelsesniveaue. HK HANDEL's uddannelsesmæssige interesser ser primært ud til at være rettet mod erhvervsuddannelserne.

I forhold til varetagelsen af HK's uddannelsespolitiske interesser står LO og LO-organisationerne stærkt på erhvervsskoleområdet og har dermed en direkte mulighed for at præge de faglige uddannelser. I relation til professionshøjskolerne er det FTF eller FTF's medlemsorganisationer, der besætter bestyrelsespladserne. LO er generelt fraværende på professionshøjskolerne. Set i relation til udviklingen af betydelige dele af HK-gruppernes kompetenceprofil – jf. ovenfor – så har FTF traditionelt, via deres store grupper med mellemlange professionsuddannelser, deres prioriterede uddannelsesfokus rettet mod disse uddannelser. Når dette er sagt skal det også gøres klart, at partsindflydelsen på dette niveau er af en ganske anden karakter end den direkte bestemmende indflydelse arbejdsmarkedets parter har på erhvervsskoleområdet særligt via de faglige udvalg – jf. boksen ovenfor. Således ligner det et godt stykke hen ad vejen en fælles opgave for LO og FTF at forsøge at styrke den faglige indflydelse på dette uddannelsesniveau, hvilket så også er betinget af, at LO reelt prioriterer området.

4. HK og varetagelsen af de beskæftigelsespolitiske interesser

Dette kapitel omhandler varetagelsen af HK's beskæftigelsespolitiske interesser. Formålet er at gengive holdninger og vurderinger af disse interesser samt en række faktiske forhold vedrørende, hvor og hvordan hovedorganisationerne LO og FTF er placeret i beskæftigelsespolitikken. Således er det ikke målsætningen at gennemgå indholdet i politikker eller reformer på det beskæftigelsespolitiske område, men at fokusere på interesserepræsentationen. Kapitlet tager afsæt i den kritik, der er blevet fremført af LO og varetagelsen af HK's beskæftigelsespolitiske interesser. Herefter gennemgås væsentlige strukturer og repræsentationsforhold på det beskæftigelsespolitiske område, og der afsluttes med vurderinger fra det lokale og regionale niveau i beskæftigelsesindsatsen.

Beskæftigelsespolitikken og kritikken af LO

I relation til beskæftigelsespolitikken bliver efter- og videreuddannelsesmuligheder prioriteret højt i HK. Argumentet er, at det er afgørende for at kunne bringe ledige tilbage på arbejdsmarkedet, at de får mulighed for at følge med i den udvikling, der sker i forhold til kompetencekrav fremover – jf. det foregående afsnit om de uddannelsespolitiske interesser. Herunder hører også, at der er variationer mellem de enkelte HK-sektorer vedrørende medlemmernes fremtidige kompetenceprofil, hvor særligt HK/Kommunal, og til dels også HK/Stat og HK/Privat, i stigende grad vil blive præget af akademiuddannede og professionsbachelorere.

Når netop spørgsmålet om videre- og efteruddannelse bliver prioriteret i den beskæftigelsespolitiske indsats, betyder det også, at HK her – på tværs af sektorerne – fremfører den samme kritik over for LO som ved uddannelsesspørgsmålet i almindelighed, nemlig at man mangler et klarere fokus på funktionærgrupperne. Særligt det dobbelte uddannelsesløft er i denne sammenhæng blevet væsentligt for HK og fremhæves ofte på tværs af sektorerne. Oplevelsen har været – som nævnt i kapitel 3 – at LO har fokuseret så stærkt på at løfte ufaglærte til faglærte, at der ikke har været megen opmærksomhed til overs til funktionærgruppernes videre- og efteruddannelsesbehov.

I LO understreges det, at en strategi for udviklingen af akademiuddannelserne og erhvervsakademiuddannelser, videregående voksenuddannelser, professionsbachelor og diplomuddannelser har været en del af LO's virke siden midten af 00'erne (se også kapitel 3). Dermed mener man også i LO, at man har været med til at bringe disse uddannelsesniveauer med ind i den generelle uddannelsesdebat. Når dette er sagt, medgiver LO-repræsentanter, at løftet fra ufaglært til faglært er den største udfordring i disse år, hvorfor netop dette løft har fået den højeste prioritering i LO. Det bliver omtalt som "... ganske enkelt den største udfordring". Dette er også baggrunden for, at uddannelse til ufaglærte bliver prioriteret højest i beskæftigelsesindsatsen. I den forbindelse bliver det også fremhævet i LO, at den andel af den samlede aktiveringsindsats, der går til uddannelse, er blevet kraftigt beskåret i de seneste år. LO vurderer, at hvor det var 60-75 procent af indsatsen, som gik til uddannelse før 2006/2007, drejer det sig

i dag om 15-20 procent af den samlede indsats. Med disse begrænsede midler er LO-prioriteringen at få givet et uddannelsesmæssigt løft til så mange ufaglærte som muligt.

Et lidt anderledes kritikpunkt er, at der i HK/Stat og HK/kommunal er en oplevelse af, at offentligt ansatte ikke altid har den store bevågenhed eller prioritering i LO. For eksempel indeholder en ny finanslov i disse år typisk nedskæringer, der rammer HK/Stats medlemmer. Her savner man, at LO faktisk kommenterer på, hvad en ny finanslov betyder for statens ansatte. Et mere konkret eksempel, der kan nævnes, er JobBolig-ordningen. Fradragsmulighederne giver vækst og arbejdspladser til håndværkere og servicefagene. I HK/Stat er oplevelsen,

Der er aldrig nogen, der har snakket med vores jobcentremedarbejdere i beskæftigelsesudvalgene, der er jo aldrig nogen i LO, der har talt med dem.

HK-repræsentant

at dette er finansieret ved besparelser i de statslige budgetter, der bl.a. kommer fra afskedigelser, ...”så siger det sig selv, at når LO synes det er en rigtigt god idé, fordi man skaber vækst i det private erhvervsliv, at så har vi en anden dagsorden”. Overordnet anerkender man i HK/Stat, at der bliver færre arbejdspladser på statens område, ”og det må vi acceptere, men vi gør det kun, hvis det kommer til at foregå på en

ordentlig måde”.

Strukturreformen og den heraf følgende sammenlægning af den statslige som kommunale beskæftigelsesindsats i kommunale jobcentre fra 2007, udløste en markant kritik fra LO, som også fortsatte i de efterfølgende år, hvor yderligere reformtiltag blev vedtaget. HK/Kommunal organiserer omkring 6000 ansatte i de kommunale jobcentre, og allerede tidligt var oplevelsen i HK/Kommunal, at deres medlemmer her blev ramt af en uberettiget kritik. Også i dag fylder LO's kritik af de kommunale jobcentre i HK/Kommunal såvel på forbundsniveau som i afdelingerne. Her bliver talt om en ”hetz” fra LO's side mod jobcentrene og en oplevelse af, at ”hvis bare det blev lavet om til gammeldags arbejdsformidling, og hvis bare arbejdsmarkedets parter fik en hovedrolle igen, så vil alt være godt”. Det bliver også medgivet, at tonen fra LO har ændret sig på det seneste, idet man mener, at LO nu ikke længere taler om, at jobcentrene skal nedlægges eller fjernes fra kommunerne. Et gennemgående tema i kritikken er, at LO ikke har formået tydeligt at skelne mellem på den ene side regelværket og det system, jobcentrene udgør, på den anden side den indsats, medarbejdere i jobcentrene yder.

LO's kritik af kommunaliseringen af beskæftigelsesindsatsen går tilbage til diskussionen om en strukturreform og herunder placeringen af opgaverne på beskæftigelsesområdet i begyndelsen af 00'erne. LO præsenterede sammen med FTF og AC i 2003 en rapport fra det såkaldte Fællesudvalg, hvor hovedorganisationerne anbefalede, at indsatsen over for alle arbejdsmarkedsparete ledige, forsikrede som ikke-forsikrede, samles under statsligt ansvar. LO, FTF og AC advarede samtidig imod en kommunalisering af den beskæftigelsespolitiske indsats. Baggrunden var en frygt for en uensartet kommunal indsats. Endvidere forudså man, at der kunne komme styringsmæssige problemer og dermed en

forskelligartet beskæftigelsespolitisk indsats fra kommune til kommune. Hovedorganisationerne pegede også på, at visitation til det beskæftigelsespolitiske system burde samles i én enhed, der fysisk kunne ligge i kommunerne, men som skulle henhøre under den statslige myndighed. Ideen om en enstrengt arbejdsmarkedsforvaltning i kommunalt regi blev af hovedorganisationerne betegnet som ”en blindgyde”¹⁰. Rapporten fik opbakning fra alle organisationer i LO. LO og FTF præsenterede også sammen med arbejdsgiverne anbefalinger til en ny struktur. Her genfindes argumenterne for et statsligt styret system, og det betones, at arbejdsmarkedets parter bør have en klar rolle i den samlede indsats¹¹.

På trods af vurderinger og anbefalinger på både lønmodtager- og arbejdsgiversiden gennemførte den daværende VK-regering en kommunalisering af jobcentre. LO forsøgte at få denne beslutning ændret, og har siden da, ligesom DA, påpeget, at decentraliseringen af ansvaret for indsatsen også har ført til forskelligheder og en meget svingende kvalitet i de tilbud, deres ledige medlemmer modtager. Det understreges i LO, at denne kritik omhandler kvaliteten af de tilbud og den service, de ledige modtager, og ikke de medarbejdere, der er ansat i jobcentre. Det har handlet om, at der fra start af var tydelige strukturproblemer i den gennemførte reform. Det bliver også påpeget i LO, at der opstod en ”særlig atmosfære” i kølvandet på kommunaliseringen af beskæftigelsesindsatsen, hvor ikke bare LO, men også DA og andre havde travlt med at understrege, at jobcentre ikke kunne løfte opgaven. I det forløb blev der fremlagt ”den ene analyse efter den anden, hvor bundlinjen i større eller mindre grad var, hvor håbløs decentralisering af jobformidlingen var”. HK/Kommunals medlemmer i jobcentre har givetvis oplevet det som, at ”nu er det min personlige arbejdsindsats, som bliver kritiseret”.

Det bliver endvidere påpeget i LO, at man har accepteret, at det ikke giver mening blot at kræve denne reform rullet tilbage – en anerkendelse der bl.a. kom af det regeringsgrundlag, S-R-SF-regeringen præsenterede. Samtidig medgives det også, at det er en voldsom øvelse at flytte overenskomster tilbage fra kommunerne til staten. Beslutningen om at iværksætte den såkaldte partnerskabsstrategi var, ifølge LO-repræsentanter, derfor også et udtryk for, at nu lagde man strategien om og ”fredede det her område”. Det bliver også understreget i LO, at denne strategioplægning var og er til dels stadig omdiskuteret og kritiseret, og at det særligt er Dansk Metal og 3F, der har fremført kritikken. Vender vi blikket mod FTF, så bliver det i forhold til spørgsmålet om jobcentre fremhævet – også af FTF-repræsentanter – at der er grundlæggende enighed mellem LO og FTF om de problemer, der er omkring jobcentre i dag. I FTF bliver det også nævnt, at det har ”givet anledning til sværdslag” med egne medlemsgrupper, konkret Socialrådgiverforeningen og Uddannelsesforbundet, der begge har medlemmer i jobcentre; ”de har jo heller ikke været vilde med, at vi har kritiseret jobcentre”. Der er samtidig røster i både HK og LO, der gør opmærksom på, at samme kritik, som i de seneste år har ramt jobcentre, tidligere var rettet mod de daværende arbejdsformidlingskontorer, og dengang

¹⁰ Ny kommunal struktur – FTF, AC og LO’s anbefalinger. December 2003.

¹¹ Fremtidens arbejdsmarkedsservice. LO, DA, FTF, Lederne, SALA, December 2003.

kom der – som det bliver påpeget – også kritik fra HK/Kommunal mod den statslige indsats i AF-kontorerne.

LO, FTF og beskæftigelsespolitikken

Overordnet set har LO en særstilling blandt hovedorganisationerne i forhold til mulighederne for at påvirke den beskæftigelsespolitiske udvikling. Det handler som udgangspunkt om LO's størrelse; LO er ca. 2½ gange større end FTF og er derfor også generelt den dominerende hovedorganisation på lønmodtagersiden. Det handler også om, at LO repræsenterer grupper på arbejdsmarkedet, som i højere grad end grupper under de to øvrige hovedorganisationer, FTF og AC, traditionelt bliver ramt af ledighed. Det er oftere grupper af ufaglærte og faglærte, der har oplevet markant høje ledighedsniveauer og vanskeligheder ved at komme tilbage i beskæftigelse. Også af denne grund bliver LO en oplagt dialogpartner for det politiske system og det tilknyttede embedsmandsværk omkring beskæftigelsespolitikken. Rollen som den centrale dialogpartner bliver yderligere bekræftet af LO's relation til Dansk Arbejdsgiverforening. Det løbende samarbejde mellem de to hovedorganisationer befæster yderligere, at det for det politiske system er de oplagte dialogpartnere¹².

Tabel 2: Beskæftigelsesråd – LO/FTF-repræsentation

	LO/FTF repræsentation ¹³	Væsentligste opgaver
Beskæftigelsesrådet (BER)	LO: 8 FTF: 1	<ul style="list-style-type: none"> • Rådgiver beskæftigelsesministeren • Indgiver indstilling om større beskæftigelsespolitiske udspil • Følger op på resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen
Regionale beskæftigelsesråd (RBR)	LO: 5 FTF: 1	<ul style="list-style-type: none"> • Indgår kontrakt med beskæftigelsesministeren om mål og resultatkrav for regionen • Overvåger og sikrer resultater af beskæftigelsesindsatsen i regionen
Lokale beskæftigelsesråd (LBR)	LO: op til 3 FTF: 1	<ul style="list-style-type: none"> • Overvåger resultater og effekter af de 94 jobcentres beskæftigelsesindsats • Høres om resultatvision og beskæftigelsesplan • Styrker den lokale virksomhedsrettede indsats

FTF spiller også en rolle i den overordnede beskæftigelsespolitiske udvikling. Men det spiller ind her, at FTF er den mindre hovedorganisation, at de traditionelt ikke har haft de store ledighedsproblemer og ikke har de nære samarbejdsrelationer til de dominerende private arbejdsgivere. Denne forskel mel-

¹² Kilde: Thomas Bredgaard og Flemming Larsen, *Regionale og lokale beskæftigelsesråd – i spændingsfeltet mellem stat og kommune*, side 35. Aalborg universitetsforlag 2009.

¹³ Ud over LO og FTF er en række andre arbejdsmarkedsorganisationer, myndigheder m.fl. repræsenteret i de forskellige råd.

lem LO og FTF kommer også til udtryk i de to organisationers repræsentation i den regionale og lokale beskæftigelsesindsats.

Tabellen ovenfor gengiver antallet af henholdsvis LO- og FTF-repræsentanter i beskæftigelsesrådene nationalt, regionalt og lokalt. I beskæftigelsesrådet (BER) har LO og DA hver 8 pladser, hvilket betyder at de udgør et flertal blandt de 25 medlemmer. FTF har en enkelt plads. I de fire regionale beskæftigelsesråd (RBR) har LO 5 og FTF 1 plads. Tilsammen har arbejdsmarkedets parter – arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer – 14 af de 22 pladser i rådet. I de lokale beskæftigelsesråd har arbejdsmarkedets parter op til 8 af de maksimalt 15 pladser. LO har en konsulent, der servicerer LO's RBR-repræsentanter, hvilket bl.a. indbefatter at gennemlæse og kommentere alt RBR-materiale. Konsulenten afholder jævnlige møder med Beskæftigelsesregionsdirektørerne sammen med DA og KL. I forhold til det regionale niveau finansierer LO 16 lokale konsulenter, der servicerer LO-repræsentanter i de lokale beskæftigelsesråd. De står for mødeindkaldelser til formøder og gennemlæser og kommenterer alt LBR-materiale. FTF finansierer ikke nogen lokale konsulenter, men deltager i alle LO's lokale og regionale formøder.

Det beskæftigelsespolitiske samarbejde lokalt/regionalt

Repræsentanter fra HK's afdelinger ud over landet giver et billede af tilfredshed, "sådan da", med det samarbejde, man har på faglig side vedrørende den regionale og lokale beskæftigelsesindsats. Den lidt forbeholdne tilfredshed dækker her over, at arbejdet i fx et mindre LBR-regi bliver karakteriseret som "okay fungerende, men jeg vil heller ikke sige, at jeg jubler helt vildt over indsatsen som sådan", mens andre i højere grad betoner det solide samarbejde (jf. tekstboksen) og snarere peger på, at det er arbejdsgiverne, der er tilbøjelige til ikke at møde op.

Der kommer ikke nogen generel HK-opfattelse frem om, at man bliver forfordelt i forhold til andre LO-grupper; "jeg har absolut indtryk af, at de lokale beskæftigelsesråd favner alle - der er ikke nogen organisationsopdeling på initiativerne". Det kommer også til udtryk ved, at HK-repræsentanterne giver udtryk for, at der måske sidder en 3F'er for bordenden, men at man alligevel godt kan finde sig selv som HK'er og oplever, at initiativerne er relevante for egne medlemmer.

Tager vi de lokale beskæftigelsesråd, tager vi de regionale beskæftigelsesråd, tager vi vækstfora, som alt sammen har noget med beskæftigelse at gøre, der er vi da simpelthen afhængige af hinanden i LO.

Regional HK-repræsentant

uddannelsespolitiske brudflader. En del af billedet her skulle være, at mange i

Mere centralt placerede HK-repræsentanter giver udtryk for bekymring for, at netop fordi der ligger nogle af de samme brudflader inden for beskæftigelsespolitikken som inden for uddannelsespolitikken, "...bliver vi så dækket ind af en 3F- eller FOA-repræsentant?" Argumentet er, at arbejdsløse HK'ere typisk leder efter andre typer job end de øvrige LO-forbund. Det kan give en kamp om ressourcerne i det beskæftigelsespolitiske felt, som spejler de

jobcentrene er velorienterede om håndværkeruddannelserne, AMU-systemet osv., mens der ikke er den samme viden om erhvervsakademierne og andre af de videregående uddannelser, som har en særlig relevans for HK'erne. Generelt skinner sådanne vurderinger ikke igennem i de regionale HK-repræsentanters vurdering af beskæftigelsesindsatsen.

Adspurgt om relationen til FTF-grupperne i dette lokale arbejde kommer der ingen markante synspunkter frem. Nogle er lidt i tvivl om, hvorvidt FTF-grupperne er repræsenteret og giver samtidig hverken udtryk for specielt negative eller positive erfaringer i den sammenhæng.

På det regionale niveau fremkommer der et lidt mere sammensat billede af samarbejdet mellem LO-grupperne. På den ene side en understregning af et velfungerende samarbejde, og på den anden side en utilfredshed med ambitioner og visioner blandt de andre LO-forbund og repræsentanter fra LO. Her bliver der bl.a. henvist til "de mange gamle mænd", der sidder som repræsentanter for LO-siden, og som bliver oplevet som svære at flytte.

I relation til det regionale samarbejde med FTF-grupperne tegner der sig et billede af forholdsvis positive samarbejdsrelationer; "jeg oplever ikke, at der er professionskampe i det her felt". Det bliver snarere understreget, at man har et samarbejde såvel internt mellem LO-grupperne som med FTF, der som nævnt også deltager i formøderne. Dette bliver generelt udlagt som, at der er en forståelse for de særlige interesser, man hver især har og langt hen ad vejen lykkes med at bakke hinanden op i.

Opsamling

Efter- og videreuddannelse som element i beskæftigelsesindsatsen bliver prioriteret højt i HK. Det bliver særligt formuleret gennem det dobbelte uddannelsesløft. Der har været kritik af, at LO ikke har prioriteret dette, men der findes også en erkendelse i HK af, at det har haft effekt, at man op til trepartsforløbet i forsommeren 2012 fik formuleret sig klart i fællesskab på dette område. Muligvis er LO også blevet påvirket af den kritik, der er fremkommet. Yderligere bliver det understreget, at det ikke længere kun er HK'erne og Socialpædagogerne, men også Dansk Metal, der har sat fokus på at få løftet de faglærte uddannelsesmæssigt.

HK/Kommunal mener, at LO rammer medarbejdere i jobcentrene på urimelig vis med den kritik af jobcentrene, som LO har fremført. LO på sin side understreger, at det er regelværket og det system, jobcentrene udgør, som er problemet – ikke den indsats medarbejderne i jobcentrene yder. Denne LO-kritik går tilbage til debatten om strukturreformen, hvor LO sammen med FTF og andre arbejdsmarkedsorganisationer argumenterede imod kommunaliseringen og den risiko for en uensartet og svingende kvalitet i beskæftigelsesindsatsen, som den indebar.

Ser man overordnet på hovedorganisationernes indflydelsesmuligheder på det beskæftigelsespolitiske område, så indtager LO en særstilling. Afgørende er her LO's størrelse, at LO repræsenterer grupper på arbejdsmarkedet, som traditionelt er i risikozonen ved lavkonjunkturer, samt LO's relation til Dansk Arbejdsgiverforening. Det er alle forhold, som gør LO til den mere interessante

dialogpartner for det politiske system. LO's dominerende rolle går igen i den regionale og lokale beskæftigelsesindsats, hvor LO-organisationer fylder mest blandt de faglige organisationer, og hvor LO også prioriterer flest ressourcer til at støtte repræsentanterne i det regionale og lokale beskæftigelsesarbejde. Repræsentanter fra HK's regionale afdelinger giver generelt udtryk for tilfredshed med det regionale og lokale samarbejde om beskæftigelsesindsatsen. Det er et samarbejde, der ikke umiddelbart vidner om spændinger, hverken mellem HK og andre LO-grupper eller i forhold til FTF.

5. Overenskomstsysteem og hovedorganisationstilhør

HK's medlemmers interesser bliver i særdeleshed varetaget igennem overenskomstsysteem. Det er her overenskomsterne i både den offentlige og private sektor bliver forhandlet og håndhævet via partsreguleringen. Partsregulering skal ses som et alternativ til ren lovregulering eller individuelle ansættelseskontrakter. Formålet med dette afsnit er at klargøre de overenskomstmæssige konsekvenser, det eventuelt måtte få, hvis HK enten som samlet organisation eller enkelte sektorer vælger at forlade LO-fællesskabet. I relation til dette formål analyseres og diskuteres muligheder og udfordringer, både de formelle og de politiske spørgsmål, der rejser sig ved ændringer i hovedorganisationstilhøret. Dette gøres ved at se på de toneangivende overenskomstforhold for hver forbundssektor, da forholdene er forskellige afhængigt af området. Det bør noteres, at overenskomstsysteem er baseret på aftaler mellem parterne og med støtte-lovgivning og institutioner i form af fx forligsmandsloven og lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Derfor gælder det også principielt, at 'alt som kan aftales, er muligt', såfremt det ikke er i modstrid med den begrænsede støtte-lovgivning. Når barrierer og muligheder for hovedorganisationsskifte i forhold til overenskomstsysteem vurderes, gøres det på baggrund af de kendte sandsynlige konsekvenser i de nuværende aftalerelationer. Men disse aftalerelationer kan som nævnt ændres ved nye forhandlede aftaler, såfremt de involverede lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer kan blive enige.

Overenskomstsysteem står for samlingen af de organisationer, aftaler og procedurer, som regulerer løn og arbejdsvilkår i Danmark. En af de vigtigste historiske grundsten i dette system var Septemberforliget af 1899 mellem DA og LO. I dag er det hovedaftalerne mellem de respektive hovedorganisationer på A- og B-siden, der sætter rammerne for overenskomstfornyelserne. Men derudover har parterne igennem tiderne oprettet forhandlingsstrukturer, forhandlingsaftaler og forhandlingssamarbejder- og organisationer, som HK og HK's forbundssektorer er part i på forskellig vis.

Denne del af rapporten fortsætter som følger. 1) Der startes med en kort overordnet skitsering af overenskomstsysteem. Det vil sige, hvordan er systeem organiseret med hovedaftaleforhold, samarbejdsaftaler, konfliktløsningssystemer, forhandlingsfællesskaber og koalitioner. Da det vil føre for vidt at komme med en udtømmende beskrivelse, er kun de vigtigste forhold nævnt. Dette første afsnit skitserer, hvilke forhold der kan blive berørt af et evt. hovedorganisationsskifte. 2) Derefter diskuteres, hvilke spørgsmål der rejser sig i overenskomstsysteem både formelt i form af aftalebindinger mv. og politisk ved ændringer i hovedorganisationstilhøret. Dette afsnit vil i særdeleshed berøre spørgsmål om, hvem der ejer de gældende aftaler samt nøgleaktørers vurderinger af, hvilke konsekvenser et hovedorganisationsskifte vil have for HK's varetagelse af medlemmernes overenskomstmæssige interesser. Dermed bliver der også lavet en form for realitetstjek for muligheder og udfordringer ved et even-

tuelt skifte. 3) Vi diskuterer også nogle specifikke tværgående problematikker i overenskomstsyste­met. Til sidst opsamles analysens resultater.

Organiseringen af overenskomstsyste­met

En måde at inddele overenskomstsyste­met på, er ved at se på de indgåede formelle aftaler. På det mest overordnede niveau er der hovedaftalen – eks. mellem LO og DA – som fastlægger de grundlæggende spilleregler for indgåelse af overenskomster, løsning af konflikter, ledelsesret og retten til at organisere. Derudover er der fællesaftaler – eks. lønjusteringsaftaler mellem KL og KTO – som dækker almene lønforhold i den kommunale sektor og er indgået af forhandlingsfællesskaber mellem fagforbund. Overenskomster fastsætter løn og arbejdsvilkår for bestemte fag eller brancher og er nok det mest fremtrædende niveau i overenskomstsyste­met, siden man gik væk fra at forhandle generelle lønstigninger på hovedorganisationsniveau, og forbundene overtog den primære forhandling. Endelig kommer lokalaftaler på arbejdspladsniveauet, hvor fx den konkrete løn, arbejdstid og uddannelse forhandles på plads. I særligt den private men også den offentlige sektor, er disse aftaler blevet stadig mere væsentlige i overenskomstsyste­met, idet overenskomsterne har karakter af rammeoverenskomster. Derudover kommer der teknologi- og samarbejdsaftaler, der i varierende grad sætter rammer og mål for ledelses- og medarbejderrelationer på arbejdspladsen.

En række af HK's forbundssektorer har forpligtet sig til forskellige samarbejdsorganisationer, forhandlingsfællesskaber eller karteller, der i større eller mindre grad overtager forhandlingskompetencen over for arbejdsgiverne. Det vil sige, at forbundene går sammen i fællesskaber i overenskomstforhandlinger enten for at koordinere deres respektive forhandlinger eller for at delegerer kompetence til et forhandlingsudvalg eller en forhandlingsledelse. HK/Privat er fx medlem af CO-industri, som forhandler Industriens Funktionæroverenskomst med DI. Og HK/Stat er medlem af OAO-stat, som igen er medlem af CFU, der samordner forbund på tværs af de tre hovedorganisationer. Og på det kommunale område er HK/Kommunal medlem af OAO-kommunal og KTO, som samordner forbund på tværs af hovedorganisationerne. I den anden del af rapporten vil vi gennemgå disse forhandlingsfællesskabers regler mere detaljeret. I nedenstående tabel ses en oversigt over de forhandlingsfællesskaber, som HK's forbundssektorer indgår i.

Tabel 3: HK-forbundssektorernes permanente forhandlingsfællesskaber

	Forhandlingsfællesskab	Organisationsstruktur	Kompetencer	HK's placering (antal hoveder)
HK/Stat	CFU (via OAO)	Centralorganisation, der samarbejder på tværs af AC, SKAF (CO10 og LC fra FTF) og OAO	CFU er aftalebærende	24.000 (størst)
	OAO-Stat	LO-forbund med statslige ansatte	OAO-Stat er aftalebærende. HK/Stat har organisationsaftaler	Ca. 24.000 (størst)
HK/Kommunal	KTO	45 Forbund fra LO, FTF, AC og selvstændige forbund	KTO er aftalebærende, men HK/Kommunal har egen konfliktret	Ca. 67.000 (2. størst)
	OAO-Kommunal	LO-forbund med kommunalt ansatte samt Dansk Socialrådgiverforening (FTF)	OAO-Kommunal er ikke aftalebærende, men alene koordinerende og valggruppe i KTO	Ca. 67.000 (2. størst)
HK Handel	Handelskartellet	LO-forbund inden for handelsområdet	Handelskartellet er kun aftalebærende for COOP, men ellers alene koordinerende	Ca. 64.000 (størst)
HK/Privat	CO-industri	LO-forbund inden for industriens område	CO-industri er aftalebærende. Konfliktret ligger hos HK/Privat men afgøres i urafstemning	Ca. 32.000 (3. størst)
	BAT-kartellet	LO-forbund inden for byggeriets område	BAT-kartellet er ikke aftalebærende, men alene koordinerende	Ca. 1.600 (6./7. størst)
	Grafisk Industri- & Medie Kartel	LO-forbund indenfor den grafiske branche og medierne	GIMK er ikke aftalebærende	Ca. 14.500 (størst)

Kilder: HK/Danmarks forbundssektorer, OAO og CO-industri

Hvert forhandlingsområde har forskellige konfliktløsningssystemer og praksisser afhængigt af de forskellige aftaleforhold og forhandlingsfællesskaber. Grundlæggende er det dog, at der er konfliktret jf. hovedaftalerne og arbejdsrettens praksis. Kun relativt få tjenestemænd i det offentlige har ikke konfliktret. Derimod varierer organiseringen af konfliktvåbnet afhængigt af område. Således er den formelle konfliktret institutionaliseret på forskellig vis afhængig af hovedorganisationernes praksis for sympatikonflikter, sammenkædningen ved Forligsinstitutionen, arbejdsgivernes lockout-strategier osv. Et grundlæggende

forhold, vi kommer nærmere ind på nedenfor, er således hovedorganisationernes praksis for sympatikonflikter og sammenkædning.

Formelle og politiske spørgsmål ved hovedorganisationstilhøret

Ifølge HK's love for forbundssektorerne (§12) er det forbundssektoren, der er ansvarlig for indgåelse og fornyelse af overenskomster samt behandling af faglige sager inden for forbundssektorens faglige område. Som nævnt har forbundssektorerne i vid udstrækning forskellige aftaler samt forhandlingsfællesskaber, men der er dog fællestæk inden for det offentlige vs. det private arbejdsmarked. Vi gennemgår derfor de private forbundssektorer og de offentlige forbundssektorer hver for sig.

Det private arbejdsmarked

Umiddelbart har LO ikke længere en afgørende rolle i det private overenskomstsystem, idet forhandlingskompetencen siden 1980'erne er overdraget forbundene med deres respektive samarbejds- og forhandlingsfællesskaber. Således er beslutningskompetencen placeret i forbundene og deres karteller. På to områder er LO's rolle dog essentiel:

1) Overenskomstsystemet baserer sig på hovedaftaler, fx LO og DA's hovedaftale, som senest er revideret i 1993. Dvs. at de grundlæggende spilleregler for de af DA dækkede arbejdsgivere på det private arbejdsmarked henføres til LO's hovedaftale. LO/DA-hovedaftalen på det private arbejdsmarked indeholder en opfordring til at forhandle overenskomst samt at afstå fra organisationsfjendtlige handlinger. Der er ingen forhandlingspligt, men den udvidede adgang til sympatikonflikter (se nedenfor) giver LO betydelig kraft bag overenskomstkrav¹⁴. FTF har ikke hovedaftale med DA – et forhold som stiller de private forbundssektorer i ukendt land mht. de overordnede rammer for overenskomstforholdet. Det er som udgangspunkt yderst usikkert, om DA overhovedet vil indgå hovedaftale med FTF grundet arbejdsgivernes historiske modstand mod at forhandle kollektiv løn og arbejdsforhold for funktionærer og akademikere. Med de nuværende overenskomster for HK's private medlemmer vil det nok blive nødvendigt at få en form for hovedaftale med DA, hvis HK vil fastholde sine private OKforhold i FTF-regi.

2) LO's hovedbestyrelse virker som et forum for koordination og informationsudveksling før og under overenskomstforhandlinger. Dermed opnår parterne en vis uniformitet i forhandlingsprocesserne og resultaterne. Et skifte fra LO vil således betyde, at disse koordinerende funktioner i LO på det private arbejdsmarked til en vis grad vil gå tabt. Der er ikke nogen eksisterende alternativer til disse LO-funktioner, men spørgsmålet er, om et alternativ kunne være nye koordinationsfora på tværs af FTF og LO-forbund. Dette kommer højst sandsynligt an på en politisk villighed fra de andre LO-forbund. LO har også en formel rolle i Forligsinstitutionen, når aftaleparterne ikke kan blive enige. Her samordner og opsamler LO de områder, der kommer i Forligsinstitutionen, og det er

¹⁴ Kristiansen, J. 2008. Den kollektive arbejdsret - 2. udgave, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

LO, der på det private område forhandler det samlede mæglingsforslag hjem sammen med DA og forligsmanden. Dette sikrer i princippet, at intet område vil blive værre stedt end de andre (se nedenfor om *sammenkædning*).

I det private skal også Kooperationen nævnes. Arbejdsgiverorganisationen, Kooperationen, som bygger på det kooperative fællesskab mellem eks. boligforeninger, ALKA og Arbejdernes Landsbank, har ligeledes en hovedaftale med LO. Funktionæroverenskomsten for HK's medlemmer vil således blive berørt af et evt. hovedorganisationsskifte, og der vil skulle forhandles en ny FTF/Kooperationen-hovedaftale eller en hovedaftale mellem HK og Kooperationen for at løse de overenskomstmæssige problematikker jf. ovenfor.

HK/Privats største og vigtigste overenskomst er Industriens Funktionæroverenskomst indgået mellem DI og CO-industri, som i øvrigt sætter normen for resten af minimalløn-/mindstebetalingsområderne på det private arbejdsmarked. HK/Privat indgår også i kartellet Grafisk Industri- og Medie Kartel, hvor HK/Privat dominerer med 14.500 medlemmer. Men da kartellets arbejdsområder er arbejdsmiljø og medbestemmelse og ikke overenskomster, bliver kartellet ikke behandlet her. Ca. 32.000 HK'ere er dækket af Industriens Funktionæroverenskomst CO-industri er aftalepart for overenskomsten, hvilket betyder, at det er centralorganisationen, CO-industri, og ikke forbundene, der ejer overenskomsten. Derudover er der i Industriens Funktionæroverenskomst en del bestemmelser, der er hængt op på bestemmelser i LO/DA's hovedaftale.

CO-industris forhandlingsdel består ud over sekretariatet af et forretningsudvalg, hvor HK/Privat har to pladser ud af 14, og det snævre udvalg på to medlemmer, som sidder ved forhandlingsbordet med DI's forhandlere.

I det snævre udvalg sidder formanden for CO-industri, Dansk Metals formand, og næstformanden for CO-industri, 3F's formand for industrigruppen. Under overenskomstforhandlinger orienteres og spørges forretningsudvalget af det snævre udvalg, men det er sidstnævnte, der forhandler aftalerne på plads. Ifølge CO-industris love (§ 1,

stk. 2) er forudsætningen for medlemskab, at fagorganisationerne er tilsluttet LO. Med andre ord vil en udmeldelse af LO umiddelbart betyde, at HK/Privat

§ 12 Forbundssektoren er ansvarlig inden for sit faglige område for:

- *Indgåelse og fornyelse af overenskomster*
- *Udtagning af overenskomstkraft*
- *Behandling af sager til faglig voldgift og Arbejdsretten*
- *Teknologi- og samarbejdsaftaler*
- *Behandlingen af øvrige faglige spørgsmål såvel nationalt som internationalt*
- *Forbundssektoren har indstillingsret til hovedbestyrelsen vedrørende iværksættelse og afslutning af faglige konflikter og ydelse af strejkeunderstøttelse i forbindelse med indgåelse og fornyelse af landsdækkende overenskomster, indgået med en modstående arbejdsgiverorganisation.*

HK's love for forbundssektorerne

må ekskluderes fra CO-industri og dermed Industriens Funktionæroverenskomst. Dette betyder ikke, at HK/Privats medlemmer vil blive uden overenskomst grundet områdeoverenskomstsprincippet. Men da grænse- og samarbejdsaftaler bestemmer, at organisationsretten følger overenskomstdækningen, kan man formode, at CO-industris medlemsforbund vil forsøge at få HK/Privats medlemmer ind hos sig ud fra princippet om, at organisationsretten følger overenskomstforholdet.

Spørgsmålet er, om et alternativt, men ikke så sandsynligt scenario kunne være, at HK/Privat via FTF/LO's samarbejdsaftale af 2006 gør gældende, at HK/Privat organiserer mere end 50 procent af de ansatte og derfor skal overtage fra CO-industri, hvad angår funktionæroverenskomsten. Det er dog usikkert, hvorvidt dette overhovedet er en realistisk mulighed endsiige acceptabelt for arbejdsgiverparten, DI. Ville DI være villig til at 'hjælpe' HK/Privat i denne øvelse? Og ville DI kunne se nogen fordel i en sådan øvelse? Traditionelt har DI været interesseret i så få overenskomstrelationer som muligt ud fra devisen, en virksomhed – en overenskomst. Derfor kan man formode modstand fra DI i denne hypotetiske situation. Samtidig ville det kræve, at bestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst, der henviser til hovedaftalen mellem LO/DA, skulle revurderes, med mindre HK/Privat kunne få en 'hængeaftale' med LO/DA grundet sit FTF-medlemskab. Som nævnt har FTF ikke hovedaftale med DA, men en FTF/DA- eller en HK/DA-hovedtale kunne måske komme på tale såfremt HK/Privat skifter hovedorganisation og i øvrigt får overenskomstdækningen med sig. Endelig er der den mulighed, at DI og CO-industri vælger at opsplitte funktionæroverenskomsten fra de timelønnedes og sætter HK/Privat i spidsen for en ny forhandlingskonstellation. Denne mulighed må dog også anses for at være hypotetisk.

Som udgangspunkt har HK/Privat således meget at tabe ved et eventuelt hovedorganisationsskifte. Spørgsmålet er, om der også er noget at vinde for HK/Privat. Selvfølgelig er CO-industri-konstellationen ikke perfekt for HK/Privat. Fordelingen af forbedringer i Industriens Overenskomst mellem uddannelse, sociale kapitler og mindstebetalingen er den vigtigste internt i CO-industri, men denne synes i tidligere forhandlingsrunder at være løst mellem de to repræsentanter for det snævre udvalg – og dermed også for HK/Privats medlemmer. På denne måde er Metals formandskab i princippet en fordel for HK/Privat, idet begge forbund vægter uddannelse højt.

Overordnet kan man dog sige, at HK/Privats placering som nummer tre i CO-industri – og dermed uden for det snævre udvalg – bevirker, at der er visse begrænsninger for HK/Privats interessevaretagelse i CO-industris organisationsstruktur – eksempelvis set i 2010 omkring 50%-reglen. Det er klart, at en udbygning af det snævre udvalg til at indbefatte HK/Privat og dermed den største funktionærgruppe ville være ønskeligt i en nær fremtid.

Sammenfattende kan man stille spørgsmålstejn ved, om HK/Privats eksistens kan holde til en udmeldelse af LO givet de ovenstående problematikker om overenskomstforhold via CO-industri. Såfremt Industriens Funktionærover-

enskomst tabes, kan det ikke udelukkes, at HK/Privat vil blive truet på sin eksistens som fagforening, idet andre LO-forbund kan gå på strandhugst i medlemsbasen inden for industrien, hvilket kan føre til, at en stor del af HK/Privats medlemmer vil overgå til andre forbund. HK/Privat vil stå tilbage med relativt få medlemmer, der muligvis kunne optages i en særskilt HK-forbundssektor for privatsektor-ansatte (fx i form af en fusion af HK Handel og resterne af HK/Privat). Lige så væsentligt er det dog, at eksklusionen fra CO-industri og dermed fra forhandlingen af den vigtigste overenskomst på arbejdsmarkedet vil betyde tab af indflydelse og HK-vægt i den samlede danske aftalemodel.

HK HANDEL indgår i Handelskartellet (sammen med NNF, 3F, Dansk El-forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund samt Dansk Metal og Serviceforbundet). Kartellet støtter LO-forbund i handelserhvervene med samarbejde, sikkerhed og overenskomstkoordination. HK Handel er klart det største forbund i kartellet med sine ca. 64.000 medlemmer. HK Handel er ligeledes direkte overenskomstpart over for Dansk Erhverv på butiksoverenskomsten, som er den største på handelsområdet. Dertil kommer en række overenskomster med større butikskæder såsom COOP. HK Handels område er i dag præget af en vis polarisering imellem faglærte og en voksende gruppe af ufaglærte i detailhandlen. På grund af stigningen i gruppen af ufaglærte har HK Handels overenskomstforhandlinger været rettet imod dels at sikre en god mindstebetaling til medlemmerne, dels at bibeholde fokus på efter- og videreuddannelse af medlemmerne.

Sammenholdt med HK/Privat i CO-industri er HK Handel dermed mere selvstændig i sine overenskomstforhandlinger – dog med den vigtige indskydelse, at Industriens Overenskomst sætter niveauet for det private arbejdsmarked. HK Handel står umiddelbart også mere frit aftalemæssigt end HK/Privat, men er dog bundet af de samme hovedaftaleforhold med en modpart, primært Dansk Erhverv, som er medlem af DA. Spørgsmålet rejser sig derfor, hvorvidt Dansk Erhverv vil acceptere et overenskomstforhold med en modpart, der ikke er dækket af LO/DA-hovedaftalen. Det er langt fra givet, at dette er tilfældet. Som nævnt har DA modsat sig en hovedaftale med FTF grundet den historiske modstand mod at forhandle kollektiv løn og arbejdsforhold for funktionærer og akademikere. Skulle Dansk Erhverv 'spille med', bliver spørgsmålet endvidere, om et skifte til FTF skulle ledsages af en ny hovedaftale eller en 'hængeaftale' på LO/DA's hovedaftale, således at de almene bestemmelser for overenskomstforhandlinger og konflikter fortsat kan følges. Parterne kan i princippet aftale en selvstændig hovedaftale direkte med forbundet, som det eksempelvis er tilfældet i Dansk Erhvervs overenskomst med Dansk Sygeplejeråd på privathospitalet. Hermed kommer man uden om den generelle diskussion om en hovedaftale mellem FTF og DA.

Sammenfattende kan man sige, at HK Handels ejerskab af overenskomster stiller forbundssektoren i en mere fri rolle i forhold til HK/Privat. Omvendt betyder hovedaftalen, at der vil opstå en usikker situation med Dansk Erhverv (og de andre arbejdsgivere), såfremt man modsætter sig en hovedaftale med

FTF – hvilket må siges at være sandsynligt. Derudover vil koordinationen inden for LO og den indflydelse, dette trods alt giver, blive tabt.

Det offentlige arbejdsmarked

LO er i vid udstrækning tilsidesat i de offentlige overenskomstforhandlinger. En væsentlig historisk årsag hertil er de traditionelt veludviklede forhandlingsfællesskaber mellem alle forbundene med offentlige ansatte på tværs af de tre hovedorganisationer, som har opbygget kompetente sekretariater og forhandlingsudvalg til varetagelsen og koordinationen af overenskomstforhandlinger. På den vis har man – ligesom for CO-industris vedkommende – ikke større behov for LO's direkte tilstedeværelse, idet man selv kan varetage den koordination, som fordres af overenskomstforhandlingerne. Ligeledes er LO fraværende i KTO, hvor LO-organisationerne dog optræder som en OAO-valggruppe, og CFU, hvor OAO deltager. På det offentlige arbejdsmarked er der ligeledes indgået hovedaftaler med staten, regionerne og kommunerne, men ikke ved LO som på det private arbejdsmarked. Formændene for FOA og SL, der begge sidder i KTO's forhandlingsudvalg, og OAO-Stats og CFU's formand Flemming Wintner er dog medlemmer af LO's daglige ledelse. Og formanden for HK/Kommunal og 3F's formand for den offentlige gruppe, der også sidder i forhandlingsudvalget, inviteres lejlighedsvist til LO's daglige ledelse, når der forhandles på det offentlige område. Det gælder også HK/Stats formand.

HK/Kommunals overenskomstsituation er betinget af det kommunale og regionale forhandlingsfællesskab KTO, hvor OAO-kommunal er en valggruppe. I OAO-kommunal definerer og udtager man generelle krav til overenskomstforhandlingerne på tværs af LO-forbundene samt Dansk Socialrådgiverforening, som er medlem af FTF. OAO-kommunal er i nogen grad domineret af det største forbund, FOA, som repræsenterer ca. 188.000 medlemmer ud af de ca. 332.000 medlemmer i OAO-kommunal. Til sammenligning er HK/Kommunal den andenstørste organisation med knap 67.000 medlemmer. For at træffe en beslutning i OAO-valggruppen skal to betingelser være opfyldt: Der skal være et flertal af medlemmer bag, og der skal være to organisationer bag. Det betyder i praksis, at FOA og en anden organisation (ofte 3F) sammen mønstrer flertallet. Det blev eksempelvis ved OK13 brugt til at forhindre, at KTO rejste krav om generelle lønstigninger, da der ikke kunne opnås enighed om en særlig lavtlønsprofil.

KTO-fællesskabet – ikke OAO-kommunal – forhandler de generelle aftaler med KL, og her sidder HK/Kommunal med i forhandlingsudvalget, som i øjeblikket er ledet af formanden fra Lærernes Centralorganisation (LC), men er domineret medlemsmæssigt af LO-forbund. KTO/KL-forliget kan godkendes, hvis der mellem LO-, FTF- og AC-valggrupperne i KTO er enighed om at godkende forliget. Det er således her, at de generelle aftaler med KL forhandles om bl.a. almene lønstigninger og den samlede ramme samt samarbejdssystemet.

Et skifte fra LO til FTF vil rokke ved balancen i KTO, men det er ikke på grund af forhandlingsudvalgets sammensætning.

Antallet af pladser til OAO-valggruppen er netop blevet udvidet fra 4 til 5, men den politiske betydning af antallet er begrænset, da en beslutning om fx at nedlægge veto træffes i valggruppen jf. OAO's vedtægter. Og FTF-K's 3 pladser er en reminiscens fra Dansk Sygeplejeråds medlemskab i KTO, der ophørte efter 2005, så ud over LC's og BUPLs formand er den tredje plads p.t. besat af Halinspektørforeningens formand. Det er oplagt, at HK/Kommunal ville overtage denne tredje plads fra Halinspektørernes formand, om end dette afhænger af en godkendelse af FTF-K.

Det afgørende for beslutningerne i KTO er, at alle 3 valggrupper, OAO, FTF-K og AC skal være enige. Så den største effekt vil måske være, at spillet internt i OAO og internt i FTF-K vil blive anderledes. Og at HK/Kommunal ikke mere ville blive taget til indtægt for mere principielle politiske synspunkter, som FOA og OAO-formanden udtrykker eller får flertal for i OAO-valggruppen. Langt de fleste beslutninger i KTO-samarbejdet og i OAO-valggruppen træffes dog i praksis i fuld enighed, hvorfor de potentielle alliance- og konfliktmuligheder i et hovedorganisationsskifte ikke skal overdrives. Det har heller ikke i praksis betydning, hvor store valggrupperne er med hensyn til antal af repræsentanter.

Derudover indgår HK/Kommunal i ad hoc-grupper, hvor man går sammen med andre organisationer i KTO-fællesskabet om fx rammerne for lokallønsaftaler og kompetencefonde. Disse ad hoc-grupper ligger ikke formelt i KTO-regi, da der ikke er tale om de overordnede fællesaftaler, men om organisationsaftaler, og i øvrigt indgår der organisationer fra både OAO og FTF-K. Således vil HK/Kommunals muligheder for at indgå i disse grupper ikke blive ændret ved et hovedorganisationsskifte.

I regionerne og kommunerne er det HK/Kommunal, der har underskrevet hovedaftalerne med KL og Regionerne, mens det er KTO, der har de generelle aftaler med KL. Dermed er OAO-kommunal ikke forhandlingspart i nogle aftaler, og et skifte til FTF og udmeldelse af OAO vil ikke umiddelbart have konsekvenser for HK/Kommunals formelle overenskomstforhold.

Omvendt rejser spørgsmålet sig, hvordan HK/Kommunal kommer til at koordinere sine overenskomstforhandlinger i FTF's regi fremfor OAO-kommunal – dvs. en udskiftning af FOA, 3F og SL med de store kommunale forbund i FTF, hvilket vil sige LC og BUPL. Det må dog konstateres, at der sker en koordination inden for valggrupperne, men også i høj grad på tværs af alle organisationer, afhængig af emner og interesser. Dette vil et hovedorganisationsskifte ikke nødvendigvis ændre på.

Det vil føre for vidt her at give en udtømmende vurdering af, hvorvidt HK/Kommunals interessevaretagelse vil blive hjulpet af denne udskiftning af aktører. Dog skal et par forhold nævnes som hypotetiske scenarier.

Grundet FOA's uddannelsesprofil og løngrupper har FOA sammen med 3F traditionelt haft et fokus på løn til de lavestlønnede med nominelle stigninger fremfor procentvise stigninger. Heroverfor har HK/Kommunal – i nogen grad sammen med TL og SL samt en del FTF-forbund i KTO – betonet behovet for

uddannelse, rum til ny løn og lokal løndannelse samt procentvise lønstigninger. Interesseforskellene består således dels af en forskellig prioritering af udjævning af lønforskelle, dels af en kvalitativ forskel i behovet for uddannelse og udvikling. Konkret førte FOAs strategi til, at man i 2008-konflikten gik enegang efter mere i løn til sine grupper. På den anden side tilsluttede FOA ligesom alle andre OAO-organisationer sig HK/Kommunals bestræbelse på at etablere kompetencefonde, hvorimod kun en del af FTF-K-organisationerne ønskede dette. Tilsvarende gælder for lokal løndannelse, hvor der i FTF-K har været større modstand end i fx FOA, især i de senere år. Billedet er derfor komplekst i forhold til interessevaretagelsen og alliancemuligheder.

Det væsentlige spørgsmål må således blive, om LC og BUPL står nærmere HK/Kommunals medlemmer i ønsker om uddannelse og aftaler, der alt andet lige giver et højere afkast på uddannelse. Vil HK/Kommunal stå stærkere i FTF-K-valggruppen i KTO? Eller vil man støde på problemer med magtfordelingen i FTF-kommunal, fordi HK/Kommunal, LC og BUPL er stort set lige store? Omvendt, hvilken betydning for HK/Kommunals interessevaretagelse har det, at man indgår i den meget store OAO-valggruppe, som har stor betydning? Fx når der har været enighed om at sikre midler til organisationens specielle forhandlinger eller til at skabe rum for forhandlinger om fx kompetencefond. Og hvilken betydning har det for organisationernes egne eller tværgående forhandlinger, at der er en tæt relation mellem HK/Kommunal og FOA, hvor sidstnævnte repræsenterer den langt største organisation på det kommunale område?

HK/Stats overenskomstsituation er i høj grad betinget af de statslige forhandlingsfællesskaber, OAO-stat og CFU. Til forskel fra det kommunale område er hovedaftalen og fællesaftalerne for HK/Stat indgået af OAO-stat, som dermed 'ejer' aftalerne. HK/Stat er den største medlemsgruppe i OAO-stat med knap 24.000 medlemmer – derefter kommer 3F med knap 7.000 medlemmer. Dermed er magtbalancen inden for OAO-stat klart i HK/Stats favør.

CFU består som nævnt af de respektive forhandlingsfællesskaber/centralorganisationer og forhandler om den økonomiske ramme, overenskomstperiodens længde, reguleringsordningens fornyelse og de generelle, tværgående vilkår. HK/Stat sidder med i CFU's forhandlingsudvalg, der i øjeblikket har formanden for Hærens Konstabel- og Korporealforening som formand. CFU's forhandlingsudvalg forhandler i fællesskab med staten/Moderniseringsstyrelsen, og det kræver enstemmighed på tværs af centralorganisationerne (i modsætning til KTO) – dvs. OAO-stat, AC og SKAF – at vedtage fællesaftaler, som bliver indgået mellem hver centralorganisation og staten. Det vil sige, at aftaleparten er OAO, og OAO kan blokere vedtagelse af de andre centralorganisationers aftaler – det er dog aldrig sket, at der var uenighed om vedtagelse eller forkastelse af et resultat.

I modsætning til den kommunale sektor er det OAO, der har forhandlingsretten med staten. Således må der ved en udmelding af LO tages stilling til, hvorvidt HK/Stats medlemmer direkte overføres på SKAF's hovedaftale og fællesaftale med staten uden konsekvenser for HK/Stats egne organisationsaftaler, eller

om der skal ændringer til i både fællesaftalerne samt organisationsaftalerne for at få disse til at stemme med et nyt hovedorganisationstilhør. Alternativt kunne HK/Stat forblive medlem af OAO på trods af FTF-medlemskab, hvormed hovedaftale og fællesaftalerne bibeholdes. Denne model er formelt mulig (jf. OAO's vedtægter, § 3), idet fx Danske Socialrådgivere er medlem af OAO-kommunal, selvom de er medlemmer af FTF. HK/Stats fortsatte medlemskab i OAO efter indmeldelse i FTF skal der dog tages aktivt stilling til, hvilket vil komme an på en konkret vurdering fra de andre medlemmer. Vil man acceptere en stor ny FTF-spiller, eller vil man mene, at HK/Stat bør indgå i SKAF? Og vil SKAF tage imod HK/Stat? Eller såfremt indmeldelsen i FTF i første omgang betyder udmeldelse af OAO, skal der så tages stilling til 'genoptag'? Spørgsmålet rejser sig derfor, hvorvidt det ville være i de tilbageblivende medlemmers interesse, at lade HK's forbundssektorer være medlem af OAO ved udmeldelse af LO – og om det er i HK/Stats interesse at være medlem af OAO uden LO-medlemskab. Kan man indgå i de nødvendige interessefællesskaber uden LO-medlemskab? Eller ville man blive isoleret fra de andre LO-forbund i OAO? I denne samlede vurdering i OAO-kredsen om HK/Stats forbliven som medlem uanset hovedorganisation, vil antageligt også indgå spørgsmålet om økonomi til driften af OAO's sekretariat. Hvis HK/Stat, som den største kontingentbidragende medlemsorganisation, udtræder af OAO-stat, vil det have meget konkrete konsekvenser for fællesskabet/sekretariatet.

Specifikke tværgående problematikker

I det følgende beskrives nogle specifikke problematikker, som går på tværs af sektorerne, og som er af generel betydning for det danske overenskomsts-system. Det er problematikker, som vil opstå ved et evt. hovedorganisationsskifte, og som derfor bør medtages i overvejelserne herom.

Sympatikonflikter og overenskomstdækning

I modsætning til den stort set fulde overenskomstdækning på det offentlige arbejdsmarked (på nær få personalegrupper og ledere) er ansatte på private virksomheder ikke alle overenskomstdækkede. Problematikken vedr. sympatikonflikter og overenskomstdækning er således hovedsagelig – men ikke udelukkende – privat. Men med hensyn til overenskomstdækning er der altså en særlig privat problematik. Ser man bort fra de særlige forhold vedr. 50%-reglen, er fagforeningernes middel til overenskomstdækningen i høj grad konfliktvåbnet som defineret i LO/DA's hovedaftale og i arbejdsretlig behandling. I første instans skal der oprettes en lovlig hovedkonflikt med den udækkede virksomhed, og i anden instans kan der oprettes sympatikonflikt mod den konfliktramte virksomhed. Sympatikonflikt bruges i vid udstrækning til at sikre overenskomstdækning på det private arbejdsmarked og er reelt begrænset til LO's forbund, der hjælper hinanden over for udækkede private virksomheder. Umiddelbart har FTF ikke medlemmer i virksomheder, der vil kunne udgøre et effektivt pressionsmiddel på udækkede virksomheder, og det er ikke givet, at der vil være vilighed endsi-ge 'muskler' til at konflikte i sympati.

Omvendt vil en udmeldelse af LO føre til en ny situation for HK Handel og HK/Privat, idet de ville skulle dels overtale LO-forbund til at konflikte i sympati, dels overbevise arbejdsretten om, at LO-forbund kan konflikte i sympati med FTF-forbund. Det er højst sandsynligt ikke muligt, at det faglige interessefællesskab – som er en retslig forudsætning for sympatikonflikter – vil kunne påvises på tværs af hovedorganisationer. LO/DA's hovedaftale betyder, at LO-forbund ikke må konflikte i sympati med forbund, der er medlemmer af en anden hovedorganisation – som set ved Prosa/CSC-konflikten i 2011. Her afviste LO-forbundene at konflikte i sympati med Prosa med denne argumentation. Et hovedorganisationsskifte vil således svække mulighed for at opnå overenskomstdækning via sympatikonflikter for HK Handel og HK/Privat.

For de offentlige forbundssektorer er der generelt ingen problemer med overenskomstdækningen, hvorfor sympatikonfliktelementet er mindre vigtigt for både HK/Stat og HK/Kommunal. Konfliktmidlet i de offentlige overenskomstforhandlinger er derimod bundet op på KTO- og CFU-forhandlingsfællesskaberne og den musketer-ed, der eksisterer forbundene imellem. I KTO-samarbejdet skal der være enighed om, hvad der er konfliktudløsende emner. I CFU er det vedtægtsbestemt, at der træffes beslutning om et samlet forlig, der binder alle. I KTO kan den enkelte organisation selv konflikte. I den forbindelse viste forløbet omkring OK2008, at blandt andet LO's støtte i forbindelse med FOA's ligelønskrav var medvirkende til, at FOA kom værdigt ud af en konflikt med lidt mere end de andre grupper. Derudover besluttede LO's daglige ledelse at give konfliktstøtte til FOA's medlemmer. Derimod kom BUPL og Sundhedskartellet – som også krævede relativt mere end FOA – ud i en længerevarende konflikt uden støtte fra resten af FTF.

I princippet rejser spørgsmålet sig, om både HK/Stat og HK/Kommunal vil miste forhandlingsmagt ved et evt. hovedorganisationsskifte. Historisk har FTF-organisationer været mindre villige til at støtte hinanden i konflikter, eks. ved DsR's konflikter. Hvis man som set i andre lande kan forvente, at den offentlige sektor bliver den primære kampplads med strejker og konflikt pga. nedskæringer, er det spørgsmålet, om HK's medlemmer står stærkere i en anden hovedorganisation. Omvendt kan denne situation ændre sig, såfremt politikernes reformpolitik ryster de offentlige forbund sammen i fælles front. Dette er dog meget hypotetiske scenarier, som ikke i øjeblikket berører overenskomstforhandlingerne i det offentlige.

Sammenkædning ved Forligsinstitutionen

En af hjørnestenene i det danske overenskomsts system er Forligsinstitutionen og dens sammenkædningsret, der bevirker, at overenskomstområder bliver samlet i et mæglingsforslag, som vedtages i en samlet urafstemning. LO og DA er involveret i formuleringen af mæglingsforslaget, der kun kan blive fremsat såfremt LO og DA ikke modsætter sig det. FTF spiller i denne sammenhæng en mindre rolle, om end også FTF-forbundenes private overenskomster er blevet tilføjet mæglingsforslaget i sammenkædningen. Spørgsmålet er, hvorledes sammenkædningsprocessen vil foregå, såfremt større overenskomstområder

overgår til FTF. Umiddelbart er arbejdsgiverne i DA interesseret i at bibeholde den samordnede beslutningsproces, som sammenkædningen fordrer, men det er formelt muligt for Forligsinstitutionen at fremsætte flere mæglingforslag for flere områder. Men idet DA kan modsætte sig mæglingforslag (eksempelvis hvis det ikke indeholder FTF's område), er det usandsynligt, at FTF ikke ville komme med i LO/DA- mæglingforslaget. Derfor bliver spørgsmålet så, hvordan FTF og LO vil forholde sig til sammenkædningsprocessen som to hovedorganisationer på det private område, og om FTF ville kunne få indflydelse givet tilføjjelsen af HK's private sektorforbund. Derudover vil det også være et politisk spørgsmål, hvorvidt LO-forbundene vil stå last og brast med FTF-forbund og vice-versa, såfremt det kommer til storkonflikt. Qua de nuværende forhandlingsaftaler mellem LO og DA, følger konfliktvarsler et kollektivt princip, og det har hidtil ikke spillet nogen rolle, at FTF har nogle få overenskomster på det private arbejdsmarked. Spørgsmålet er, om dette vil holde, hvis HK's private sektorbund skifter til FTF.

På det kommunale og regionale område har der været enighed om, at hovedorganisationerne har ladet sig repræsentere af KTO-forhandlingsudvalgsmedlemmer i Forligsinstitutionen, senest i 2002.

Grænseaftaler

Som nævnt ovenfor kan der opstå stridigheder om faglige grænser ved et evt. hovedorganisationsskifte. Internt i LO-fællesskabet eksisterer der i dag grænseaftaler mellem forbundene, således at de ikke kæmper indbyrdes om lønmodtagerne og overenskomstdækningen. Alternativt vil der kunne opstå situationer med konkurrence om overenskomstforholdet, hvor fx 3F kunne gennemføre en konflikt for at få en overenskomst med virksomheder, der i forvejen er dækket af HK-overenskomst. Det er denne situation, grænseaftalerne skal modvirke. Det vil føre for vidt at vurdere samtlige potentielle grænseproblematikker, der vil opstå i kølvandet på en udmeldelse af hele HK eller enkeltsektorer i HK af LO for at gå over i FTF. Hver forbundssektor har forskellige grænseflader med de andre forbund i både LO og FTF. Derfor vil der skulle forhandles nye grænseaftaler både med LO-forbundene, såfremt HK eller dele af HK skifter. Og der skal forhandles nye interne grænseaftaler i FTF mellem HK's forbundssektorer og de gamle FTF-forbund, idet LO og FTF's samarbejdsaftale ikke vil gælde for HK's områder endnu pga. et skifte. Det er ikke klart, hvor mange sager der opstår og med hvilke udfald, men umiddelbart ser det ud til, at de fleste sager indtil videre har kørt internt i LO mellem LO-forbund, snarere end på tværs af hovedorganisationer. Dermed ikke sagt, at LO og FTF-forbund ikke kæmper om medlemmer og overenskomstdækning, som IT-området er et særlig godt eksempel på.

Dog skal nogle særlig markante områder nævnes, hvor der kunne forventes at opstå grænsestridigheder ved et evt. hovedorganisationsskifte:

- På kontor- og lagerområdet må det forventes, at der kommer grænsestridigheder om overenskomster og organiseringen af lageransatte mellem

3F og HK Handel og HK/Privat. I øjeblikket styres området af grænse-aftalerne internt i LO, men et evt. hovedorganisationsskifte vil betyde, at der skal laves nye aftaler mellem HK's forbundssektorer i FTF og 3F i LO. Problemstillingen kan også komme på tale i forhold til overenskomstdækning og konflikter. I øjeblikket er noget af lagerarbejdet dækket af HK, men på grund af 50%-reglen er dækningen ikke komplet. Dette har fået 3F til at varsle konflikt, hvilket dog blev underkendt i arbejdsretten, idet arbejdet formelt er dækket af en overenskomst inden for samme hovedorganisation. Såfremt HK skifter til FTF, vil spørgsmålet blive, hvorvidt 3F kan konflikte på denne type arbejde, der i princippet er dækket af HK, givet de forskellige hovedorganisationstilhør.

- På IT-området er en række fagforeninger fra både LO og FTF aktive, og de gældende grænseaftaler for HK internt i LO og eksternt med FTF vil blive berørt af et hovedorganisationsskifte. De nuværende aftaler internt i LO vil blive berørt af et hovedorganisationsskifte, hvilket vil kunne give grænsekonflikter mellem HK og fx Dansk Metal. Spørgsmålet er også, hvordan Prosa i FTF og HK vil forhandle sig frem til aftaler.
- På det kommunale/regionale område reguleres grænseforholdene grundlæggende i LO's egne regler og i LO/FTF-samarbejdsaftalen, hvilket betyder, at optag af medlemmer følger af overenskomstdækningen. En række specifikke grænse- og samarbejdsaftaler følger i overvejende grad denne model. Ville HK/Kommunals forhold her ændres, hvis man skiftede hovedorganisation? Dette er nok usandsynligt, da der ikke ændres ved overenskomstdækningen.

Opsamling

LO spiller en tilbagetrukket rolle i overenskomstsyste-met, hvor forbundene og forhandlingsfællesskaberne i høj grad selv varetager de vigtigste funktioner i forhold til forhandlinger og implementering af overenskomsterne. Derfor er kritikken af LO måske heller ikke så hård angående overenskomstsyste-met. Kapitlet viser dog, at der er væsentlig forskel mellem de fire forbundssektorer-situation, hvor den vigtigste skillelinje ligger imellem HK/Kommunal og HK/Stat på den ene side, og HK HANDEL og HK/Privat på den anden side. For HK/Kommunal og HK/Stat er det OAO og ikke så meget LO, som er det vigtigste hovedorganisationsforhold. Her indgår de offentlige forbundssektorer sammen med de andre LO-forbund med offentlige ansatte i både et forhandlings- og politisk fællesskab, der i væsentlig grad af 'skubbet' LO ud af det offentlige område, fordi OAO kan selv. Specifikt for HK/Kommunal er der en udfordring i relationen til FOA, men forbundssektoren er ikke mere bundet af OAO-Kommunal, end at der kan findes alliancepartnere i KTO og hos FTF-forbundene. HK/Stat derimod er mere bundet af OAO, idet hovedaftalen med Staten/Moderniseringsstyrelsen og fællesaftalen ejes af OAO-Stat, hvorimod organisationsaftalerne ejes af HK/Stat. HK/Kommunal står altså mere frit i forhold til at skifte hovedorganisation.

For de private forbundssektorer spiller LO en større rolle pga. hovedaftalen med DA, sammenkædningsreglerne ved Forligsinstitutionen og sympatikonflikter indenfor LO-området. Specifikt for HK/Privat vil et hovedorganisationskifte være problematisk, idet forbundssektorens største overenskomst – Industriens Funktionæroverenskomst – ejes af CO-industri, og da medlemskab af CO-industri kræver medlemskab af LO, skal der i så fald findes en politisk løsning på disse bestemmelser. Ligeledes vil arbejdsgiverne også skulle overtales til at finde en hovedaftaleløsning, idet FTF ikke har en sådan med DA. HK HANDEL står mere frit i forhold til egne overenskomster, men hovedaftaleproblematikken gælder også her, ligesom muligheden for sympatikonflikter vil yderst begrænset, såfremt man skifter til FTF.

Endelig nævner kapitlet, at der vil skulle findes løsninger på grænseaftaler i tilfælde af hovedorganisationskifte. Nye aftaler indenfor FTF og med LO skal laves, såfremt uhensigtsmæssig konkurrence om medlemmer og overenskomstdækning ikke skal opstå.

6. Faglighed og fællesskaber

De foregående kapitler har i hovedsagen behandlet spørgsmålet om hovedorganisationstilhør fra et interessevaretagelsesperspektiv. Altså, hvilke spørgsmål rejser der sig i forhold til HK's varetagelse af medlemmernes interesser qua tilhøret til en hovedorganisation. Dette kapitel flytter fokus over på faglighed og fællesskaber. Først giver vi et billede af HK som fagforening i forhold til andre typer fagforeninger og hovedorganisationer. Billedet, vi giver, tager afsæt i forskning og teori om faglig organisering. Dernæst analyserer vi data fra vores interviews med HK-repræsentanter samt vores spørgeskema til HK's medlemmer. Dermed prøver vi at skitsere, hvordan HK's repræsentanter og medlemmer ser sig selv fagligt, herunder hvilke faggrupper medlemmerne arbejder sammen med og føler fagligt fællesskab med. Vi får også belyst medlemmernes syn på hovedorganisationerne overordnet set. Samlet giver kapitlet en ide om, hvor medlemmerne står i forhold til det, der er kaldt HK'ernes 'antropologi'. Passer denne antropologi sammen med LO, eller passer andre hovedorganisationer måske bedre? Og er medlemmerne overhovedet interesserede i disse spørgsmål?

Fagforeningstyper

Formålet med dette første afsnit er at placere HK og de fire forbundssektorer i et bredere perspektiv. Altså hvilken type fagforening er HK, eller kan man sige, at HK rent faktisk er sammensat af flere forskellige typer. Og hvad har HK til fælles med de andre fagforeninger, og hvor adskiller de sig? Til dette skal vi have et redskab til at forstå fagforeningstyper, men før vi placerer HK i fagforeningslandskabet, skal vi først have på plads, hvad en fagforening egentlig er. Den mest citerede definition kommer fra Sydney og Beatrice Webb: En fagforening er 'en varig forening af lønmodtagere, hvis formål er at opretholde og forbedre deres arbejdsvilkår'. Det handler altså om interessevaretagelse – særligt over for arbejdsgiverne, men også over for politikerne. Og det handler om kollektiv interessevaretagelse, f.eks. ved overenskomstindgåelse eller individuel service i forhold til ansættelsesforholdet. Ingen tvivl om, at HK er en fagforening. Spørgsmålet er dog, hvilke strategier fagforeninger bruger for at opretholde og forbedre arbejdsvilkår. Her skiller fagforeninger sig ud fra hinanden, og de gør det typisk ud fra nogle materielle forhold hos medlemsbasen – altså de lønmodtagere, som fagforeningen organiserer. Eksempelvis adskiller fagforeninger sig fra hinanden på grund af historiske valg, der får en varig effekt på fagforeningsstrukturen. For eksempel kan fagforeninger organisere ud fra faget/uddannelse, branchen/industrien eller bestemte virksomheder. I Danmark har det typisk været faget, der har bestemt organiseringen, som vi nævnte i kapitel 2 om HK's historik. Derudover er der også ideologiske forhold, der kan adskille fagforeninger. De ideologiske skillelinjer i dansk fagbevægelse skal ikke fylde meget i denne fremstilling, da de har været færre i Danmark end i andre lande. Allerede ved etableringen af den danske model blev den kristelige fagbevægelse udskilt fra den socialistiske/socialdemokratiske omkring Septemberfor-

liget, hvor konfliktretten blev knæsat som princip for relationerne mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Dette princip gjorde, at den kristelige fagbevægelse ikke blev særlig stor eller magtfuld – indtil midten af 1990'erne, hvor Krifa får en betydelig medlemsvækst sammen med andre gule organisationer. I overenskomstmæssig forstand er de ideologisk alternative dog stadig ikke af nævneværdig betydning, hvorfor man har kunnet snakke om en enhedsbevægelse i Danmark bestående af fagbevægelse i LO og det socialdemokratiske parti op til adskillelsen i 1996/2003. FTF-organisationerne markerer sig som politisk uafhængige, men går ind for konfliktretten, hvilket også er tilfældet for AC. Ideologisk – ikke nødvendigvis politisk – står den overenskomstbærende fagbevægelse således i vid udstrækning samlet.

Materielt kan man grundlæggende sige, at lønmodtageres interesse i fagforeninger adskiller sig på to dimensioner¹⁵. For det første adskiller lønmodtagergrupperne sig i forhold til, hvor afhængige de er af kollektiv interessevaretagelse i forhold til at kunne klare sig selv. *Den første dimension* har at gøre med efterspørgslen efter de bestemte kvalifikationer, lønmodtagergrupperne har – dvs. hvis der er særlig høj efterspørgsel efter disse kvalifikationer, f.eks. for højtuddannede, vil behovet for kollektiv interessevaretagelse være mindre. Derfor ser vi omvendt, at ufaglærte vil have en stor interesse i at stå sammen over for arbejdsgiverne og dermed sikre kollektive overenskomster med god løn og gode arbejdsvilkår. For det andet adskiller lønmodtagergrupperne sig i forhold til, hvor let de har ved at anvende kollektiv interessevaretagelse. *Den anden dimension* har meget at gøre med, hvor homogene lønmodtagergrupperne er – dvs. hvis der eksempelvis er en klart afgrænset fagidentitet omkring en bestemt uddannelse, vil lønmodtagerne have lettere ved at samles om kollektiv handling. Omvendt vil heterogene grupper med meget forskellige uddannelsesbaggrunde eller fagidentiteter have sværere ved at samles om kollektiv handling.

På baggrund af disse to dimensioner fremkommer fire fagforeningstyper, hvor det også er muligt at indplacere danske fagforeninger¹⁶.

Tabel 4: Fire fagforeningstyper

	Let ved kollektiv handling	Svært ved kollektiv handling
Afhængig af kollektiv handling	<i>Fagbaseret</i> Eks. Metal, Blik & Rør	<i>Kollektivistisk</i> Eks. 3F, FOA
Uafhængig af kollektiv handling	<i>Professionsorienteret</i> Eks. LC, DJØF	<i>Serviceorienteret</i> Eks. Lederne

Typerne er ikke rene i den forstand, at man vil kunne finde en fagforening, der udelukkende er en type. Der vil altid være tale om gradsspørgsmål. Den fagbaserede fagforening – typisk for faglærte timelønnede – organiserer en af-

¹⁵ Scheuer, S. 1986. Fagforeninger mellem kollektiv og profession, Frederiksberg, Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

¹⁶ Ibsen, F., Høgedahl, L. & Scheuer, S. 2012. Kollektiv Handling - Faglig organisering og skift af fagforening, Frederiksberg, Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

grænset lønmodtagergruppe med en fælles uddannelsesbaggrund. Det vil sige, at der er basis for at samles om kollektiv handling. Lønmodtagerne arbejder derudover i brancher, som er konkurrenceudsatte både fra udlandet og i forhold til de ufaglærte. Derfor er lønmodtagerne i denne gruppe afhængige af kollektiv handling. Den kollektivistiske fagforening – typisk for ufaglærte timelønnede – organiserer lønmodtagere med forskellige baggrunde i forskellige stillinger. Her

'Det er professionsfaglighed og stolthed, der betyder noget for os. Vi arbejder med det hver eneste dag og prøver at lave faggrupper.'

*Bodil Otto
Sektorforbundsformand
HK/Kommunal*

er behovet for kollektiv handling højt, særligt behovet for overenskomster, men basis for fællesskabet er svagere, fordi der ikke er nogen fælles faglig identitet eller sag – ud over beskyttelse mod konkurrenceudsatheden. Den professionsorienterede fagforening – typisk for funktionærer med videregående uddannelser – organiserer en afgrænset lønmodtagergruppe med professionen til fæl-

les. Her er det faglige fællesskab stort, men da der er høj efterspørgsel på denne arbejdskraft, er der mindre behov for kollektiv handling. Her handler det snarere om at udvikle det enkelte medlems uddannelse og professionens område end at forsvare løn og arbejdsvilkår kollektivt. Endelig er den serviceorienterede fagforening – traditionelt for ledere i forskellige brancher – kendetegnet ved en individualistisk fagforeningsstrategi, hvor service til den enkelte er i hovedsædet, og kollektiv handling via overenskomster er unødvendigt eller ligefrem uønsket..

Historisk har LO's medlemsforbund – og dermed også LO – defineret sig som de faglærte og ufaglærtes organisationer. Historien om LO som hovedorganisation har derfor også været, hvordan man byggede bro imellem fagbaserede og kollektivistiske fagforeninger, der har haft forskellige strategier i forhold til den kollektive interessevaretagelse. Eksempelvis var den solidariske lønpolitik i de centraliserede overenskomstforhandlinger op til 1980'erne et kompromis mellem de ufaglærtes interesse i at få solide generelle lønstigninger i bunden af lønstrukturen og de faglærtes interesse i at få udviklet uddannelser, sociale kapitler og mulighederne for lokale lønstigninger¹⁷. Denne kamp stod for eksempel imellem smedene i Metal og specialarbejderne i SiD. Ved at centralisere de generelle krav i hovedorganisationsforhandlingerne mellem LO og DA, kunne man – i teorien – bygge bro imellem disse interesser med en solidarisk lønpolitik, der gav lidt til begge sider uden at føre til inflationspres. LO's rolle i overenskomstforhandlingerne er siden 1980'erne blevet voldsomt reduceret (se kapitel 6), og uddannelsestendenser har bevirket, at det klassiske kompromis mellem fagbaserede og kollektivistiske fagforeninger ikke er så ligetil, som det i

¹⁷ Due, J., Madsen, J. S. & Strøby Jensen, C. 1993. Den Danske Model: En Historisk Sociologisk Analyse af det Kollektive Aftalesystem, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

hvert fald principielt var tidligere. Lønmodtagergrupperne inden for LO's fællesskab har uddannet sig væk fra de traditionelle faglige linjer, hvilket forbundene selv har medvirket til med udviklingen af nye uddannelser.

Fagforeningstyper og HK

Så hvor passer HK ind i disse fire typer? I en HK-undersøgelse fra 2009 blandt 24.000 HK-medlemmer bliver HK'ernes arbejdsopgaver inddelt i fire fagområder: 1) det 'administrative', 2) det 'sælgende', 3) det 'tekniske' og 4) 'andet' (inkl. ledelse mv.)¹⁸. I det administrative område har branchen ikke stor betydning for den faglige identitet – her er det jobfunktionen, der har betydning. Derimod betyder branchen en del for det sælgende område. Endelig betyder uddannelse meget for det tekniske område. Således kan man konkludere, at HK spænder over en bred kam af brancher, fagområder og faglige identiteter, der omfavnes af en fælles fagforening, HK.

Fagforeningstyperne viser, hvordan HK's forbundssektorer adskiller sig fra hinanden, om end de har meget tilfælles med hensyn til funktionærstatus og arbejdsopgaver. Vi kan godt udelukke, at HK er en serviceorienteret fagforening, der ikke vægter det kollektive. HK's historik (se kapitel 2) og værdisæt er forankret i kollektivet på den ene eller anden måde. Ser man på HK'ernes uddannelsesprofil (se kapitel 3), er det tydeligt, at forbundet strækker sig over de nævnte lønmodtagergrupper (dog på nær personer med lang videregående uddannelse) og dermed potentielt også over de tre resterende typer. Det kan i hvert fald konstateres, at uddannelsestendenserne fører til forskellige pres, hvor nogle arbejdsområder nok vil opleve en opkvalificering imod videregående uddannelser, mens andre arbejdsområder kan komme til at se en udvikling med flere ufaglærte. Dette betyder også, at der er tendenser til øget forskellighed i forhold til såvel kompetenceprofil som faglig identitet.

Som nævnt i kapitel 3 orienterer HK/Kommunal sig i høj grad imod de videregående uddannelser. Dermed bliver HK/Kommunal også mere og mere professionsorienteret i sin fagforeningsstrategi, hvor det interne fællesskab er stærkt, men hvor afhængigheden af kollektiv handling måske ikke er så stærk – i hvert fald ikke i den strategiske prioritering. Dette kan påvises i HK/Kommunals stærke uddannelsesfokus og prioritering af Ny Løn i de senere år. På samme måde kan HK/Stats medlemmer karakteriseres ved en stigende grad af professionsorientering, om end det strategiske fokus måske ikke er lige så skarpt formuleret som i HK/Kommunal. De to offentlige forbundssektorer er i øvrigt præget af – ligesom nogle arbejdsområder i den private sektor – at de typiske kollegaer kommer fra lønmodtagergrupper med stærke og klart afgrænsede professionsidentiteter fra videregående uddannelser såsom lærerne, sygeplejerne, økonomerne og juristerne. Disse samarbejdsrelationer betyder ikke nødvendigvis et større professionelt fællesskab – ofte kan relationerne være konfliktyldte og baseret på en hierarkisk relation. Men det sætter ikke desto mindre de offentlige HK'ere i en kontekst, hvor professionen og personlig ud-

¹⁸ HK/DANMARK 2009. HK Fag, Uddannelse og Meninger. København.

vikling via uddannelse er i højsædet. Ligeledes er forholdene mellem faggrupperne også præget af 'kamp om domæner', hvor faggrupper strides om arbejdsopgaver, prestige samt i sidste ende løn, og hvor uddannelsesdiplomer kan være nøglen til disse domæner. Hvis rammebetingelserne for den offentlige sektor vil være nær nulvækst i forholdsvis mange år fremover, betyder det, at disse distributive kampe bliver skarpere, og kampen om uddannelsesmidler derfor også bliver skarpere. I tillæg hertil betyder den relative højere jobsikkerhed i det offentlige, at afhængigheden af kollektivet er mindre for den enkelte. Dette skulle i princippet knytte begge de offentlige forbundssektorer til en mere professionsorienteret strategi, hvor det største 'salgsargument' er personlig udvikling snarere end den kollektive beskyttelse af løn og arbejdsvilkår. Endelig er overenskomstdækningen i det

'Retorikken i dele af LO-systemet er jo anderledes end blandt vore privat ansatte funktionærer. Det betyder meget for nogen.'

*Simon Tøgersn
Sektorforbundsformand
HK/Privat*

'Vi arbejder side om side med FTF'erne hver dag – ikke andre LO'ere. Og når LO varetager de ufaglærtes interesser, så går det galt med imagedelen.'

*Bodil Otto
Sektorforbundsformand
HK/Kommunal*

offentlige nærmest fuldstændig for HK's medlemmer, hvorfor det kollektive pres for dækning ikke er nødvendigt. Altså kan man antage, at HK/Kommunal og HK/Stat i stadig højere grad vil orientere sig imod en professionsbaseret fagforeningsstrategi og mindre imod den fagbaserede og kollektivistiske.

For de private forbundssektorer, HK/Privat og HK HANDEL,

har man traditionelt haft et større behov for den kollektive interessevaretagelse¹⁹. Historisk accepterede de private arbejdsgivere først overenskomstdækning af funktionærer, da DsF/LO's sympatikonflikter tvang dem til det i 1930'erne (se kapitel 2). Dette forhold gælder dog også i dag, hvor sympatikonflikter – som er kollektive handlinger på tværs af fagforeninger i LO – kan lægge et pres på virksomheder som muliggør overenskomstdækning. HK/Privats medlemmer er den vel nok mest sammensatte forbundssektor med store andele af både ufaglærte, faglærte og personer med videregående uddannelser (se kapitel 3). Her er altså både brug for kollektivistiske, fagbaserede samt professionsbaserede strategielementer. Konkurrenceudsættelsen af HK/Privats medlemmer og 'skæbnefællesskabet' i CO-industri betyder dog, at HK/Privat må prioritere kompromiset mellem den fagbaserede og kollektivistiske strategi med hensyn til udvikling af uddannelse sammen med forsvar af minimumslønninger. Sideløbende skal

¹⁹ Ibsen, C., L., Madsen, J. S. & Due, J. 2011. LO-Dokumentation nr. 3/2011: Hvem organiserer sig - Forklaringer på medlemskab af fagforeninger og a-kasser, Copenhagen, LO.

HK/Privat derudover finde plads til funktionær-interesserne og de mere professionsbaserede strategier. Dette kan der dog godt findes alliancepartnere til i eks. Metal og TL, der også har stort fokus på uddannelse. For HK HANDEL viser udviklingen derimod et pres på den faguddannede gruppe i detailhandlen, hvor ufaglærte og særligt unge lønmodtagere ser ud til at præge gruppen af ansatte stadig mere. For HK HANDEL står man derfor i en situation, hvor de traditionelle fagbaserede strategier, hvor medlemmerne kunne samles om og havde behov for kollektivet, er under pres. Dette ses også i det medlemstab, HK HANDEL har oplevet.

Handel har stort behov for kollektive handlinger, og særligt overenskomstdækning (via sympatikonflikter) og stigninger i minimumslønninger er i højsædet. Dette betyder selvklart ikke, at fokus på uddannelse og især de erhvervsfaglige uddannelser mindskes – uddannelsesløft fra ufaglært til faglært er vigtigt for HK HANDEL – men det er sværere at finde en fællesnævner omkring specifikke uddannelser på grund af mange (unge) med korte ansættelsesforløb i detailhandlen og færre, som søger en egentlig karriere inden for faget.

HK's medlemsbase er et udtryk for objektive – eller 'faktiske' – forhold, der trods forskellighederne adskiller HK's medlemmer fra andre fagforeningers medlemmer. På baggrund af det ovenstående, kan vi konkludere, at de offentlige forbundssektorer antageligvis vil bevæge sig mere imod en professionsbaseret fagforeningstype grundet de uddannelsesmæssige pres. Historisk set har LO ikke på nogen markant vis baseret sig på den professionsorienterede type, men derimod på et kompromis mellem den fagbaserede og kollektivistiske. Dette passer godt med HK/Kommunals ønsker om en relation til FTF, der definerer sig ud fra en professionsbaseret fagforeningstype. I HK/Privat er man i høj grad orienteret imod den fagbaserede type, men også den kollektivistiske og professionsorienterede spiller ind. Og i HK HANDEL er det hensynet til en stor gruppe af ufaglærte og en kollektivistisk strategi, der præger udviklingen. Umiddelbart vil man derfor kunne antage, at de private forbundssektorer har større fagligt fællesskab med LO, om end skellet mellem funktionærer og timelønnede

Undersøgelsen er gennemført af Epinion i perioden 8. – 18. februar. Der er foretaget i alt 3.942 interview med medlemmer af HK's medlemspaneler. Interviewene fordeler sig som følger:

*1.813 interview med medlemmer af HK/Privat
828 interview med medlemmer af HK/Kommunal
867 interview med medlemmer af HK/Handel
434 interview med medlemmer af HK/Stat.*

Datamaterialet er vægtet på baggrund af fordelinger, som er opgjort på den samlede medlemskare for HK Danmark. Datamaterialet er vægtet på følgende baggrundsvariable: alder, køn og fordelingen mellem de fire HK-sektorer. Undersøgelsen kan derfor siges at være repræsentativ for den samlede medlemskare for HK Danmark.

også gælder her. Dette skel er dog ikke større, end at der er naturlige samarbejdspartnere i store forbund som 3F og Metal samt i mindre som TL.

Men holder disse overordnede betragtninger om fagforeningstyper og HK's faglige strategier, når vi spørger medlemmerne, og hvordan de ser sig selv? Hvilke lønmodtagergrupper orienterer de sig imod, og hvordan ser de på hovedorganisationstilhøret i det hele taget? Det har vi spurgt HK's medlemspanel om i en spørgeskemaundersøgelse.

Medlemsundersøgelse

Det følgende baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse, som er foretaget af Epinion på baggrund af besvarelser fra HK's medlemspanel. I faktaboksen ses lidt om undersøgelsen. Tal kan fortælle os meget, men de kan også være vildledende. Derfor vil det i vores præsentation af resultaterne være lige så vigtigt at bemærke, hvad medlemmer ikke svarer på, som hvad de svarer. Dette har noget at gøre med det ovennævnte spørgsmål, om medlemmerne overhovedet interesserer sig for hovedorganisationstilhøret. Altså, hvis der er mange, der sætter kryds ved, at de ikke ved eller ikke vil svare på et spørgsmål, er det interessant i sig selv.

Faglige fællesskaber

De nedenstående to tabeller omhandler, hvordan medlemmerne vurderer deres faglighed, og hvilke faglige fællesskaber de indgår i. Udsagnene om faglighed kan give os en idé om, hvordan medlemmerne vurderer deres faglighed i forhold til uddannelse, kollegaer, jobfunktioner, branche eller noget helt andet. Ligeledes kan vi se, hvorvidt svarene er forskellige på tværs af forbundssektorerne. Tabel 2 viser for det første, at medlemmerne har en mening om, hvad der er vigtigst for deres faglighed – det ses således, at meget få svarer ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant. Derudover kan vi se, at branche eller kollegaer ikke er særlig vigtigt for medlemmerne på tværs af de fire forbundssektorer. Den klart vigtigste faktor for fagligheden er det daglige arbejde og jobfunktionerne. For hele HK er det således 7 ud af 10, der svarer dette. Ser vi på tværs af forbundssektorerne skiller HK HANDEL sig lidt ud, idet ca. 6 ud 10 svarer sådan, hvorimod de andre forbundssektorer ligger over 70 procent. Forskellen ses, når vi kigger på andelene, der har svaret, at uddannelse er det vigtigste – ca. en fjerdedel svarer uddannelse i HK HANDEL, hvorimod andelene for de tre andre forbundssektorer ligger på 12-16 procent. Der er altså en mindre forskel på HK HANDEL og de andre, hvad angår faglighed, hvilket dog ikke skal overdrives. Overordnet må man konkludere, at det er det daglige arbejde, der er vigtigst for medlemmernes faglighed, og at jobfunktionernes karakter betyder mere end den uddannelse, man har fået. Dette betyder også, at HK'ernes faglighed ikke nødvendigvis følger uddannelsesinstitutionernes opdeling. Arbejdsdagen er det vigtigste. Nogle af medlemmerne indikerer dog i skrevne svar, at alle tre forhold – uddannelse, kollegaer og arbejdsopgaver – er vigtige og grundlæggende ikke kan adskilles.

Tabel 5: Du skal nu læse en række udsagn om faglighed. Du bedes først vælge det udsagn, som er det vigtigste for dig. Forbundssektor. Procentandele

	HK/ Privat	HK/ Kommunal	HK HANDEL	HK/ Stat	Total
Min faglighed kommer fra min uddannelse og det, jeg lærte på skolen	14	16	24	12	16
Min faglighed kommer fra mine kollegaer og dem, jeg samarbejder med	4	5	9	6	5
Min faglighed kommer fra mit daglige arbejde og de jobfunktioner, jeg har	73	74	58	77	70
Min faglighed kommer fra min branche	4	1	4	1	3
Andet, notér:	4	4	3	3	4
Ved ikke / Vil ikke svare / Ikke relevant	1	0	2	1	1
Total	100	100	100	100	100

N = 3942

Tabel 5 viser, hvilke faggrupper HK'erne arbejder mest sammen med og viser dermed et aspekt af HK'ernes naturlige faglige kontaktflader og fællesskaber. Med en grov inddeling af hovedorganisationernes uddannelseskategorier, kan man sige, at LO primært repræsenterer ufaglærte og personer med erhvervsuddannelser; FTF repræsenterer primært personer med korte og mellem-lange videregående uddannelser; og AC repræsenterer personer med lang videregående uddannelse. Som påvist i kapitlet om uddannelsespolitik er denne inddeling for grovkornet, og der er derudover tendens til, at HK'erne vil bevæge sig mod de videregående uddannelser i højere grad end det allerede er tilfældet. Ikke desto mindre giver spørgsmålet om, hvilke uddannelseskategorier HK'erne arbejder sammen med et billede på medlemmernes dagligdag.

Tabel 6: Hvilke faggrupper arbejder du mest sammen med på din arbejdsplads – ud over din egen faggruppe? Forbundssektor. Procentandele – muligt at give flere svar.

	HK/ Privat	HK/ Kommunal	HK HANDEL	HK/ Stat	Total
Ufaglærte arbejdere	17	6	45	8	20
Personer med erhvervsuddannelse (eks. håndværkere, SOSU-assistenten...)	29	21	44	20	29
Personer med kort videregående uddannelse (eks. politibetjente...)	22	25	13	30	22
Personer med mellemlang videregående uddannelse (eks. sygeplejersker...)	26	60	10	31	30
Personer med lang videregående uddannelse (eks. jurister, økonomer...)	34	48	9	65	35
Andet, notér	5	5	5	5	5
Ved ikke / Vil ikke svare / Ikke relevant	8	2	7	3	6
Jeg arbejder ikke sammen med andre faggrupper	10	3	12	3	8
Total	100	100	100	100	100

N = 3942

Tabel 6 viser, at få personer har svaret ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant til spørgsmålet, men dog flere end på spørgsmålet om faglighed. Derudover er der i den private sektor ca. 10 procent, der svarer, at de ikke arbejder sammen med andre faggrupper. Dette er måske ikke overraskende i handel, hvor der ofte vil være en vis uddannelsesmæssig homogenitet i for eksempel butikker. HK/Kommunal har i tråd med vores forventninger stor kontaktflade med FTF-grupperne med mellemlang videregående uddannelse – 6 ud af 10 svarer således. Og ca. hver anden i Kommunal svarer 'personer med lang videregående uddannelse', hver femte svarer 'erhvervsuddannede', hvorimod kun 6 procent har svaret 'ufaglærte'. Kontaktfladerne for HK/Kommunals medlemmer ligger altså primært i FTF, dernæst AC og til sidst i LO-forbundene. For HK/Stat er det omvendt, da det primært er AC'erne, man arbejder sammen med – 65 pro-

cent har svaret dette. Derimod er det under hver tredje, der henholdsvis har svaret 'personer med kort videregående uddannelse' og 'personer med mellemlang videregående uddannelse'. For HK/Stat er rækkefølgen altså AC, FTF og til sidst LO.

Også i tråd med vores forventninger har de private forbundssektorer større kontaktflader med de typiske LO-uddannelsesgrupper – ufaglærte og erhvervsuddannede. Således svarer henholdsvis 45 og 44 procent i HK HANDEL, at de arbejder sammen med ufaglærte og erhvervsuddannede. Ca. hver tiende svarer henholdsvis 'personer med kort videregående uddannelse', 'personer med mellemlang videregående uddannelse' og 'personer med lang videregående uddannelse'. For HK HANDEL er rækkefølgen altså klart LO først og dernæst FTF/AC. I HK/Privat er billedet lidt anderledes. Kun 17 procent svarer 'ufaglærte', hvorimod ca. hver tredje svarer 'personer med lang videregående uddannelse', og ca. hver fjerde svarer henholdsvis 'personer med kort videregående uddannelse' og 'personer med mellemlang videregående uddannelse'. Her er kontaktfladerne altså spredt over mange faggrupper, men dog med en samlet overvægt til LO-forbundene.

Man skal ikke forveksle samarbejde med fagligt fællesskab, men der er tydeligvis forskellige kontaktflader i de fire forbundssektorer, som kan udvikle sig i naturlige interessefællesskaber på arbejdspladsen. Hvis vi sammenholder medlemmernes svar med data fra vores interviews i HK's forbundssektorer, stemmer de meget godt overens: HK HANDEL og Privat har større kontaktflader med LO's andre forbund i eks. detailhandlen, kontor/lager og industrien. HK/Kommunal har større kontaktflader med FTF-forbundene på de kommunale/regionale arbejdspladser såsom lærere, pædagoger og sygeplejersker. Endelig sidder HK/Stats medlemmer med AC'erne i de statslige myndigheder.

For at komme tættere på det faglige fællesskab med FTF'erne har vi spurgt til følelsen af fagligt fællesskab med kollegaer, der har mellemlang videregående uddannelse.

Tabel 7: Hvor stort fagligt fællesskab oplever du med gruppen 'personer med mellemlang videregående uddannelse'? Procentandel

	HK/ Privat	HK/ Kommunal	HK HANDEL	HK/ Stat	Total
Begrænset eller intet fællesskab	13	16	29	17	16
Middel	18	9	9	13	13
Stort eller meget stort fællesskab	65	73	62	66	68
Ved ikke/Vil ikke svare/ikke relevant	4	1	1	1	2
Andet	0	0	0	1	0
Total	100	99	101	98	99

N = 1176 (kun HK'ere, der har svaret, at de arbejder sammen med personer med mellemlang videregående uddannelse)

Tabel 7 viser medlemmernes svar. Det skal bemærkes, at man typisk vil opleve større fagligt fællesskab med faggrupper, man arbejder sammen med, i forhold til faggrupper, man ikke arbejder sammen med. Derfor skal vi ikke lægge så meget til den absolutte størrelse af andelene, men mere på de relative størrelser imellem forbundssektorerne. Der er dog tale om forholdsvis små forskelle, hvorfor forskellene ikke skal overdrives. Således oplever HK/Kommunals medlemmer det største faglige fællesskab med kollegaer med MVU, hvorimod HK HANDEL oplever det mindste. HK/Privat og HK/Stat oplever det faglige fællesskab med MVU'erne nærmest ens, dog er der færrest i HK/Privat, der oplever begrænset eller intet fagligt fællesskab. I forhold til hovedorganisations-tilhøret, må man konstatere, at der ikke er store forskelle, og at der generelt er et stort fagligt fællesskab med MVU'erne. Vi skal dog have noget at sammenligne med. Derfor viser vi i tabel 8 og tabel 9, hvordan HK'erne oplever det faglige fællesskab med personer med henholdsvis erhvervsuddannelse og ufaglærte.

Tabel 8: Hvor stort fagligt fællesskab oplever du med gruppen 'personer med erhvervsuddannelse'? Procentandele

	HK/ Privat	HK/ Kommunal	HK HANDEL	HK/ Stat	Total
Begrænset eller intet fællesskab	21	28	19	24	21
Middel	13	16	11	15	13
Stort eller meget stort fællesskab	58	53	61	57	59
Ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant	7	2	8	5	6
Andet	1	1	0	0	0
Total	100	100	99	101	99

N = 1164 (kun HK'ere, der har svaret, at de arbejder sammen med personer med erhvervsfaglig uddannelse)

Generelt ligger andelene, som oplever stort eller meget stort fagligt fællesskab med de erhvervsuddannede, lidt lavere end andelene, der oplevede fagligt fællesskab med MVU'erne. Særligt ligger HK/Kommunals andel 20 procentpoint lavere, og der er også flere i HK/Kommunal, som angiver, at de oplever begrænset eller intet fagligt fællesskab med de erhvervsuddannede. Omvendt er andelen, der angiver et stort fagligt fællesskab med de erhvervsuddannede, stor i HK HANDEL – faktisk lige så stor som den var for det faglige fællesskab med MVU'erne i HK/Handel. Igen skal vi se relativt på disse værdier – dvs. at HK/Handel oplever større fagligt fællesskab med erhvervsuddannede kollegaer end HK/Kommunal. Igen ligner HK/Privat og HK/Stat hinanden i andelene.

Tabel 9: Hvor stort fagligt fællesskab oplever du med gruppen 'ufaglærte arbejdere'?
Procentandele

	HK/ Privat	HK/ Kommunal	HK HANDEL	HK/ Stat	Total
Begrænset eller intet fællesskab	26	32	31	34	30
Middel	15	12	12	14	14
Stort eller meget stort fællesskab	56	56	46	43	49
Andet	0	0	2	0	1
Ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant	4	0	8	11	6
Total	101	100	99	102	100

N = 775 (kun HK'ere, der har svaret, at de arbejder sammen med ufaglærte)

Det faglige fællesskab med de ufaglærte ligger generelt lavere end fællesskabet med både MVU'ere og erhvervsuddannede. Lidt overraskende svarer en relativt stor andel af HK HANDELS medlemmer, at de ikke oplever et fagligt fællesskab med de ufaglærte. HK/Stat ligner HK HANDEL her. HK/Privat og HK/Kommunal har nogenlunde lige store andele, der svarer, at de har stort eller meget stort fagligt fællesskab med de ufaglærte (lige over halvdelen), men der er lidt flere i HK/Kommunal – 32 procent, mod 26 procent i HK/Privat – som svarer, at de har et begrænset eller intet fagligt fællesskab med de ufaglærte. Ikke nogen stor forskel.

Det oplevede faglige fællesskab med MVU'erne ligger altså generelt lidt højere end det oplevede faglige fællesskab med de erhvervsuddannede og de ufaglærte. Dette er i sig selv ikke tegn på, at FTF-grupperne er tættere på HK'erne end LO-grupperne. Der er som nævnt nogle grupper i LO-forbundene med MVU-niveau. Svarene på det oplevede faglige fællesskab giver dog en indikation på nogle af de mønstre, vi nævnte i begyndelsen, hvor HK/Kommunals medlemmer orienterer sig relativt mere imod FTF's grupper end de andre grupper. Derimod orienterer HK HANDELS medlemmer sig nogenlunde ens imod MVU'ere og erhvervsuddannede og ligger altså derfor relativt mere på linje med LO-forbundene. Dog skal det understreges, at forskellene mellem forbundssektorerne ikke er store, og at vi ikke har spurgt til det faglige fællesskab med bestemte forbund. Spørgsmål om hovedorganisationstilhør kan derimod give et billede af dette.

Hovedorganisationstilhør

De næste fire tabeller viser medlemmernes svar på spørgsmål om hovedorganisationer og HK's tilhør til en hovedorganisation. Det er vigtigt at understrege, at spørgsmålene stilles til medlemmernes generelle holdninger, hvorfor mere udtømmende holdninger til hovedorganisationstilhøret ikke kan belyses. Derudover er det – som nævnt ovenfor – vigtigt at se på, hvorvidt hovedorganisationstilhøret overhovedet opleves som relevant for medlemmerne. Dette gøres ved at se på 'ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant'.

Vi har dog også spurgt direkte til, om det betyder noget for medlemmerne, hvilken hovedorganisation HK er medlem af. Svarene ses i tabel 10.

Tabel 10: Det betyder noget for mig, hvilken hovedorganisation HK er medlem af og forbundssektor. Procentandele

	HK/ Privat	HK/ Kommunal	HK HANDEL	HK/ Stat	Total
Uenig/Helt uenig	27	34	37	33	31
Middel	14	16	16	12	15
Enig/Helt enig	40	37	29	40	37
Ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant	18	14	18	16	17
Total	99	101	100	101	100

N = 3942

Det kan konstateres, at ca. hver tredje medlem er uenig/helt uenig i, at det betyder noget, hvilken hovedorganisation HK er medlem af. Hvis man lægger de medlemmer, der har svaret 'ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant' hertil, er det lige under halvdelen af medlemmerne, der af den ene eller anden grund ikke er særligt interesseret i hovedorganisationstilhøret. Dertil kommer de personer, der har svaret 'hverken eller'.

Således er det 'kun' ca. 4 ud af 10 i henholdsvis HK/Privat, HK/Kommunal og HK/Stat, der svarer, at hovedorganisationstilhøret faktisk betyder noget for dem, og i HK HANDEL er vi nede på under 3 ud 10. Det kan derfor konstateres, at spørgsmålet om hovedorganisationstilhøret ikke er specielt vigtigt for medlemmerne. Omvendt kan man indvende, at der altså er et stort mindretal, for hvem spørgsmålet om hovedorganisation er vigtigt. Derudover skal det understreges, at spørgsmålet ikke lægger op til fuldstændig ligeegyldighed, idet medlemmerne har haft mulighed for at 'graduere', hvorvidt de var enige eller uenige i, at det ikke betyder noget, hvilken hovedorganisation HK er medlem af. Faktisk var det kun 8 procent, der svarede, at de var 'helt uenig' i, at hovedorganisationstilhøret betød noget for dem. Set i den sammenhæng er det altså stadig interessant at høre medlemmernes holdninger til hovedorganisationstilhøret.

Tabel 11 fortæller, hvor medlemmerne mener, at HK hører hjemme. Samlet set svarer ca. en tredjedel, at HK hører hjemme i LO – kun hver tiende svarer FTF, hvorimod 2 procent svarer AC. 10 procent har svaret, at LO og FTF burde slå sig sammen, og endnu 10 procent mener, at LO, FTF og AC burde slå sig sammen. 6 procent mener, at HK burde stå uden for hovedorganisation. Det skal understreges, at lige over hver fjerde har svaret 'ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant' – altså det næst hyppigste svar. Det kan ikke undre, hvis man tager i betragtning den høje andel, der svarede, at hovedorganisationstilhøret ikke har stor betydning.

Tabel 11: HK's placering i en hovedorganisation og forbundssektor. Sæt kryds ved det udsagn, du er mest enig i. Procentandele

	HK/ Privat	HK/ Kommunal	HK HANDEL	HK/ Stat	Total
HK hører bedst hjemme i LO	34	16	46	24	32
HK hører bedst hjemme i FTF	9	21	2	15	10
HK hører bedst hjemme i AC	2	3	1	4	2
Det bedste vil for mig at se være, hvis LO og FTF slog sig sammen	12	15	4	11	10
Det bedste vil for mig at se være, hvis LO, FTF og AC slog sig sammen	11	15	5	13	11
Det bedste vil for mig at se være, hvis HK stod uden for hovedorganisation	5	5	9	5	6
Andet, notér:	1	4	1	3	2
Ved ikke / Vil ikke svare / Ikke relevant	26	21	33	26	26
Total	100	100	100	100	100

N = 3942

Ser vi på fordelingen af svar i forbundssektorerne, er der en klar overvægt i de private sektorer, der foretrækker LO som hovedorganisation. I HK/Privat svarer 34 procent LO og 9 procent FTF, og i HK HANDEL er LO-andelen på hele 46 procent imod 2 procent for FTF. Overvægten er mindre i HK/Stat, hvor 24 procent har svaret, at HK hører hjemme i LO imod 15 procent, der har svaret FTF. Kun HK/Kommunals medlemmer har en overvægt, der har svaret, at HK hører hjemme i FTF – 21 procent – imod 16 procent, der har svaret LO. Overvægten for FTF-medlemskab er altså ikke overvældende i HK/Kommunal, men dog til stede i modsætning til de andre forbundssektorer.

Omkring henholdsvis 10 og 15 procent foretrækker en samlet hovedorganisation – enten mellem LO og FTF eller mellem LO, FTF og AC – i HK/Privat, HK/Kommunal og HK/Stat. Her skiller HK HANDEL sig ud, hvor medlemmerne ikke er interesserede i en sådan konstruktion. Ser man på HK/Kommunal, er der sammenlagt 30 procent, der foretrækker en fusionsløsning – dvs. 9 procentpoint flere end de, der foretrækker, at HK er medlem af FTF. Ligeledes i HK/Stat er 24 procent for en form for fusionsløsning, hvilket er den samme andel, som foretrækker LO. Og i HK/Privat er der 23 procent, der har sat kryds ved en fusionsmulighed, hvilket dog ikke er lige så mange som de, der foretrækker LO. I spørgsmålet er der ikke taget højde for realiserbarheden af fusionsmulighederne, men det er bemærkelsesværdigt, at så mange medlemmer har valgt denne mulighed. Samlet set er det ca. hvert femte HK-medlem, der

foretrækker en fusion, og denne andel ville have været højere, hvis HK HANDELs medlemmer havde svaret ligesom de andre forbundssektorer.

Hvis man trækker 'ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant' og 'andet' fra, er det faktisk kun HK HANDELs medlemmer, der klart foretrækker status quo, dvs. at HK bliver i LO. Lige over halvdelen af HK/Privats medlemmer er for status quo. I HK/Kommunal er det kun hver femte, der ønsker status quo, når 'ved ikke/vil ikke svare/ikke relevant' og 'andet' er trukket fra, og i HK/Stat er det ca. hver tredje.

Hvordan ser det ud, hvis medlemmerne deles op efter uddannelse? Generelt kan man have en formodning om, at HK-medlemmer med længere uddannelser vil foretrække hovedorganisationstilhør med FTF, AC eller en form for fusion. I tabel 12 ses svarene delt op efter uddannelse. Det ser faktisk ud til, at andelen, der svarer LO, falder jo længere uddannelse, medlemmet har. Omvendt stiger andelen, der svarer FTF, med længere uddannelse. Det er dog også vigtigt at medregne størrelserne på grupperne her. Således er der klar overvægt af medlemmer med erhvervsuddannelse og kort videregående uddannelse – og de foretrækker altså LO fremfor FTF. Det er kun for medlemmer med mellemlang videregående uddannelse og personer med lang videregående uddannelse, hvor der er en overvægt, der foretrækker FTF fremfor LO. Bachelorerne foretrækker rent faktisk LO. Derfor skal uddannelsens betydning fortolkes forsigtigt, og da vi har at gøre med relativt små grupper – f.eks. er der kun 72 medlemmer med mellemlang videregående uddannelse, der foretrækker FTF – skal der ikke mange svar til at skabe en overvægt.

Tabel 12: HK's placering i en hovedorganisation og uddannelse. Sæt kryds ved det udsagn, du er mest enig i. Procentandele

	Grundskole (folkeskole, privatskole, efterskole)	Gymnasium, HF, studenterkursus	Erhvervsgymnasium	Erhvervsfaglig (f.eks. butikuddannet, kontorassistent, tømrer, frisør)	Kort videregående (f.eks. kommunom, datamatiker, laborant, finansøkonom)	Mellemlang videregående (f.eks. diplomuddannelse, teknikumingeniør, lærer)	Bachelor (f.eks. første del af en lang videregående uddannelse)	Lang videregående uddannelse (f.eks. masteruddannelse, gymnasielærer, økonom, jurist)	Ved ikke / Vil ikke svare / Ikke relevant	Total
HK hører bedst hjemme i LO	45	48	38	38	22	16	26	6	10	32
HK hører bedst hjemme i FTF	7	5	6	7	14	19	18	20	20	10
HK hører bedst hjemme i AC	0	0	2	2	3	3	9	3	0	2
Det bedste vil for mig at se være, hvis LO og FTF slog sig sammen	8	11	6	9	13	16	12	8	0	10
Det bedste vil for mig at se være, hvis LO, FTF og AC slog sig sammen	7	9	9	7	14	20	15	32	10	11
Det bedste vil for mig at se være, hvis HK stod uden for hovedorganisation	8	3	5	7	6	4	2	0	0	6
Andet, notér:	2	1	2	2	2	4	2	6	0	2
Ved ikke / Vil ikke svare / Ikke relevant	23	21	32	29	27	17	17	25	60	26
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

N = 3942

Det er også interessant at undersøge, hvorvidt der er en forskel på svarene mellem aldersgrupper. Hvad mener for eksempel fremtidens HK'ere om hovedorganisationstilhøret i forhold til de etablerede? Overordnet viser tabel 13, at kendskabet til hovedorganisationer stiger med alderen. Således svarer relativt flere på spørgsmålet i de ældre aldersgrupper, hvorimod mange af de unge ikke svarer.

Tabel 13: HK's placering i en hovedorganisation og alder. Sæt kryds ved det udsagn, du er mest enig i. Procentandele

	15 - 25 år	26 - 40 år	41 - 60 år	61+ år	Total
HK hører bedst hjemme i LO	40	30	29	35	32
HK hører bedst hjemme i FTF	5	8	12	14	10
HK hører bedst hjemme i AC	1	3	2	1	2
Det bedste vil for mig at se være, hvis LO og FTF slog sig sammen	7	8	12	13	10
Det bedste vil for mig at se være, hvis LO, FTF og AC slog sig sammen	2	7	14	16	11
Det bedste vil for mig at se være, hvis HK stod uden for hovedorganisation	6	6	6	5	6
Andet, notér:	0	1	2	4	2
Ved ikke / Vil ikke svare / Ikke relevant	39	37	23	13	26
Total	100	100	100	100	100

N = 3942

Tabellen viser rent faktisk, at der er en overvægt på 40 procent af de 15-25-årige, der foretrækker LO, og kun 5 procent, der foretrækker FTF. Det skal derudover bemærkes, at en relativt stor gruppe (39 procent) af de helt unge ikke har svaret. I gruppen af 26-40-årige er det ca. 30 procent, der foretrækker LO, mod 8 procent, der foretrækker FTF. Også her er der mange, der ikke har svaret. For de 41-60-årige er det 29 procent, der har svaret LO, mod 12 procent for FTF – her svarer blot 23 procent, at de ikke vil svare. 35 procent af de 61+-årige har svaret LO mod 14 procent for FTF – kun 13 procent vil ikke svare i denne gruppe.

Vi kan også se, at relativt flere af de ældre foretrækker en fusionsform – måske pga. bedre kendskab til hovedorganisationerne i det hele taget. Kun sammenlagt 9 procent af de helt unge ønsker en form for fusion. Denne andel stiger til 15 procent for de 26-40-årige, hvorimod henholdsvis 26 og 29 procent for de 41-60-årige og 61+-årige har foretrukket en fusionsform.

Opsamling

Dette kapitel har bestræbt sig på at give et billede af HK's faglighed og fællesskab med andre faggrupper og hovedorganisationer. Kritikken har været, at LO i for høj grad læner sig op af de ufaglærte, timelønnede i den private sektor, hvorimod funktionærgrupperne og i særdeleshed de offentlige ansatte med en professionsidentitet er blevet nedprioriteret. Kapitlet præsenterer fire fagfor-
eningstyper; den fagbaserede, den kollektivistiske, den professionsorienterede og den serviceorienterede. LO har typisk bredt sig udover de to første, hvorimod den professionsorienterede traditionelt har ligget i FTF. Med tal fra en spørgeskemaundersøgelse til HK-medlemmerne, viser vi, at de fire forbundssektorer fordeler sig forskelligt i forhold til faglighed og fællesskabsfølelse med andre faggrupper. HK/Kommunal orienterer sig mere og mere imod professionen qua uddannelsesudviklingen, hvorimod HK HANDEL har fået flere og flere ufaglærte, hvor den kollektivistiske strategi bliver vigtigere. HK/Stat og HK/Privat ligner hinanden i fordelingerne på uddannelse, og de identificerer sig begge ens med en bred vifte af andre faggrupper. Samlet giver undersøgelsen et billede af den brede faglige sammensætning i HK, og at der er basis for at snakke om forskelle imellem de fire forbundssektorer – uden at de skal overdrives.

Undersøgelsen viser, at hovedorganisationstilhøret rent faktisk betyder noget for ca. 4 ud af 10 af medlemmerne, hvorimod de resterende enten er ligeglade, ikke vil svare eller ikke ved, hvad de vil svare. Hovedorganisationstilhøret ser ud til at betyde mest for HK/Privat og HK/Stat efterfulgt af HK/Kommunal og til sidste HK HANDEL. Ca. hvert tredje medlem svarer, at HK hører bedst hjemme i LO imod hver tiende, der har svaret FTF. Næsten hver anden i HK HANDEL har svaret LO, hvorimod kun 2 procent har svaret FTF. I HK/Privat er fordelingen 34 procent og 9 procent, henholdsvis. I HK/Stat er fordelingen 24 procent og 15 procent, henholdsvis. I HK/Kommunal er der en overvægt, der har svaret FTF. 21 procent af HK/Kommunals svarer, at HK hører bedste hjemme i FTF, hvorimod 16 procent har svaret LO. Undersøgelsen bekræfter altså en vis fællesskabsfølelse med FTF i HK/Kommunal, men kun i beskedent omfang. De andre forbundssektorer oplever stadig mest fællesskab med LO.

En del medlemmer har svaret, at det ville være bedst med en form for fusion enten mellem LO og FTF, eller mellem LO, FTF og AC. I HK/Privat har 23 procent sat kryds ved, at det ville være bedste med en form for fusion. I HK/Kommunal har 30 procent gjort dette. I HK HANDEL har kun 9 procent svaret sådan, og i HK/Stat er 24 procent for en form for fusion.

Det viser sig, at de unge foretrækker LO, men har det ringeste kendskab til hovedorganisationsspørgsmålet. De ældre foretrækker også LO, men i mindre grad, der er mange af de ældre, der foretrækker en form for fusion af hovedorganisationerne. Derudover tyder tallene på, at der er en vis sammenhæng mellem længere uddannelse og tilbøjeligheden til at svare, at HK hører bedst hjemme i FTF. Sammenhængen er dog usikker og ikke særlig stærk.

7. Scenarier for hovedorganisationstilhøret

Formålet med dette kapitel er at opstille en række mulige scenarier for hovedorganisationstilhøret. Kapitlet behandler de spørgsmål og eventuelle konsekvenser, som vil følge af en beslutning i HK om helt eller delvist at flytte hovedorganisation. Der bliver præsenteret seks forskellige scenarier, som dækker de mulige hovedorganisationsskift – eller fastholdelse af den nuværende situation – som er fremkommet i de gennemførte interviews. Scenarierne er bygget op således, at de samler op på centrale pointer fra de foregående kapitler om varetagelsen af HK's uddannelses- og beskæftigelsespolitiske interesser, overenskomstforhold samt de særlige kendetegn ved fagligheden og fællesskabet i HK. For en uddybende diskussion af de konkrete områder henviser vi til kapitlerne. Derudover vurderer vi også organisatoriske spørgsmål vedrørende eksempelvis formue og kontingent. Scenarierne bliver gennemgået med hensyn til spørgsmål, der rejser sig for henholdsvis de forbundssektorer i HK, der skifter til anden hovedorganisation, og dem, der vælger ikke at ændre ved hovedorganisationstilhøret.

Kapitlet gennemgår de umiddelbare spørgsmål og eventuelle konsekvenser, som scenarierne hver især medfører. Dermed også sagt, at kommer der nye initiativer fra HK, eller fra andre organisationer, kan det medføre forandringer i den politiske omverden, som eventuelt udløser nye situationer og dermed nye muligheder – og barrierer.

At gå eller blive...

HK har overordnet to muligheder for at handle på baggrund af kritikken af LO. Den amerikanske økonom, Alfred O. Hirschman, skrev i 1970, at utilfredse kunder, medlemmer, vælgere, medarbejdere etc. har *to muligheder*, når de skal reagere på deres utilfredshed med relationen til henholdsvis en udbyder, en organisation, et parti eller en arbejdsgiver. På baggrund heraf kan vi sige, at 1) HK kan vælge 'exit-strategien', hvor HK simpelthen forlader relationen for at erstatte den med en anden relation. Således kan et utilfreds HK forlade LO, hvis der er et alternativ, eksempelvis FTF. 2) HK kan også vælge 'voice-strategien', hvor den konkrete utilfredshed bliver formuleret og dermed italesat. Denne 'voice-strategi' deler sig i to dimensioner. Den kan for det første føre til et pres med henblik på et bedre og mere tilfredsstillende udbytte af relationen. Altså et pres på LO med henblik på at opnå en tydeligere og forbedret interessevaretagelse. For det andet handler det ikke bare om, at få den anden part i relationen til 'at lytte' og handle derefter. Det drejer sig også om at gøre det muligt for den anden part at handle anderledes. Altså har HK selv udnyttet sine muligheder optimalt i forhold til at sikre den bedst mulige interessevaretagelse i LO, fx på uddannelsesområdet og beskæftigelsesområdet mht. særlige funktionærinteresser?

Den første strategi forudsætter som nævnt, at der er et alternativ, som vurderes til at være bedre – i dette tilfælde FTF. Denne mulighed skulle i princippet få LO til at være i konstant bevægelse for at forbedre sin opgavevaretagelse. Omvendt afhænger exit-strategien af, om der er store omkostninger ved at skif-

te. Hvis der er meget store omkostninger ved at skifte, reducerer det exit-strategiens gennemførlighed – og i sidste ende presset på LO for at forbedre sig. Vi kommer ind på diverse omkostninger ved at skifte nedenfor.

Den anden strategi forudsætter, at der er brugbare kommunikationskanaler fra HK til LO. Formelt er der Daglig Ledelse i LO og andre mødefora, hvor LO og HK indgår i - samt i sidste instans i LO kongressen. Formelt og uformelt er der mange kanaler. Derudover kan det konstateres, at der er blevet åbnet en række nye kommunikationskanaler, hvor fremtrædende HK-repræsentanter har holdt direkte møder med LO's top. Derudover er kritikken af LO gået igennem diverse medier. Der kan være omkostninger ved at fremføre utilfredsheden (voice), fordi HK kan risikere at isolere sig selv i LO-fællesskabet, eller fordi LO samlet kommer til at fremstå splittet og dermed svækket. Derudover afhænger voice-strategiens succes også af at 1) kritikken bliver hørt og 2) at det er muligt og ønskeligt for LO at imødekomme kritikken. Disse forhold kommer vi også ind på nedenfor.

De to muligheder kan eksistere parallelt, hvor exit bliver brugt som en potentiel mulighed, hvis voice ikke virker. Altså, HK går, hvis ikke LO ændrer sin opgavevaretagelse. Dette kræver, at exit-strategien rent faktisk er troværdig – altså, at skiftet til FTF rent faktisk er muligt og ikke for omkostningsfuldt for HK. Samtidig skal der være balance i truslen om exit og intensiteten i voice. Hvis truslen bliver for stærkt trukket op, kan det betyde, at LO ingen lyst har til at høre på HK's kritik. Samtidig kan exit-strategien også blive for dominerende, så fokus på at formulere 'brugbar' voice, som LO kan reagere på, negligeres.

Er exit muligt?

Før vi går nærmere ind på scenarierne for udtræden (exit) og fremførelse af kritik (voice), skal de formelle regler for et skifte af hovedorganisation først præsenteres. Tre forhold skitseres: 1) regler for udtræden af LO, 2) regler for optagelse i FTF, 3) regler for udtræden af HK/Danmark.

- Der er få formelle regler om udtræden af LO, såfremt processen omfatter hele HK/Danmark. Dermed være sagt, at processen vil blive kompliceret i det tilfælde, hvor det kun er dele af HK/Danmark, der vil udtræde af LO. Dette kommer vi tilbage til under scenarierne. § 6 i LO's love gør gældende, at der kræves mindst 1 års skiftlig varsel overfor Daglig Ledelse til en 1. januar. Derudover findes ingen formelle krav til udtræden. § 11, stk. 1 i Love for HK/Danmark slår fast, at forbundet er tilsluttet LO. Såfremt hele HK/Danmark eller enkelte forbundssektorer vil skifte til en anden hovedorganisation, skal § 11 således ændres til at indbefatte en anden hovedorganisation eller flere hovedorganisationer. Disse formelle regler er således ikke umiddelbart en hindring for udtræden af LO, men det er HK's kongres, som skal beslutte de nødvendige ændringer i lovenes § 11.
- Reglerne for optagelse i FTF findes i FTF's vedtægter § 3-5, og afgøres af forretningsudvalget. § 3 slår fast, at FTF kan optage faglige organisationer, som ikke har grænseproblemer med de andre FTF-

organisationer. Grænseproblemer skal i så fald løses inden optagelse (se kapitel 5 om overenskomstsyste­met)

- Såfremt HK/Danmark splittes i spørgsmålet om hovedorganisationstil­høret, og enkelte forbundssektorer vælger at udtræde af HK/Danmark gælder reglerne i § 29 af Love for HK/Danmark (se tekstboksen nedenfor).

§ 29 i Love for HK/Danmark 2009

Stk. 1. I tilfælde af nedlæggelse af HK/Danmark tilfalder forbundets for­mue primært HK-afdelingerne til deling i forhold til medlemstal, subsidiært Landsorganisationen i Danmark, medmindre forbundet sammenlægges med eller inkorporeres i et andet forbund. I så fald overtager sammenslutningen eller det andet forbund HK/Danmarks aktiver og passiver. Formuen kan ingensinde blive genstand for deling mellem medlemmerne.

Stk. 2. I tilfælde af at en forbundssektor ønsker at indgå i en af hovedbe­styrelsen godkendt forbunds­dannelse og dermed udtræde af HK-forbundet, for­holdes som anført i stk. 3-8.

Stk. 3. Forbunds­sektorbestyrelsen træffer principiel beslutning om at ind­gå i en af stk. 2 omfattet forbunds­dannelse.

Stk. 4. Der optages forhandlinger mellem forbunds­sektorbestyrelsen og hovedbestyrelsen om betingelserne for sektorens overgang til forbunds­dan­nelse, herunder hvilket omfang sektorens andel af HK-forbundets aktiver og passiver skal udgøre samt sikring af tværgående landsforeningers intere­ser.

Stk. 5. De herefter fastsatte betingelser skal vedtages både af forbunds­sek­torbestyrelsen og af hovedbestyrelsen.

Stk. 6. De vedtagne betingelser, jf. stk. 5, bekræftes efterfølgende på en ordinær eller ekstraordinær forbunds­sektorkongres.

Stk. 7. Beslutningen, jf. stk. 6, bekræftes endeligt gennem en urafstemning iblandt forbunds­sektorens medlemmer.

Stk. 8. Til alle beslutninger, jf. stk. 3 og 5-7, kræves almindelig stemme­flerhed af afgivne stemmer.

Stk. 9. Udtræden af HK-forbundet for overgang til forbunds­dannelse kan herefter ske med et års varsel til en 1. januar.

Formue

HK's formue udgøres af tre bestanddele. *For det første* er der de syv lokalafde­lingers egenkapital, herunder strejkefondene. Såfremt enkelte lokale afdelings­sektorer vil udtræde af en lokalafdeling gælder § 1, stk. 4-10 i Love for HK-afdelinger og afdelingssektorer under HK/Danmark. Her fastslås det i § 1, stk. 5, at den lokale afdelings­sektorbestyrelse skal forhandle med det lokale forret­ningsudvalg og hovedbestyrelsen om betingelser for udtræden, herunder hvilket omfang den lokale afdelings­sektors andel af afdelingens aktiver og passiver skal udgøre. Udtræden af en lokalafdeling indebærer ikke nødvendigvis udtræden af HK/Danmark. Afdelingernes formuer tilfalder HK/Danmark i tilfælde af ned­læggelse af en afdeling (§23-24 i Love for HK-afdelinger og afdelingssektorer under HK/Danmark). *For det andet* er der forbunds­sektorernes egne formuer, hvilket ikke inkluderer strejkefonde. *For det tredje* har forbundet selv en for­mue. For de to sidste formuer gælder § 29, stk. 4. i Love for HK/Danmark (se

tekstboks) vedrørende forhandlinger mellem forbundssektorbestyrelsen og hovedbestyrelsen om fordeling af formue. Bestemmelserne betyder, at forbundssektorer, der påtænker at træde ud af HK/Danmark ikke automatisk kan regne med at få en andel af formuerne med sig svarende til deres medlemsandel. Det rejser således spørgsmålet, hvordan disse eventuelle forhandlinger vil foregå. Hvor forhandlingsvillige vil de tilbageblivende forbundssektorer være mht. formuespørgsmålet over for enkelte forbundssektorer, der vil forlade HK/Danmark? Omvendt må man antage, at en forbundssektor, der ønsker at udtræde, vil få en eller anden andel af formuerne, uden at denne størrelse kan fastslås på forhånd. § 29, stk. 1 fastslår, at forbundets formue primært tilfalder HK-afdelingerne i forhold til afdelingernes medlemstal, subsidiært LO, i tilfælde af nedlæggelse af HK/Danmark.

Kontingent

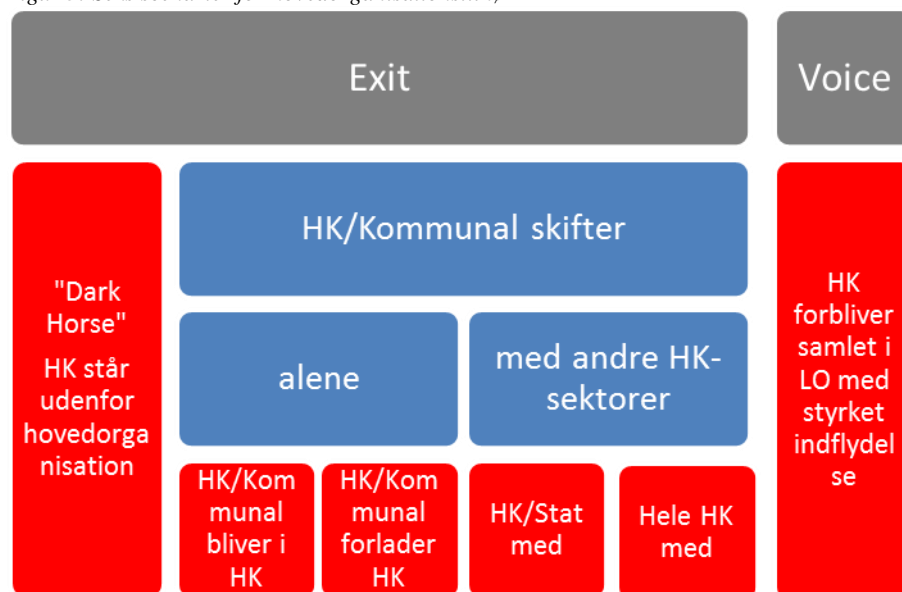
Et andet økonomisk forhold vedrørende hovedorganisationstilhør omhandler LO-kontingentet. Hovedorganisationskontingentet betales til LO af HK/Danmark, som betaler fra forbundskontingentet. Forbundskontingent, afdelingskontingent og sektorkontingent udgør det samlede kontingent for medlemmerne. På LO's kongres i 2011 blev det vedtaget at nedsætte LO-kontingentet til 190 kr. om året per medlem. LO's kontingent havde været uændret siden 2003 indtil nedsættelsen ved LO-kongressen 2011. Til sammenligning betaler FTF-forbund ca. 130 kr. om året per medlem. FTF-kontingent er pristalsreguleret.

Det kan således se ud som om, at der umiddelbart vil være en besparelse ved et hovedorganisationsskifte, men denne besparelse skal selvfølgelig holdes op imod de services og ydelser, hovedorganisationerne varetager for deres medlemsforbund. Her er der i nogen udstrækning forskel på HK's forbundssektorer brug af LO. Med andre ord kan man ikke uden videre konkludere, at et hovedorganisationsskifte vil føre til en besparelse, hvis flere af LO's ydelser og services skal varetages af HK selv, såfremt FTF ikke tilbyder disse ydelser og services. FIU-midlerne til uddannelse af tillidsvalgte og aktive i forbundet kan nævnes som et eksempel på ydelser, som må opgives ved hovedorganisationsskifte. Spørgsmålet bliver derfor, om forskellen på ca. 60 kr. om året for hvert medlem reelt er en besparelse, og hvor stor den i så fald vil være.

Seks scenarier

Vi vil i det følgende diskutere seks scenarier ud fra exit og voice strategierne. På baggrund af de overvejelser om eventuelt hovedorganisationsskifte, der er fremkommet i de gennemførte interviews med HK-repræsentanterne, opstiller vi seks mulige scenarier for HK's hovedorganisationstilhør. De kan ses i denne figur:

Figur 5: Seks scenarier for hovedorganisationstilhør



Den hyppigst fremførte exit-mulighed i de gennemførte interviews omhandler HK/Kommunal. I scenarierne tager vi derfor udgangspunkt i, at HK/Kommunal vil indgå i de forskellige exit-scenarier, og spørgsmålet bliver derfor, hvorvidt andre HK-sektorer følger med eller om de skifter alene til FTF. Hvis HK/Kommunal skifter alene, bliver spørgsmålet, om HK/Kommunal bliver i HK/Danmark, eller om forbundssektoren forlader HK/Danmark. Hvis HK/Kommunal får selskab, vil det enten blive med HK/Stat eller med hele HK. Det er ikke sandsynligt, at en af de private forbundssektorer bliver tilbage alene i LO. Derudover har vi inkluderet et 'dark-horse' scenarie, hvor HK stiller sig uden for hovedorganisationerne i det hele taget. Endelig er der voice-strategien, som indebærer, at HK lykkes med at få styrket indflydelse på LO's interesse- og opgavevaretagelse.

De enkelte scenarier er bygget op omkring organisatoriske spørgsmål og i forhold til de emner, der er taget op i de foregående kapitler med hensyn til HK's interessevaretagelse i forhold til uddannelsespolitik, beskæftigelsespolitik, overenskomstsystém samt faglighed og fællesskab. Derudover ser vi på scenarierne fra synsvinklen for dem der skifter, og synsvinklen for dem der bliver. Vi starter med 'exit-strategi' scenarierne. *Rækkefølgen i scenarierne er ikke udtryk for en vurdering af, hvad der er mest sandsynligt.*

1. Scenarie: HK/Kommunal skifter alene til FTF men bliver i HK/Danmark

Dette scenarie er umiddelbart det mindst omkostningsfulde i exit-strategien, fordi det ikke umiddelbart kræver store organisatoriske forandringer. HK/Kommunal får lov til at skifte til FTF, men ellers beholder HK/Danmark sin form, idet HK/Kommunal ikke udtræder af HK/Danmark. Analysen af faglighed og fællesskab viste, at det kun var i HK/Kommunal, at der var overvægt af medlemmer, som foretrak FTF som hovedorganisation. Andelen var dog kun på 21 procent mod 16 procent, der foretrak LO. Derudover viste det sig, at knapt en tredjedel af HK/Kommunals medlemmer foretrak en fusion mellem hoved-

organisationerne. Derudover viste undersøgelsen også, at HK/Kommunals medlemmer oplevede et stort faglig fællesskab med personer med mellemlang videregående uddannelse – om end dette også gør sig gældende i næsten samme omfang i de andre forbundssektorer. Scenariet er i overensstemmelse med svarene fra de andre forbundssektoreres medlemmer, hvor der var en overvægt – men dog ikke flertal – af medlemmer, som umiddelbart foretrak LO medlemskab. Hvis man spurgte medlemmerne, skulle man derfor tro, at dette scenarie var at foretrække – dog med forbehold for, at overvægten ikke var så markant. Der rejser sig dog en række grundlæggende spørgsmål mht. det organisatoriske og mht. interessevaretagelse i dette scenarie, som skal overvejes.

Organisatorisk: Idet HK/Danmark forbliver medlem af LO, og HK/Kommunal bliver medlem af FTF opstår der en situation med dobbeltmedlemskab, hvor HK/Danmark findes i begge hovedorganisationer. FTF og LO er langt fra altid politisk enige. Spørgsmålet er, hvordan de to hovedorganisationer vil se på et HK, der er medlem begge steder. Vil det betyde, at HK generelt vil stå svagt i begge hovedorganisationer? Og hvordan vil HK/Danmark internt håndtere uenighed på hovedorganisationsniveau? For det tilbageblivende HK/Stat kan der opstå usikkerhed om, hvordan 'de offentlige ansattes' stemme bliver hørt internt i HK/Danmark og over for LO. Dette vil også lægge pres på HK/Stat til at følge efter HK/Kommunal, når sidstnævnte skifter til FTF. Omvendt kan man antage, at de tilbageblivende private forbundssektorer vil komme til at dominere HK/Danmark i diskussioner og interessevaretagelse på hovedorganisationsniveau. Spørgsmålet er dog også, hvordan de private sektorer i HK vil vurdere styrken af hovedorganisationstilhøret i dette scenarie; vil man se HK/Danmark så svækket, at man vil søge samarbejde uden for HK og måske i sidste instans søge væk fra HK?

Situationen med dobbeltmedlemskab er dog ikke kun politisk. Hvis HK/Kommunal bliver medlem af FTF, men bliver i HK/Danmark, er HK/Kommunals medlemmer formelt stadig medlemmer af LO, idet LO's medlemsforbund indgår i LO med alle kontingentbetalende medlemmer uden undtagelse. Dette er et grundlæggende princip, der modvirker, at LO's medlemsforbund fritager medlemsgrupper fra LO-kontingentet (se ovenfor). Spørgsmålet er, om der er mulighed og villighed hos de andre forbund til at lave en særundtagelse for HK/Danmark? Det er usandsynligt, at de øvrige LO-organisationer vil acceptere dette, idet det kan åbne muligheden for andre undtagelser. Eksempelvis kunne forbund i kartellerne påberåbe sig rabatordninger, fordi deres politiske interessevaretagelse i nogen grad ligger i karteller og ikke i LO. Hvis ikke der er villighed til en undtagelse, skal HK/Kommunal altså betale fuldt kontingent til LO samt kontingent til FTF. Det kan nævnes, at der er eksempler på faglige organisationer, der har medlemmer i to hovedorganisationer. Handelskolernes Lærerforening er medlem af FTF, men adjunkt- og lektorgruppen i denne organisation er medlem af AC.

Uddannelsespolitik: Umiddelbart ligger den store gevinst for HK/Kommunal ved et skifte til FTF i en tættere tilknytning til forbund med en klar professionsidentitet og tankegang, hvilket kunne gavne HK/Kommunals bestræbelser i

forhold til professionshøjskolerne, diplomuddannelser og forbundssektorens faglige profil i det hele taget. Spørgsmålene er, hvorvidt det oplevede slægtskab mellem HK/Kommunal og FTF vil udmønte sig i reel større politisk indflydelse på dette uddannelsespolitiske område for HK/Kommunal. Skulle HK/kommunal blive del af FTF, vil man blive del af en intern kamp med andre store forbund om pladser i relevante kompetente fora. Samtidig er det klart, at nok har FTF en traditionel og prioritet indflydelse på hele området for mellemlange videregående uddannelser, men det er et område hvor arbejdsmarkedets parter generelt ikke spiller samme rolle som på erhvervsuddannelsesområdet. Der er som nævnt i kapitel 3 et område i stadig udvikling, hvorfor det også er et åbent spørgsmål, om de faglige organisationers indflydelse på dette område kan styrkes fremover. Og her bliver det måske først og fremmest et spørgsmål, om FTF og LO i fællesskab formår at gøre faglig indflydelse gældende. Dette fører også til spørgsmålet om LO fremover i højere grad vil fokusere på diplom- og professionsbacheloruddannelserne, herunder også det dobbelte uddannelsesløft? For de tilbageblivende HK sektorforbund bliver spørgsmålet, om HK/Kommunals exit vil føre til en svækket stemme i LO's uddannelsespolitik, hvorfor disse uddannelser og det dobbelte uddannelsesløft reelt vil få en svagere placering i LO's uddannelsespolitik.

Beskæftigelsespolitik: Spørgsmålet, der rejser sig for HK/Kommunal er, om de vil finde 'flere venner' i FTF i forhold til kritikken af kommunaliseringen af beskæftigelsespolitikken. Som nævnt i rapportens kapitel 4, har FTF været fuldt på linje med LO i kritikken af reformen og siden hen opgavevaretagelsen i de nye jobcentre. FTF understreger vigtigheden af passende uddannelse fremfor aktiveringskurser til de ledige på linje med HK/Kommunal. Dette har LO dog også gjort, så spørgsmålet bliver, hvorvidt der er stor forskel på de to hovedorganisationers interesser her. I forhold til indflydelsen på beskæftigelsespolitikens indhold, rejser spørgsmålet sig ligeledes, om FTF kan matche LO qua hovedorganisationernes størrelser samt traditionen for at involvere LO og DA i beskæftigelsespolitikken udformning, der dog har været under pres i de senere år. For de tilbageblivende HK forbundssektorer kan dette scenarie – ligesom for uddannelsespolitikken – betyde et generelt tab af indflydelse i LO-familien mht. beskæftigelsespolitikken, men da interesse modsætningerne ikke er så store på dette punkt er det spørgsmålet, hvor stor en realpolitisk betydning dette vil få.

Overenskomstsystem: Det er som nævnt formelt muligt for HK/Kommunal at forblive i OAO på trods af FTF-medlemskab – ligesom Dansk Socialrådgiverforening. Men spørgsmålet er, hvor realistisk og ønskeligt dette er for HK/Kommunal. Såfremt HK/Kommunal beslutter sig for at melde sig ud af OAO bliver spørgsmålet, hvilke konsekvenser dette vil få. HK/Kommunal har i forvejen gode relationer til FTF-K forbundene både gennem KTO og uden om KTO. Spørgsmålet bliver – groft sagt – hvor stor en gevinst, der ligger i at 'slippe' for FOA og komme tættere på LC og BUPL. Formelt mister man LO's konfliktstøtte, som blev brugt til FOA i 2008, men denne er antageligvis ikke så vigtig for HK/Kommunal. Spørgsmålet bliver også, hvorvidt KTO overordnet set bliver svækket af, at OAO bliver mere FOA-domineret ved HK/Kommunals

udtræden, såfremt der bliver skarpere konfliktlinjer mellem LO-gruppen og FTF-K. Spørgsmålet bliver også, om der vil være nye muligheder for fusioner med FTF-forbund, eksempelvis Dansk Socialrådgiverforening og nogle af de kommunale foreninger i FTF.

For de tilbageblivende forbundssektorer i HK/Danmark, bliver spørgsmålet særligt, hvordan HK/Stat vil stå i OAO. FOA vil som nævnt blive meget dominerende i det samlede OAO, men spørgsmålet er, om dette smitter af på OAO-Stat. Derudover kan man spørge, hvordan OAO i det hele taget vil kunne tage det ressourcetab, det vil give, at et så stort medlemsforbund udtræder.

2. Scenarie: HK/Kommunal skifter alene til FTF og træder ud af HK/Danmark

Dette scenarie ligner det foregående, men indebærer den væsentlige forskel, at HK/Kommunal træder ud af HK/Danmark og ind som et selvstændigt forbund i FTF. Det er denne mulighed, der i den ovenfor nævnte § 29 i Love for HK/Danmark er taget højde for. Hermed undgås udfordringerne med dobbelt-medlemskab af hovedorganisationerne, hvorimod andre organisatoriske og politiske spørgsmål rejser sig. I relation til faglighed og fællesskab gør nogenlunde samme overvejelser sig gældende, som for det første scenarie dog med den åbenlyse ulempe, at det faglige fællesskab mellem HK'erne opløses, og man vil skulle ændre opfattelsen af, hvad det vil sige at være en HK'er. I forhold til organisering vil HK/Kommunals udtræden af HK/Danmark betyde, at lønmodtageres brancheskift mellem kommunal og stat/privat ikke vil kunne holdes inden for forbundet.

Organisatorisk: Det vigtigste spørgsmål er, om HK/Danmark kan holde til, at ca. en fjerdedel af medlemmerne træder ud af forbundet. Umiddelbart vil det betyde en voldsom omstrukturering af forbundet, herunder ganske givet nedskæringer i personaleudgifter og generel drift. Det er ikke muligt at give noget fyldestgørende overblik over omfanget, men det vil være anseeligt. For HK/Kommunal vil udtræden ligeledes have mærkbare konsekvenser, da et nyt forbund skal dannes med alt, hvad dette indebærer. Spørgsmålet er dog, om udtræden af HK/Danmark åbner for interessante fusionsmuligheder inden for FTF-fællesskabet eller med andre grupper blandt LO-forbundene.

Såfremt HK/Kommunal træder ud af HK/Danmark, vil spørgsmålene vedrørende dobbeltkontingent til hovedorganisationerne forsvinde. Spørgsmålet rejser sig derimod med hensyn til HK/Danmark og de forhandlinger, der jf. § 29, stk. 2-9 i Love for HK/Danmark (se ovenfor), skal gennemføres. Her er det særligt spørgsmålet om formuerne i henholdsvis afdelinger, forbundssektorerne samt forbundet, der skal afklares. Spørgsmålet bliver, hvor velvillige de tilbageblivende forbundssektorer er med hensyn til at give HK/Kommunal 'penge med' ved en udtræden af HK/Danmark. Omvendt kan man spørge, hvorvidt de tilbageblivende forbundssektorer vil stille sig i vejen for HK/Kommunals udtræden via formueforhandlingerne. En langstrakt 'skilsmisse' vil ikke være i nogens interesse, men kan måske blive en konsekvens af HK/Kommunals udtræden.

Spørgsmålet bliver endeligt, hvordan de tilbageblivende offentlige medlemmer i HK/Stat vil reagere på at være 'alene' med de private forbundssektorer

Vil det føre til en mere 'privat' HK-linje i LO? Og vil det på længere sigt føre til en splittelse i HK/Offentlig og HK/Privat? Ligesom i det foregående scenarie vil det presse HK/Stat til at overveje at følge med Kommunal over til FTF. Og hvordan vil FTF-forbundene se på dette?

Uddannelsespolitisk: Dette scenarie indebærer nogenlunde de samme spørgsmål som i det første scenarie. Derudover bliver spørgsmålet også, hvordan HK/Stat vil se sine medlemmers interesser varetaget i HK, såfremt de er de eneste offentlige ansatte i forbundet. Endelig er det uklart, hvor meget indflydelse det tilbageblivende HK/Danmark vil tabe på dette spørgsmål, såfremt forbundet reduceres med HK/Kommunals medlemmer.

Beskæftigelsespolitik: Dette scenarie rejser ligeledes nogenlunde de samme spørgsmål som i det første scenarie. Ligeledes kan man her spørge, hvordan HK/Stat vil se sine medlemmers interesser varetaget i HK, samt hvor meget indflydelse HK/Danmark vil tabe på dette spørgsmål, såfremt forbundet reduceres med HK/Kommunals medlemmer.

Overenskomssystem: Også i relation til overenskomssystemet indebærer dette scenarie nogenlunde de samme problemstillinger som det første scenarie.

3. Scenarie: HK/Kommunal og HK/Stat skifter til FTF

Vi har nævnt, at HK/Stat evt. vil komme under pres for også at skifte til FTF for at undgå at blive isoleret. Derfor er dette scenarie relevant. Ser vi på HK/Stats medlemmers svar til faglighed og fællesskab kan vi konstatere, at HK/Stat var næstmest positiv over for FTF – 15 procent svarede, at HK hører bedst hjemme i FTF mod 24 procent for LO. Derudover var knapt en fjerdedel for en form for fusionsløsning med FTF eller FTF/AC. Dermed er HK/Stats medlemmer ikke så positive over for FTF, som HK/Kommunals medlemmer, men der er alligevel en åbenhed for forandring. Derudover viste undersøgelsen også, at HK/Stats medlemmer oplevede et stort faglig fællesskab med grupper, der har en længere videregående uddannelse – men uden at dette har betydet, at en overvægt foretrækker FTF eller AC som hovedorganisation. Vi tager udgangspunkt i, at dette scenarie ikke medfører en splittelse af HK/Danmark.

Organisatorisk: Overordnet vil dette scenarie stille HK/Danmark i nogle af de samme problemstillinger som de to første scenarier. Først og fremmest rejser spørgsmålet sig, hvorvidt HK/Danmark kan have et medlemskab af to hovedorganisationer, altså dobbeltmedlemskabet. Dette er som nævnt en problematik, der skal findes en politisk løsning på i de to hovedorganisationer i relation til både den politiske interessevaretagelse og kontingent. Hvis dette ikke anses for hensigtsmæssigt, kunne dette scenarie antageligvis føre til en splittelse af HK/Danmark i et HK/Offentlig og HK/Privat med hver deres hovedorganisationstilhør. Spørgsmålet er, om HK/Danmark i så fald vil begrænse sig til administrativ opgavevaretagelse, idet den politiske del overgår til de to nye forbundssektorer og deres ageren i deres respektive hovedorganisationer.

Det må også indgå i overvejelserne, hvorvidt dette scenarie vil bevirke et kraftigere skel mellem den offentlige og private sektor i både HK og hovedorganisationerne generelt. Vi har nævnt samlingen af offentlige og private sektorer som en styrke i LO-familien, og spørgsmålet rejser sig, om det reducerede

LO vil blive mere privat orienteret, såfremt HK/Kommunal og HK/Stat skifter til FTF. Derudover kan man overordnet antage, at dette scenarie vil være endnu mere svækkende for det resterende LO end de to første. Vi diskuterer nogle af de problematikker en opdeling af offentlig og privat kan give i det efterfølgende kapitel.

Endelig er det værd at overveje, hvordan FTF-forbundene vil tage imod både HK/Kommunal og HK/Stat, der sammenlagt ville udgøre det største forbund/gruppe i FTF. Hvilke magtkonstellationer vil der eventuelt skulle skabes? Her skal sektionsopdelingen i FTF med FTF-Kommunal, FTF-Stat og FTF-Privat selvklart huskes, hvor HK/Kommunal og HK/Stat vil indgå i hver deres sektor og dermed blive opdelt.

Uddannelsespolitik: Ligesom i de ovenstående to scenarier kan man spørge, hvorvidt dette scenarie vil være en fordel for HK/Kommunal og HK/Stat, idet FTF i højere grad har tradition for uddannelsespolitik for MVU og for de offentligt ansatte i funktionærstillinger. Omvendt rejser spørgsmålet sig, om de andre uddannelsesgrupper i HK/Kommunal og HK/Stat vil blive bedre tjent med FTF end med LO? Vi har nævnt, at det kan indgå i overvejelserne, hvorvidt LO har opprioriteret sit fokus på det dobbelte uddannelsesløft. Endelig må man overveje, hvorvidt udviklingen af uddannelser er et hovedorganisationsspørgsmål eller et forbundsspørgsmål. Hovedorganisationerne vil nok i højere grad have en rolle at spille i fordelingen af midler end decideret udvikling af HK's uddannelser.

Beskæftigelsespolitik: Dette scenarie indebærer nogenlunde de samme spørgsmål som i det første scenarie. Ligeledes kan man her spørge, hvor meget indflydelse de LO-forblivende forbundssektorer i HK/Danmark vil tabe på dette spørgsmål, såfremt forbundet reduceres med HK/Kommunals og HK/Stats medlemmer i LO-regi.

Overenskomstsystem: Der rejser sig nogenlunde samme spørgsmål for HK/Kommunal som i det første scenarie, hvorimod situationen er en noget anden for HK/Stat. Vi har i kapitlet om overenskomstsystemet henvist til OAO-Stats rolle i de statslige overenskomster via hovedaftaler og fællesaftaler. Såfremt HK/Stat vil overgå til SKAF i FTF rejser det spørgsmålet, hvordan de nuværende aftalerelationer vil blive påvirket. Dette skal der findes en løsning på i OAO-Stat og med Staten/Moderniseringsstyrelsen. Omvendt kunne det være en mulighed at bibeholde medlemskabet af OAO-Stat på trods af FTF-medlemskabet i overenskomstsammenhænge, men dermed rejser spørgsmålet sig, hvordan OAO's politiske interessevaretagelse vil blive berørt. Denne udfordring synes dog løselig, idet Dansk Socialrådgiverforening har et sådant medlemskab af OAO-Kommunal på trods af sit FTF-medlemskab. For OAO-Stat vil det være vigtigt at finde en løsning med HK/Stat, såfremt man vil beholde OAO-Stats nuværende struktur og ressourcer.

4. Scenarie: Hele HK/Danmark skifter til FTF

Dette scenarie vil på den ene side holde sammen på HK/Danmark, hvormed man undgår nogle af de organisatoriske udfordringer, vi skitserede ovenfor, eksempelvis dobbeltmedlemskab af hovedorganisation. Omvendt vil en række

andre spørgsmål rejse sig – særligt for de private forbundssektorer. Ser man på svarene i spørgeskemaundersøgelsen ser det også ud til, at de private forbundssektorer vil have svært ved at 'sælge' et hovedorganisationsskifte til sine medlemmer. I HK/Privat var der en klar overvægt på 34 procent, der svarede, at HK hører hjemme i LO, mod 9 procent, der svarede FTF. I HK HANDEL var overvægten endnu større på 46 procent for LO mod 2 procent for FTF.

Det er yderst tvivlsomt, hvorvidt de private forbundssektorer overhovedet vil overveje denne mulighed givet de problematikker, der rejser sig særligt for overenskomstsyste­met. Som nævnt i kapitel 5 er det overodnet set tvivlsomt, hvordan et hovedorganisationsskifte vil kunne kombineres med de nuværende aftalere­lationer, som HK HANDEL og HK/Privat indgår i. Derudover vil der være en udfordring i forhold til iværksættelse af sympatikonflikter, som er væsentlige for overenskomstdækningen i den private sektor. Spørgsmålet er, om disse forhold udelukker dette scenarie, idet man kan hævde, at HK HANDELS og HK/Privats eksistens i sidst ende afhænger af disse forhold. Omvendt kan man tvivle stærkt på, om forbundssektorerne vil være i stand til at lave nye aftaler med deres respektive arbejdsgiverparter samt de andre LO-forbund, således at de nævnte udfordringer løses. Også HK/Stat vil som nævnt ovenfor have udfordring givet OAO-Stats position i aftalerne med Staten, hvorimod HK/Kommunal kun i begrænset udstrækning vil få problemer.

Samtidig kan man også stille spørgsmålstegn ved FTF's interesse i at få et samlet HK/Danmark om bord. Forbundet vil være det absolut største, og det ville kræve de fire største FTF-forbund tilsammen for at kunne matche HK/Danmark medlemsmæssigt. Dermed kan der sås tvivl om dette scenarie også i forhold til, hvorvidt FTF overhovedet er interesseret. Omvendt vil scenariet være en katastrofe for LO givet HK's størrelse og bredde på arbejdsmarkedet.

5. Scenarie: HK forbliver samlet i LO og styrker sin indflydelse

Dette scenarie omhandler situationen, hvor HK italesætter (voice) kritikken over for LO, men vælger at forblive i organisationen. Dette scenarie indebærer således ikke exit, men kan godt læne sig op af en exit-trussel. Som nævnt indledningsvist i dette kapitel deler denne italesættelse af kritikken sig i to dimensioner. For det første et pres på LO med henblik på at opnå en tydeligere og forbedret interessevaretagelse. For det andet drejer det sig for HK om, at gøre det muligt for LO at imødekomme dette pres. Sagt på en anden måde er spørgsmålet, om HK selv har udnyttet sine muligheder optimalt i forhold til at sikre den bedst mulige interessevaretagelse i LO. Da det her er lidt anderledes spørgsmål vi tager op, vil dette scenarie også blive behandlet lidt anderledes end de foregående fire exit-scenarier. Set i relation til den gennemførte medlemsundersøgelse, er det umiddelbart dette scenarie den største andel af HK's medlemmer foretrækker. Således har 32 procent af på tværs af sektorerne svaret, at de hører hjemme i LO mod 10 procent, der svarede FTF.

Det er fra flere sider – både internt i HK og uden for HK – blevet fremhævet, at forbundets indflydelse i LO delvist kan forklares med HK's egen ageren i LO-regi. Dette rejser spørgsmålet om, hvordan HK's forbundsledelse kan blive

bedre til at samordne HK's positioner over for LO. 3F, men også FOA, er blevet nævnt som et eksempel på et forbund, der på trods af størrelsen og bredden i medlemsskaren har formået at tale med en fælles stemme i forhold til LO generelt – og i LO's Daglig Ledelse specifikt. Spørgsmålet bliver dermed også, hvordan forbundssektorerne i HK kan blive bedre til at give HK/Danmark et samlet mandat, hvor man i stedet for ”laveste fællesnævner” kan forfølge både de fælles og sektorspecifikke interesser – altså hvor de særlige sektorspecifikke interesser løftes af fællesskabet, selvom de ikke nødvendigvis deles af alle forbundssektorer. Dette rejser to yderligere spørgsmål. 1) Er der interesse modsætninger internt i HK, der skal diskuteres på plads mellem forbundssektorerne, så HK/Danmark kan få et fælles mandat? 2) Kan forbundssektorerne identificere områder, der er vigtigere for nogle i HK, men ikke så vigtige for andre, hvor sidstnævnte accepterer, at disse områder skal løftes i fælles flok? Samtidig bliver spørgsmålet også, hvordan den offentlige sektor kan få en større stemme i LO. Billedet af LO som en hovedorganisation for private lønmodtagere kan delvist forklares historisk med det tætte parløb med DA, hvor politikformulering og derfor fokusområder har centreret sig om forholdet til de private arbejdsgivere. Her bliver spørgsmålet, hvordan HK's offentlige forbundssektorer kan påvirke LO samlet samtidig med, at man beholder aktiviteterne og styrkerne i OAO samt KTO og CFU. Som det fremgår af det efterfølgende kapitel om hovedorganisationernes fremtid, betoner mange faglige repræsentanter, at det er afgørende, at de offentlige og private lønmodtagere ikke bliver delt i to hovedorganisationer. For HK kan dette rejse spørgsmålet, hvorvidt – og i givet fald hvordan – fællesskabet mellem offentlige og private grupper kan bruges offensivt, snarere end at være et tilbagevendende problem.

Spørgsmålet er også, hvordan HK formår at håndtere det dilemma, der ligger i at have store afdelinger ude i landet og stærke forbundssektorer, uden samtidig at svække forbundshuset i en sådan grad, at det bliver vanskeligt at varetage det samlede HK's interesser i LO-regi. Sektorforbundenes størrelser kan medvirke til, at de er store nok til at varetage egne interesser, så det relevante spørgsmål er også, hvornår HK egentlig har brug for LO. Eller formuleret mere generelt hvad er det, som HK/Danmark skal bruge sin hovedorganisation til, og hvad er det, som HK/Danmark og HK-sektorerne skal klare selv? Som det er fremgået tidligere, er der områder – som fx det uddannelsespolitiske – hvor sektorerne ikke ønsker LO ind over deres specifikke uddannelsespolitiske initiativer. Man klarer det selv sammen med relevante aktører i ens samarbejdskreds. Man kan endvidere spørge, om forbundssektorerne behov for at markere sig specifikt for egne medlemmer i for vid udstrækning har svækket mulighederne for at give HK en samlet stemme? Gøres der nok for at samordne forbundssektorerne? Her kan det seneste Trepartsforløb internt i HK måske tjene som et forbillede for, hvordan HK i fremtiden kan gøre sig mere indflydelsesrig over for LO.

Internt i HK, men også i andre forbund, er der kritik af tingenes tilstand i LO, hvorfor spørgsmålet må melde sig, om LO's arbejdsgange og kultur svarer til medlemsforbundenes ønsker. Det er som nævnt i rapporten nærmest en historisk tradition at være utilfreds med LO – også i HK. Men spørgsmålet er, om

forbundene kan hjælpe LO til at blive mere end laveste fællesnævner, hvilket er LO's traditionelle erklærede mål. Her må HK's repræsentanter spørge sig selv, hvilke tiltag, der skal til for at ændre LO indefra.

Såfremt HK/Danmark formår at påvirke LO i uddannelsespolitikken vil en langsigtet succes antageligvis afhænge af, at det dobbelte uddannelsesløft kommer til at stå på de to ben, som strategien kræver: et løft fra ufaglært til faglært uddannelse og et løft fra faglært uddannelse til videregående uddannelse, hvor sidstnævnt ikke er et appendiks til det første. Spørgsmålet er dog, om de to ben nogensinde kan blive sidestillet, eller om det er i HK/Danmarks samlede interesse givet forbundssektorernes forskellige uddannelsesprofiler. Hvordan kan HK/Kommunals særlige interesse i videregående uddannelse blive et samlet projekt for HK/Danmark og i sidste ende LO? Og kan man sige, at bolden i høj grad stadig ruller, dvs. at LO på baggrund af HK/Kommunals kritik faktisk er i gang med at 'gå på to ben' i uddannelsespolitikken? Her må det blive en konkret vurdering, hvorvidt HK finder, at LO rent faktisk har lyttet eller ej. Her hører det med til den samlede vurdering, at andre LO-forbund, herunder Metal, i stigende omfang betoner behovet for videreuddannelse oven på den faglige uddannelse.

6. Scenarie: "Dark Horse": HK/Danmark uden for hovedorganisation

Endelig skal et sjette scenarie nævnes, hvori HK/Danmark står helt uden for hovedorganisation. Dette scenarie er blevet nævnt blandt andet med henvisning til IDA (ingeniørerne), der i 2008 besluttede at melde sig ud af AC, og i dag står uden for hovedorganisation. IDA's udtræden var dels begrundet med utilfredshed med den overenskomstpolitiske strategi i AC, dels med ønsket om en skarpere ingeniørprofilering generelt i interessevaretagelsen, dels med opfattelsen af at man kunne gøre tingene bedre selvstændigt. Uden at gå ind i erfaringerne med IDA, rejser dette 'dark-horse' scenarie en række spørgsmål. Dette scenarie er også blevet nævnt som en mulighed med henblik på at sætte pres på LO (især) og FTF for at få en fusion mellem de to hovedorganisationer. Men man kan spørge, om HK har størrelse til at kunne klare interessevaretagelsen selv (så længe det varer)? Vil en udtræden af hovedorganisation betyde en skarpere faglig profil for HK? Eller vil HK snarere sætte sig selv helt uden for indflydelse? Hvilke konsekvenser ville det få for overenskomstsyste­met, herunder hovedaftaler, konfliktret, sympatikonflikter, forhandlingsfællesskaber m.m. Hvordan ville arbejdsgiverne reagere på et HK udenfor hovedorganisation? Hvilke fordele ved hovedorganisationernes opgavevaretagelse vil man miste? Hvordan vil man bruge den større uafhængighed? Ville man kunne bruge den større uafhængighed til at tiltrække flere medlemmer via en skarpere faglig profil? Spørger man medlemmerne, svarer kun 6 procent af medlemspanelet, at de ville foretrække, hvis HK stod uden for hovedorganisation.

På baggrund af disse spørgsmål rejser der sig et grundlæggende spørgsmål, om der overhovedet kan skabes enighed om dette scenarie, eller om det vil føre til splittelse af HK/Danmark. Vi har nævnt de særlige problemstillinger de private sektorforbund vil få ved udtræden af LO, og disse vil også gælde i dette scenarie.

Opsummering

Kapitlet viser, hvilke spørgsmål, der rejser sig i forhold til seks scenarier for HK's beslutning om hovedorganisationstilhør. Overordnet har HK's forbundssektorer et valg mellem at skifte fra LO eller at blive. Det kalder vi exit-strategien kontra voice-strategien, hvor man i sidstnævnte forbliver i LO, men søger at styrke HK's indflydelse på hovedorganisationen.

Det første scenarie indebærer, at HK/Kommunal skifter alene til FTF, men bliver i HK/Danmark. Dermed kommer HK/Kommunal tættere på professionsbaserede fagforeninger, uden at de andre forbundssektorer skal foretage sig noget. Spørgsmålet er, om det overhovedet er muligt at have et dobbeltmedlemskab med LO og FTF, idet HK/Kommunals medlemmer stadig er medlem af LO igennem HK/Danmark – dermed skal der betales dobbeltkontingent. Vigtigere er det dog, at der kan opstå tvivl om, hvor HK står politisk, såfremt FTF og LO er uenige. Dette kan svække HK's indflydelse. I det andet scenarie forlader HK/Kommunal både LO og HK/Danmark. Hermed undgås udfordringen med dobbeltmedlemskab, men spørgsmålet er, hvor det efterlader det svækkede HK/Danmark. De to scenarier rejser også spørgsmålet om, hvorvidt det umiddelbare fællesskab HK/Kommunal oplever i relation til FTF også vil føre til en stærkere interessevaretagelse på de her gennemgåede områder. I relation hertil kan man spørge, hvordan FTF-forbundene vil tage imod HK/Kommunal, som vil være blandt de største forbund. I det tredje scenarie går HK/Stat med HK/Kommunal – uden at HK/Danmark sprænges. Her bliver dobbeltmedlemskabet også en udfordring, og spørgsmålet rejser sig, om dette vil være en stabil løsning. Det er tvivlsomt, om HK/Danmark vil kunne holde sammen, eller om forbundet splittes i et HK/Offentlig og HK/Privat. I det fjerde scenarie går hele HK/Danmark i FTF. Hermed holdes forbundet sammen, men scenariet må siges at være usandsynligt, idet de private forbundssektorer vil få problemer i forhold til deres overenskomstforhold under LO/DA-systemet. Det femte scenarie indebærer "voice" indenfor LO og betyder en styrkelse af HK's indflydelse på LO. Dette scenarie forudsætter bedre intern koordinering i HK mellem forbundssektorerne og bestræbelser på at gå videre end laveste fællesnævner. Dette skulle bevirke en bedre interessevaretagelse for funktionærområdet og for de offentlige ansatte i LO. Endelig diskuterer vi et 'dark-horse' scenarie, hvor HK står uden for hovedorganisation – efter IDA's eksempel. Hermed udvides HK's selvstændighed, men spørgsmålet er, om det vil betyde isolering. For de private forbundssektorer vil dette scenarie antageligvis heller ikke være ønskeligt pga. overenskomstsyste-met på LO/DA-området.

8. Hovedorganisationernes fremtid

Fagbevægelsens tredelte hovedorganisationsstruktur på det danske arbejdsmarked er gennem en længere årrække kommet til diskussion fra tid til anden. Inden for det sidste års tid er diskussionen blusset op igen. I sensommeren 2012 fremhævede den afgående Metalformand, Thorkild E. Jensen, at han helst så, at LO, FTF og AC blev samlet i en hovedorganisation. Det vil tjene lønmodtagerinteresserne bedst at samle kræfterne i en hovedorganisation, udtalte han. Et vigtigt argument var endvidere, at det ville forbedre mulighederne for at dæmme op for ”de gule forretninger”²⁰. FTF kongressen i november 2012 tog spørgsmålet om samarbejde og eventuel fusion mellem hovedorganisationerne op. Dette førte til en række optrædener i medierne, hvor FTF-formand, Bente Sorgenfrey, forklarede, at FTF er parat til et vidtgående samarbejde med LO, mens LO-formand Harald Børsting, understregede, at LO er indstillet på at gå hele vejen frem mod en sammenlægning af de to hovedorganisationer. LO har grundlæggende altid ment, at én hovedorganisation er målet, men med afviklingen af den automatiske økonomiske støtte til Socialdemokratiet i 2003 blev banen reelt åbnet for et tættere samarbejde med FTF. På daværende tidspunkt blev det også erklæret, at det i sidste ende gerne måtte ende med en fusion mellem de to hovedorganisationer.

I dette kapitel breder vi fokus ud mod muligheder og barrierer for at dette samarbejde samt perspektiverne for en eventuel sammenlægning af de to hovedorganisationer. Samtidig spørger vi, hvilken rolle AC spiller i denne sammenhæng – og om AC overhovedet vil være del af nogen form for sammenlægning? Kapitlet starter med en kort diskussion af drivkræfterne bag hovedorganisationsstrukturen.

Drivkræfter bag hovedorganisationsstrukturen

Hovedorganisationers eksistensgrundlag afhænger af medlemsforbundenes interesse i en samlende organisation, der kan tale forbundenes fælles interesse. Enighed vil give fagbevægelsen en fælles front mod arbejdsgiverne og mod politikerne. Uenighed vil betyde splittelse, som i bedste fald vil betyde paralysering, eller i værste fald kan bruges til at spille forbundene ud imod hinanden.

Ved at omfatte store dele eller hele arbejdsmarkedet kan hovedorganisationen derudover balancere de betydelige særinteresser mellem fagforbund internt i en stor hovedorganisation. Dermed er der også skabt grundlag for et samfundsøkonomisk sammenhold – fx sikre at de private organisationer søger løsninger, der tager hensyn til de offentlige organisationers interesser – og vice-versa.

For LO har det traditionelt været et mantra, at man ikke skulle være laveste fællesnævner, men at hovedorganisationen skulle kunne sætte egne dagsordener, hvor man påtog sig lønmodtagernes interesser – også på lang sigt. Spørgsmålet er dog, hvilke områder en hovedorganisation skal ’blande sig i’. Her vil det i stor udstrækning afhænge af, hvor stærk medlemsforbundene vil eller kan gøre hovedorganisationen.

²⁰ *Metalformand vil samle LO, FTF og AC.* Ugebrevet A4, 7.9.2012.

Man kan tale om, at hovedorganisationerne og forbundene skal balancere mellem to logikker: Indflydelseslogikken og medlemslogikken. Ofte vil de to logikker være i modstrid med hinanden, eks. føler HK/Kommunals medlemmer sig måske bedre hjemme hos FTF'erne (medlemslogik), mens de måske samlet set opnår de største muligheder for indflydelse via LO (indflydelseslogikken). For sammenhængen i LO – eller andre hovedorganisationer – er det vigtigt, at de to logikker ikke er for meget i modstrid, da det vil fremmedgøre medlemmerne, der kan komme til at se forbundsledelsen som fjern og uvedkommende. Dermed være sagt, at hovedorganisationen har brug for enighed blandt sine medlemmer – eller at stærke medlemmer påtager sig et ansvar for at overkomme uenigheder. De mange sammenlægninger af faglige organisationer har skabt store forbund, der har ressourcerne til at løse mange opgaver selv. HK er et godt eksempel på dette. Dette er en udvikling, der blev tydelig i løbet af 1980'erne med sektoriseringen af HK, som nærmest blev en hovedorganisation i sig selv. Dermed er behovet for LO blevet mindre i HK, men det har også åbnet muligheden for, at HK fik en størrelse, der skulle give muligheden for at præge arbejdet i LO og dermed også den fælles fagpolitiske dagsorden.

Enigheden i LO er dog truet af de mange skillelinjer, der eksisterer i LO. Den traditionelle skillelinje mellem funktionær vs. timelønnet er stadig relevant i dag, og den ses tydeligt i HK/Kommunals kritik. De uddannelsesfaglige grænser er også tydelige, og uddannelse er som nævnt en drivkraft i kritikken af LO. Skillelinjen mellem offentlig og privat er kommet tydeligt frem i de senere år – ofte med FOA i en hovedrolle. Som det også vil blive fremhævet nedenfor kan det blive problematisk, såfremt hovedorganisationen ikke længere dækker over både offentlig og privat sektor. Desuden har brancheskel altid været vigtige.

Som nævnt er forbundene i Danmark traditionelt opbygget efter faglige grænser, HK's sektorisering har på sin vis gjort branchen/sektoren vigtigst. Relationen til arbejdsgiveren har i høj grad været bestemmende for udviklingen i forbundenes struktur, eksempelvis ved skabelsen af DI. Og da arbejdsgivernes strukturudvikling i høj grad følger sektor og branche, er fagbevægelsens fag- og uddannelsesbaserede struktur under konstant pres imellem medlemslogikken og indflydelseslogikken. Arbejdsgivernes centralisering og medlemstabet sætter pres på flere sammenlægninger og færre forbund, hvorimod fagligheden og de faggruppernes særinteresser skubber tilbage for at få organisationer, som lønmodtagerne kan identificere sig med. Det er dette dilemma, hovedorganisationerne skal løse.

Tilnærmelser mellem LO og FTF

De varmere relationer mellem LO og FTF i efteråret 2012 førte til en række konkrete samarbejdsinitiativer. FTF stod med på "Er du OK"-kampagnen og det blev besluttet at udbygge samarbejdet på en række områder så som beskæftigelsesområdet og det internationale arbejde. Endvidere blev det senere besluttet at gennemføre en fælles "udfordringsanalyse", der skal udpege udfordringer såvel nationalt som internationalt frem mod 2020. Målsætningen er, at man så herefter tager en diskussion af, hvad der kan løftes i fællesskab og hvad man tager sig af hver for sig. Det skal understreges, at disse nye initiativer bygger ovenpå en længere række af områder, hvor LO og FTF allerede har et systematisk samarbejde; fx i forhold til beskæftigelse, uddannelse, arbejdsmiljø, international

repræsentation m.m. Det er et samarbejde, der på flere områder også inddrager AC.

Hvad er baggrunden for at disse initiativer til et udvidet samarbejde kommer nu? Der er flere forklaringer. *For det første* er LO presset af medlemstaben og en måde at øge egen styrke på er at søge et tættere samarbejde med FTF. Her kan det også handle om at skabe en fælles front baseret på overenskomstbærende organisationer over for de gule. Medlemstabet fører for LO også til en presset økonomi, der tvinger hovedorganisationen til at tænke i nye baner, som fx at løfte visse opgaver i et tættere samarbejde med FTF.

For det andet står både LO og FTF over for arbejdsgivere, der i vid udstrækning har centraliseret deres interesser. På den private side i DI med DA som den koordinerede hovedorganisation og på den offentlige side hos finansministeren/den siddende regering og hos KL. Udfordringen for både LO og FTF er, hvordan man kan sikre lønmodtagerorganisationerne størst mulig indflydelse på udviklingen af velfærdsstaten på et tidspunkt, hvor budgetterne ser stramme ud ganske lang tid frem, og hvor et grundlæggende spørgsmål er, hvordan de faglige organisationer kan være med til at forme en innovativ offentlig sektor, hvor medarbejderne får indflydelse på udviklingen og samtidig rimelige løn- og ansættelsesvilkår. På det private område handler det overordnet set om at kunne matche arbejdsgiversiden i forhold til kvalificeret bred politisk lobbyisme i forhold til politikområder som erhvervsudvikling, (grøn)vækst, skat, miljø og anden relevant politik med betydning for beskæftigelse og udviklingen i arbejdsvilkår.

For det tredje tegner der sig en fremtid, hvor de traditionelle fagopdelinger mellem ufaglærte/faglærte (i LO), funktionærerne (i FTF) og akademikere (i AC) ikke er så logiske og skarpe, som de traditionelt har været. Problematikken står måske ikke øverst på agendaen hos hovedorganisationerne i dag, men fx spørgsmålet om professionsbachelor i LO-organisationerne, som det er tilfældet i HK, illustrerer problematikken.

For det fjerde skal det nævnes, at der såvel i LO som i FTF er en bekymring for, at der kan komme en udvikling blandt de to hovedorganisationer, der fører til, at LO stadig mere entydigt repræsenterer de private dele af arbejdsmarkedet, mens FTF lige så entydigt bliver hovedorganisation for de offentlige organisationer. Det skal dog nævnes, at de offentlige ansatte næsten udgør halvdelen af LO's samlede medlemstal. Her er reelt også enighed om analysen af denne mulige udvikling i LO og FTF: De offentlige organisationer vil blive taberne, hvis vi får en sådan de facto deling på hovedorganisationssiden. Årsagen er at et sådan split mellem private og offentlige lønmodtagere logisk set vil føre til, at de private lønmodtagerorganisationer vil søge sammen med de private arbejdsgivere og her søge at formulere de fællesinteresser. De vil hermed blive en nærmest uundgåelig dialogpartner for den til enhver tid siddende regering og de offentlige organisationer risikerer kun at blive halehæng til politikudviklingen. Eksempelvis kan de private forbund isoleret set have en interesse i lavere indkomstskat og erhvervsbeskatning, hvilket vil øge presset på de offentlige budgetter og måske i sidste ende presse offentlige lønninger.

Et væsentligt spørgsmål for FTF er i denne sammenhæng, hvor deres dominerende private forbund, Finansforbundet, vil være at finde i fremtiden. Finans-

forbundet organiserer i stigende omfang akademikere, hvilket rejser spørgsmålet, om dette forbund vil blive i FTF eller helt eller delvist vil rykke til AC. Dette vender vi tilbage til nedenfor. Skulle det endvidere gå sådan, at HK/kommunal og eventuelt også HK/Stat vil gå til FTF, vil det yderligere forstærke opdelingen mellem LO og FTF i henholdsvis private og offentlige lønmodtagerorganisationer. Kommer dette ryk af offentligt ansatte HK-medlemmer til FTF, kan det også føre til yderligere acceleration af denne proces: Vil der være tilbageværende offentlige organisationer i LO, som vil føle sig klemte af den private dominans? Måske ikke så meget FOA med sine godt 200.000 medlemmer, men måske snarere en mindre organisation som Socialpædagogerne. Ligeledes kunne det få de privatansatte i FTF, og her særligt Finansforbundet – uanset akademikerorganisering eller ej – til overveje konsekvenserne af, at man udgør en stadig mindre andel af det samlede FTF.

Som sagt er det ikke et scenarie, der kun skaber bekymring i LO. I FTF ser man også svaghederne ved mere eller mindre udelukkende at repræsentere offentlige lønmodtagere. Derfor er dette i høj grad et scenarie, der får FTF til at søge dialogen med LO – og for den sags skyld også AC – med henblik på at sikre, at man så at sige ikke risikerer at vokse sig store med offentlige lønmodtagere samtidig med, at man reelt taber indflydelse.

Ud over at en række forhold, der taler for et tættere samarbejde mellem LO og FTF og måske ligefrem en fusion i et længere perspektiv, er der ligeledes en række barrierer der vanskeliggør en sådan udvikling. Blandt de store private forbund i LO findes der en skepsis over for FTF. Som udgangspunkt stiller man spørgsmål ved nogle af de formelle forskelle, der er mellem LO og FTF. Det gælder bl.a. LO's love vedrørende konflikter og her adgangen til, at LO's hovedbestyrelse kan pålægge medlemsforbund at bringe spørgsmålet om sympatikonflikt op i kompetente forsamlinger/over for medlemmerne. Tilsvarende bestemmelser findes ikke i FTF's vedtægter, og historien har da også vist, at FTF organisationer generelt ikke går i konflikt i sympati med andre medlemsorganisationer inden for FTF-fællesskabet. Denne forskel – sammen med partiuafhængigheden – har historisk fået LO-forbundene til at være stærkt kritiske over for FTF.

Trods LO-frierierne over for FTF i efteråret 2012 skal man ikke tage fejl af, at der også er en vis skepsis. De store private forbund i LO er måske nok principielt enige i, at der skal arbejdes hen imod en tættere relation til FTF og måske en dag en fusion, men de mener også, at der ikke er grund til at skynde sig mere end højst nødvendigt. Man ser, at der er nogle grundlæggende politiske interesseforskelle mellem de private og de offentlige organisationer og bliver i tvivl om, hvorvidt der kan skabes et tilstrækkeligt stærkt grundlag for en fælles hovedorganisation.

Blandt FTF-organisationerne findes der også en udbredt skepsis over for LO tilnærmelsen. Et argument er, at man stadig ser et LO, der i praksis er tæt forbundet med Socialdemokratiet. Nok et argument er, at der på flere fagpolitiske områder stadig er store forskelle mellem de grupper, som henholdsvis LO og FTF repræsenterer²¹. Et mere diffust men dog ganske udbredt argument er, at der findes en "LO-kultur", som man har svært ved at se sig selv som del af i

²¹ Jf. FTF's 2020 oplæg fra kongressen 2012.

FTF-organisationerne. Det henvises dels til en dominans af ufaglærte og faglærte med den selvforståelse og identitet, der hører til her, dels en ledelses- og sekretariatskultur i LO, der bliver set som topstyret og tung. Noget som bl.a. ses i FTF som et udslag af, at LO altid har været den store organisation og derfor har kunnet ”lægge linjen”, når mandatet var banket på plads. I FTF har indflydelsen slet ikke været givet på forhånd. De gode argumenter kunne måske bane vejen for indflydelse – og dette har præget arbejdet og tilgangen.

Derudover vil mange af de mindre FTF-forbund nok se skeptisk på deres egen fremtid i en samlet hovedorganisation, hvor de skal gøre sig gældende over for mastodonter som HK, 3F, FOA og Metal. For HK vil en ny hovedorganisation åbne for fusionsmuligheder med relevante FTF-forbund og LO-forbund, der i nogen grad har faglige kontaktflader med HK's forbundssektorer for at realisere HK's gamle vision om sektorforbund. Vil det eksempelvis være interessant for HK/Privat at fusionere med Prosa og dele af Metal for at danne et IT-forbund? Vil HK/Kommunal se en interesse i fusion med nogle af de kommunale forbund i FTF-K, såsom Dansk Socialrådgiverforening og kommunalforeningerne? Kunne ideen om KTO som et forbund realiseres? Eller vil der skulle være specifikke forbund afhængige af faggrænser, som de eksisterer i dag, eksempelvis mellem sundhedsfaglige, administrative, uddannende osv. Kan HK/Stat se sig sammen med FTF-forbund i staten og de andre OAO-Stat forbund, eller ville der også her være behov for forbund med faglige grænser? Vil HK HANDEL overhovedet se nogen samarbejdspartnere i FTF, eller står det mere ligefor at se imod LO-forbund i en ny hovedorganisation? En ny hovedorganisation vil skulle tage stilling til strukturspørgsmålet på en afgørende måde, da det antageligvis vil være svært at kombinere FTF's mange små forbund med LO's relativt store forbund.

Både LO og FTF repræsentanter fremhæver, at en eventuel ny fusioneret hovedorganisation ikke blot skal skabes ved at lægge de to eksisterende hovedorganisationer sammen. Der skal derimod skabes noget nyt. Hvad dette nye indebærer, hører man sjældent meget præcise bud på, men det er tydeligvis afgørende, at der kan skabes et grundlag, som kan samle den nødvendige støtte fra medlemsorganisationerne, således at der reelt placeres kompetencer og indflydelsesmuligheder for den nye hovedorganisation. Hermed bliver det også understreget, at debatten om en ny samlet hovedorganisation skal indeholde perspektiver der rækker klart ud over gevinsterne ved at lægge to sekretariater sammen.

Man kan spørge hvor realistisk det er at forestille sig en sådan fusion indenfor en overskuelig årrække. Der er store forbund både i LO og FTF, som ikke ser nogen grund til at bevæge sig hurtigt hen imod en fusion. Omvendt er der flere steder i fagbevægelsen en vurdering af, at fagbevægelsen samlet set står over for store udfordringer. Det handler overordnet om en omstilling af dansk økonomi i en stadig mere globaliseret verden, som har konsekvenser for dansk velfærd og beskæftigelse. Det handler på de indre linjer om medlemstab og pres fra de gule organisationer. Samlet peger disse overskrifter på nødvendigheden af at sikre en slagkraftig hovedorganisation. På spørgsmålet om, hvor hurtigt en fusion mellem LO og FTF kan komme, peger forskellige udmeldinger på, at går det hurtigt kan det ske inden for fem år. Der kan meget vel også gå længere tid

og i sidste ende handler det om, hvorvidt organisationerne vil, når det kommer til stykket.

FTF i midten – relationen til AC

På trods af tilnærmelserne mellem LO og FTF er det ingen hemmelighed, at FTF organisationerne umiddelbart hellere vil fusioneres med AC. Det kan man høre fra FTF-repræsentanter, og det fremgår af FTF's 2020 oplæg²². Men lige såvel som FTF er tilbageholdende over for LO, er AC tilbageholdende over for FTF. Det giver dog FTF visse muligheder, at man så at sige befinder sig mit mellem LO og AC. Derfor har FTF løbende også forsøgt at udbygge samarbejdet med AC. Mest konkret er det kommet til udtryk i form af bestræbelser på at skabe et fælles FTF/AC sekretariat med to adskilte politiske overbygninger. Denne bestræbelse er dog for ganske nylig sat på stand by på grund af modstand i AC.

Som udgangspunkt er AC en eliteorganisation, hvor medlemsorganisationerne repræsenterer akademisk uddannede medarbejdere. Det indbefatter også en logik, hvor det knapt så meget er AC's størrelse, som det er den kompetencemæssigt eksklusive medlemsgruppe, der er afgørende. Dette præger overordnet AC's relation til FTF. Mere konkret er det dog også klart, at gymnasielærerne i AC ikke umiddelbart er interesserede i at bevæge sig ind i noget, der kunne føre til et forhandlingsfællesskab med skolelærerne. Det kan ganske enkelt svække mulighederne for at opretholde den lønforskel, der i dag eksisterer mellem de to grupper. Et tilsvarende forhold gør sig gældende for lægerne over for sygeplejerskerne. I begge tilfælde handler det om, at AC organisationerne ser en risiko for, at de kan komme til at udviske egen styrke som en kompetencemæssig elite.

Det hører dog med til udviklingen, at AC knapt så entydigt som tidligere er en eliteorganisation. Det handler her om, at de entydige skel mellem de mellem-lange videregående uddannelser, som diplomuddannelser og professionsbachelorer, og de lange videregående uddannelser ikke er så skarpe, som de har været. Dernæst handler det også om, at der i dag er grupper af medlemmer i AC organisationerne, der ikke er på kandidatniveau. At Foreningen af Kliniske Diætister blev del af AC, henhører nok mest til en organisatorisk tilfældighed i de strukturomlægninger, der foregår i en hovedorganisation. Under alle omstændigheder er klinisk diætist en specialeretning inden for uddannelsen "Professionsbachelor i ernæring og sundhed". Medlemsorganisationer som Kommunikation og Sprog (der har korrespondenter) og bibliotekarerne har større grupper, der ikke med de nuværende definitioner er akademikere.

Aktuelt bliver der snakket om, hvorfor det kun skal være de akademisk uddannede journalister og ikke det samlede Journalistforbund, der skal være medlem af AC. Udviklingen peger også på, at ingeniørerne snart er med i AC fællesskabet igen, hvilket også betyder, at en stor gruppe diplomingeniører kommer med.

Disse uddannelsesmæssige forskydninger internt i AC skal nævnes her, da de hører med til svaret på spørgsmålet om, hvorvidt AC eventuelt vil byde Finansforbundet velkommen som nyt medlem, hvis Finansforbundet skulle "banke på". Finansforbundet organiserer i stigende omfang akademikere, hvilket er

²² FTF 2020. Debatoplæg til FTF's organisationer forår 2012.

en konsekvens af de kompetencer, der efterspørges i banksektoren. I den dominerende AC organisation, DJØF, vil udgangspunktet givetvis være, at jurister og økonomer skal være medlemmer af DJØF – også når de er ansat i banker. Modsat kan Finansforbundet hævde, at man er en arbejdspladsorganisering fuldstændig på linje med fx Gymnasielærernes Landsforening og derfor har sin styrke i at organisere hele sektoren overfor modparten.

Nok et element i relationen mellem AC og FTF er, at AC-organisationerne er skeptiske over for de offentlige organisationers tyngde i FTF. I AC er der en generel forståelse af, at akademikernes fremtid i høj grad ligger i den private sektor, hvorfor AC-organisationerne også er åbne over for at diskutere emner som effektivisering og afbureaukratisering af den offentlige sektor. Effektivisering af den offentlige sektor er parentes bemærket også typisk formuleret og effektueret af AC'ere. Dette begrænser AC's lyst til et tættere politisk samarbejde med FTF. Man kan sige, at AC på sin vis kommer tættere på de dominerende private forbund i LO end på FTF organisationerne.

Men går man videre i denne tankerække og spørger om en eventuelt fusion mellem LO og FTF også kunne komme til at inkludere AC, så ser muligheden meget smal ud i dag. Her har AC organisationerne svært ved at se sig selv i et interessefællesskab med LO-organisationerne. Samtidig kan det ikke ignoreres, at skulle det ende med at LO og FTF fusionerer, så vil det isolere AC. Med andre ord har AC en direkte interesse i, at det ikke sker. AC har således også en direkte interesse i at holde dialogen med FTF varm – spørgsmålet er hvor langt AC i sidste ende vil gå i samarbejdet med FTF og om det på nogen måde vil inddrage LO.

Opsamling

Relationerne er blevet tættere mellem LO og FTF gennem det seneste års tid. Man har taget forskellige fælles tiltag, herunder udarbejdelsen af en ”udfordringsanalyse”, der skal udpege udfordringer såvel nationalt som internationalt frem mod 2020. Det kan føre til yderligere udbygning af samarbejdet. Der er flere årsager til, at de to hovedorganisationer forsøger at styrke samarbejdet. Først og fremmest er LO presset af faldende medlemstal, men heller ikke FTF kan uden videre regne med et stabilt medlemstal i de kommende år. En slankere offentlig sektor er en af forklaringerne. Både LO og FTF står over for arbejdsgivere, der i vid udstrækning har centraliseret. Spørgsmålet er, om den nuværende tredelte hovedorganisationsstruktur er en hindring for at kunne matche de meget centraliserede organisationer på arbejdsgiversiden – såvel på det private som det offentlige område. Dernæst viser udviklingen stadig tydeligere, at den traditionelle uddannelsesbaserede opdeling mellem ufaglærte/faglærte lønmodtagere (i LO), lønmodtagere med korte og mellemlange videregående uddannelser (i FTF) og akademikere (i AC) bliver udfordret på stadig flere fagområder. Endelig er der en bekymring såvel i LO som i FTF for, at der kan komme en udvikling blandt de to hovedorganisationer, der fører til, at LO stadig mere entydigt repræsenterer de private dele af arbejdsmarkedet, mens FTF lige så entydigt bliver hovedorganisation for de offentlige organisationer. Dette kan føre til et mere fundament split mellem de to store lønmodtagergrupper, hvor det samtidigt er en nærmest fælles vurdering, at de offentlige grupper vil blive taberne. De private fagforbund kan meget vel i samspil med arbejdsgiversiden være

tilbøjelige til at prioritere særinteresser, hvis man ikke er del af et forpligtende hovedorganisationsfællesskab.

Det er også set i denne optik, at det vækker bekymring blandt hovedorganisationsrepræsentanter, hvis fx HK/Kommunal vil vælge at gå til FTF og at denne udvikling måske endda kunne få andre offentlige LO-forbund til at søge samme vej, samtidig med at FTF's største private organisation, Finansforbundet, med stadig flere akademikere som medlemmer, måske vil vælge at søge mod AC. Dette kunne føre til en cementering af FTF som en hovedorganisation for offentligt ansatte samtidig med, at LO står tilbage som en primært privat, men medlemsmæssig svækket organisation.

Der er dog stadig betydelige barrierer for at skabe et tættere samarbejde mellem LO og FTF endside bevæge sig frem mod en fusion. De store private forbund i LO er skeptiske over for FTF og muligheder for at kunne skabe en tilstrækkelig stærk fælles ny hovedorganisation. Tilsvarende er der en skepsis i FTF-organisationerne, der som udgangspunkt hellere vil fusioneres med AC. Men her er AC-organisationerne tilbageholdende. De er som udgangspunkt repræsentanter for eliteorganisationer, om end noget tyder på, at denne markering ikke skal tolkes lige så entydigt i dag, som tidligere. Dette er også en afspejling af den generelle kompetencemæssige udvikling på arbejdsmarkedet. Samtidig spiller det ind, at det vil marginalisere AC, hvis LO og FTF skulle finde sammen.

Spørger man til hvornår en fusion mellem LO og FTF eventuelt kunne blive en realitet trods modstand og betænkeligheder, så er et forsigtigt bud, at der vil gå 5 år, hvis det går hurtigt, men at der meget vel kan gå flere. Dette kræver dog under alle omstændigheder at den politiske vilje og magt til forandring er til stede – både hos forbundene og i hovedorganisationerne.

Bilag

Liste over informanter

- Anders Vind, konsulent i LO
- Anders Bojesen, faglig konsulent HK/Stat
- Andy Andreasen, udviklingschef i FTF
- Annette Godsvig Laursen, formand for HK/Stat Sydjylland
- Bente Sorgenfrey, formand for FTF
- Bodil Otto, formand for HK/Kommunal
- Carsten Riis, socialpolitisk konsulent i HK/Danmark
- Christian Grønnemark, afdelingsformand i HK/Hovedstaden
- Christian Nyholm, uddannelsespolitisk konsulent i HK/Kommunal
- Claus Agø Hansen, uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk sekretær i HK/Privat
- Claus Jensen, formand for Dansk Metal/CO-industri
- David Hedegaard Andersen, konsulent i LO
- Dennis Kristensen, formand for FOA
- Finn Larsen, sekretariatschef i LO
- Gert Skov, faglig sekretær i forbundssekretariatet i HK/Danmark
- Hanne Kærgaard Mathiasen, formand for HK HANDEL Sydjylland
- Harald Børsting, formand for LO
- Henny Fiskbæk, formand for HK/Privat Sydjylland
- Henrik Hofman, afdelingsleder for Politik og Analyse i HK/Danmark
- Jens Kragh, direktør i FTF
- Jesper Schmidt Sørensen, faglig chef for HK/Privat
- Josephine Fock, sekretariatschef i OAO
- Jørn Neergaard Larsen, administrerende direktør i DA
- Karin Østerby, afdelingsformand for HK Midtvest
- Kent Petersen, formand for Finansforbundet
- Kim Jensen, faglig chef for HK HANDEL
- Kim Simonsen, forbundsformand for HK
- Lene Roed, formand for HK/Kommunal Sydjylland
- Lisbeth Sølvhøj, konsulent i FTF
- Lissi Gyldendahl, konsulent i LO
- Marianne Brinck-Fischer, kontorchef i KL
- Martin Theilmann, direktør i AC
- Mette Høgh, formand for HK HANDEL Hovedstaden
- Michael Jespersen, souschef i OAO
- Morten Madsen, udviklingschef i LO
- Ole Kjær, afdelingsformand for HK Sydjylland
- Per Tønnesen, formand for HK HANDEL
- Rene Knudsen, formand for HK Service Hovedstaden
- Rita Bundgård, formand for HK/Stat
- Simon Tøgern, formand for HK/Privat

- Steen V. Kristensen, forhandlingsleder for HK/Kommunal
- Tina Green, faglig chef for HK/Stat
- Torben From, chef for juridisk kompetencecenter i HK/Danmark
- Ulla Moth-Lund Christensen, formand for HK/Stat Hovedstaden
- Villy Dyhr, forbundssekretær for HK/Danmark
- Winnie Axelsen, formand for HK/Kommunal Hovedstaden

38 informanter er blevet interviewet ved fysisk fremmøde og dybdegående interviews på mellem 45 min. og et par timer. De resterende 8 informanter er udspurgt per telefon. Længden af disse telefonsamtaler varierer fra kortere samtaler på 10 min. til en time.

Metodebeskrivelse for spørgeskemaundersøgelse

Dataindsamling i januar 2013 - Samarbejde mellem FAOS og HK/Danmark. Undersøgelsen er gennemført af Epinion i perioden 8. – 18. februar og bygger på i alt 3.942 besvarelser fra medlemmer af HK's medlemspanel. Besvarelserne fordeler sig som følger:

- 1.813 medlemmer af HK/Privat
- 828 medlemmer af HK/Kommunal
- 867 medlemmer af HK/Handel
- 434 medlemmer af HK/Stat.

Datamaterialet er vægtet på baggrund af fordelinger, som er opgjort på den samlede medlemsskare for HK Danmark. Datamaterialet er vægtet på følgende baggrundsvariable: alder, køn og fordelingen mellem de fire HK sektorer.

Afrapporteringen er baseret på det vægtet datamateriale, og undersøgelsen kan derfor siges at være repræsentativ for den samlede medlemsskare for HK Danmark. I afrapporteringen er der gennemført signifikans test på krydstabellerne. Signifikans testen er gennemført ud fra en chi²-test og viser, om resultatet kan angives at være signifikant eller ej.

Epinion foretager hvert år en ny stor rekruttering til panellet og løbende sletter medlemmer, som ikke ønsker at være en del af panellet mere. På den måde sker der en kontinuerlig opdatering af panellet, og panellet kan dermed siges at blive fornyet ofte. Det er med andre ord ikke de samme medlemmer, som deltager i undersøgelserne hver gang.