

LO-dokumentation

Nr. 1/2001

Marts 2001

LO-dokumentation nr. 1/2001

ISSN: 1600-3411

ISBN: 87-7735-550-4

Varenr: 2121

Udgivet af: Landsorganisationen i Danmark, marts 2001

Oplag: 1.300 stk.

Forsidefoto: Stefan Fallgren/Billedhuset/2 maj

Produktion: Jydsk Centraltrykkeri

Papir: Scandia 2000, 200g./100g.

Layout: LO's grafiske værksted

Sat med: Officina Sans og New Century Schoolbook 10/13

I LO-dokumentation 1/2001

Fagbevægelsens struktur i det 20. århundrede

Forhandlingssystemet som problemløser og hindring for udvikling

af Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, FAOS, Sociologisk Institut

Fagbevægelsens struktur er under hastig forandring i mange europæiske lande. Et forskernetværk organiseret af den europæiske fagbevægelses forskningsinstitut i Bruxelles, ETUI, er i gang med at foretage en dybtgående analyse af, hvad det er der gennem tiden har påvirket fagbevægelsens struktur, og hvordan nyere tendenser til decentralisering og de-regulering har sat de faglige organisationer under pres. Det er den danske del af denne undersøgelse, der hermed præsenteres. Den historiske analyse af udviklingen i fagbevægelsens struktur i Danmark påviser en bemærkelsesværdig stabilitet, men dog med tendens til større forandringer i de senere årtier. Bestemmende forhold har først og fremmest været udviklingen i overenskomstsyste-met og ændringer i den statslige regulering af arbejdsløshedslovgivningen.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	5
2. Den danske organisationsstruktur	18
3. Udviklingen i organisationssammenlægninger.	37
4. Konklusion	86
5. Liste over forkortelser	95
6. Litteratur og kilder	100
7. Liste over tabeller og skemaer.	103
8. Bilag	104

Fagbevægelsens struktur i det 20. århundrede

Forhandlingssystemet som problemløser og
hindring for udvikling

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, FAOS, Sociologisk Institut

1. Indledning

Historien om udviklingen af fagforeningsstrukturen i Danmark er historien om, hvordan en stærkt differentieret opbygning præget af et stort antal forbund, hvoraf mange er meget små organisationer, er blevet fastholdt gennem mange årtier, fordi de åbenlyse svagheder ved strukturen er blevet overvundet gennem et stærkt centraliseret overenskomstsysteem. Forhandlingerne er foregået enten direkte gennem eller med betydelig medvirken af hovedorganisatio-

nerne (LO i den private sektor) eller gennem forhandlingskarteller (centralorganisationerne i den offentlige sektor). Derved har forhandlingsstrukturen i første omgang virket som problemløser for organisationsstrukturen, men den er i anden omgang blevet en barriere for forandring.

Det skal tilføjes, at historien om udviklingen af fagforeningsstrukturen i Danmark også er historien om, hvordan de markante ændringer, der trods alt er sket under-

vejs i betydelig grad har været et resultat af overenskomstsystemets opbygning. Når der er sket væsentlige ændringer i forhandlingsstrukturen, som de eksisterende organisationsstrukturer kommer i konflikt med, så sker der også ændringer i organisationernes opbygning, hvis sådanne ændringer er en forudsætning for en fortsat effektiv interessevaretagelse vedrørende de berørte medlemsgruppers løn- og arbejdsforhold. Dermed er også sagt, at det i høj grad er beslutninger i organisationerne for arbejdsgivere, som – via ændringer i forhandlingsstrukturerne – har været afgørende for udviklingen af fagbevægelsens struktur.

På den måde har den danske organisationsudvikling stor udstrækning fungeret i overensstemmelse med den teori om sammenhængen mellem etableringen af et kollektivt forhandlingssystem og mellem organisationernes interne og eksterne strukturer, der er udviklet inden for den britiske forskning om arbejdsmarkedsrelationer (Industrial Relations) af Hugh A. Clegg. Etableringen af en forhandlingsstruktur, hvis centraliseringsgrad ofte dikteres af arbejdsgiverne som betingelse for at indgå kollektive overenskomster, presser fagforeningerne til at tilpasse deres beslutningsproces, så den fungerer

effektivt i forhold til de afgørende forhandlingsniveauer. Hvis de eksisterende organisationsstrukturer er en hindring for en sådan tilpasning, så vil organisationernes opbygning blive ændret. Hvis organisationsstrukturerne derimod ikke er i vejen for en effektiv beslutningsproces, vil forhandlingssystemet i realiteten virke som en legitimering af den eksisterende organisationsstruktur. Derved vil en organisationsmæssig opbygning, som ellers bredt vurderes som uhenigtsmæssig og tjenlig til udskiftning, kunne overleve mange årtier. Og så vil det ofte først være nye ændringer i forhandlingsstrukturen, som vil sætte organisationsstrukturerne under pres, hvis de vel at mærke herved bliver en hindring for tilpasningen af beslutningsprocesserne til de nye forhandlingsformer (Clegg 1976, Due et al. 1993, 1994).

Anvendte begreber

Når der tales om fagforeningernes struktur, skelnes der således mellem på den ene side deres interne struktur eller magtstruktur, dvs. fastlæggelsen af de niveauer, der træffer de afgørende beslutninger, og på den anden side deres eksterne struktur eller organisationsstruktur, dvs. de kriterier hvorefter organisationerne er bygget op, og hvormed de afgrænser

sig fra andre fagforeninger. Organisationsssammenlægninger handler om ændringer i den eksterne struktur enten gennem fusioner eller gennem optagelser. En fusion defineres som en sammenlægning af to eller flere fagforeninger til en ny organisation. En optagelse defineres som en eller flere (som regel mindre) fagforeningers optagelse i en allerede (og som regel større) eksisterende organisation. Når fx Snedker- og Tømrerforbundet sammen med Træindustriarbejderforbundet danner TIB, er der således tale om en fusion. Når fx Murerforbundet bliver en afdeling i SiD, er der tale om en optagelse.

Forhandlingsystem og organisationsstruktur

Vi har med ovenstående indledende afsnit allerede besvaret den væsentligste del af spørgsmålet om, hvad der er årsag til udviklingen i fagbevægelsens struktur eller – i meget lange perioder – den manglende udvikling i fagbevægelsens

struktur. Vi har på god journalistisk vis startet med konklusionen, men da der her er tale om et forskningsbaseret arbejde, vil vi i det følgende præsentere alle mellemregningerne. Det gælder i den resterende del af denne indledning den mere uddybende teoretiske baggrund for forskningsarbejdet, og det gælder i den efterfølgende gennemgang af de konkrete udviklingslinier en kortlægning af de faktiske ændringer – og manglen på samme. Hensigten er derigennem at dokumentere vores indledende antagelse.

Vores udgangspunkt er den historiske institutionalisme, der har præget IR-forskningen i almindelighed, og som også har været en inspiration for vores arbejde¹. Hermed bliver det første spørgsmål, hvad det er, der betinger organisationsstrukturen i fagbevægelsens etableringsperiode. Hvorfor opbygges de faglige organisationer efter bestemte linier, der – ved at afgrænse dem fra hinanden

1 Vi tænker her først og fremmest på IR-traditionen i dens britiske udgave, som den i anden halvdel af det 20. århundrede blev udviklet først i den såkaldte Oxford-skole og i forlængelse heraf i den såkaldte Warwick-skole af forskere som Flanders, Clegg og Sisson. Men vi tænker også på den amerikanske IR-tradition, der ganske vist med Dunlops banebrydende værk *Industrial Relations Systems* fik en systemteoretisk forankring inspireret af Parsons, men som lige fra Commons (i første halvdel af det 20. århundrede) over Dunlop og Galenson (i århundredets midte) til Kochan, Katz og McKersie (i slutningen af det 20. århundrede) i høj grad må betegnes som institutionalisme. For en udmærket, kortfattet gennemgang af IR-forskningens historie kan henvises til en række artikler af Elvander (1998, 2000a og 2000b).

– fastsætter deres eksterne struktur? Og hvad er det, der betinger udviklingen i magtstrukturen eller deres interne struktur?

Den interne struktur eller magtstrukturen i de faglige organisationer er ifølge Clegg direkte bestemt af udviklingen af det kollektive forhandlingssystem.

"Kort sagt fastslår teorien, at magten i faglige organisationer koncentrerer på det niveau, hvor de kollektive forhandlinger udøves." (Clegg 1976, s. 41, vores oversættelse).

Det er en lige så kort som indlysende antagelse ud fra det grundsynspunkt, at opnåelsen af aftalerechten og dermed muligheden for at indgå kollektive overenskomster, der regulerer medlemmernes løn- og arbejdsforhold, må anses for at være enhver faglig organisations raison d'être. Med etableringen af et forhandlingssystem anerkender arbejdsgiverne de eksisterende faglige organisationers ret til at repræsentere deres medlemmers interesser gennem indgåelsen af kollektive overenskomster, dvs. en fælles regulering af løn- og arbejdsforhold. Som vi beskrev det indledningsvist var de danske arbejdsgivers modkrav, at forhandlingerne skulle centraliseres, og dermed blev der tale om en tilsva-

rende centralisering af beslutningskompetencen – om ikke formelt så i hvert fald reelt.

Det er arbejdsgivernes struktur og handlinger, der – på baggrund af industrialiseringsgrad og teknologi – i hovedtrækkene kommer til at bestemme etableringen af og indholdet i det kollektive overenskomstsystem i de enkelte lande. Det er Cleggs grundopfattelse. Samtidig tillægger han, at denne udvikling i visse tilfælde understøttes af staten (Clegg 1976, s. 10). Cleggs efterfølger som leder af Warwick-skolen, Keith Sisson, nuancerer denne opfattelse ved at fremhæve fagforeningernes selvstændige indflydelse. Arbejdsgivernes accept af kollektive forhandlinger sker som regel i forhold til og er dermed også præget af arbejdernes forudgående organiseringsproces (Sisson 1987, s. 190-91). Etableringen af kollektive aftalestrukturer er sagt på en anden måde et historisk kompromis, der som regel indtræder i sammenhæng med konflikter relativt tidligt i industrialiseringsprocessen, og hvor udviklingen inden for den fremtrædende jernindustri ofte er afgørende for forløbet og resultatet (Sisson 1987, s. 10-11, 187, Due et al. 1993, s. 30-43).

Det er dog samtidig en hovedtese hos Sisson, at selve forhandlings-

niveauet først og fremmest er et resultat af arbejdsgivernes forsøg på at presse netop den form for forhandlinger igennem, der virker optimal i forhold til deres interesse i at fastholde ledelseskontrollen i virksomhederne (Sisson 1987, s. 13-14, 188-89)². Og når arbejdsgiverne bestemmer forhandlingsniveauet kommer de derved også, hvis vi følger Cleggs antagelse om den interne struktur, til at bestemme fastlæggelsen af beslutningskompetencen i de faglige organisationer.

Der er ikke en tilsvarende form for direkte årsagsvirkning mellem forhandlingsstrukturen og den eksterne struktur. Hvor forhandlingsstrukturen dikterer indholdet i den interne struktur, forholder forhandlingsstrukturen sig nærmest neutral i forhold til den eksterne struktur. Clegg formulerer sin hovedtese om denne særlige sammenhæng på følgende måde:

"Kollektive forhandlinger er kompatible med enhver organisationsstruktur, og arbejdsgivernes eller statens anerkendelse (af en faglig organisation) med forhandlinger som formål stabiliserer og legitimerer de eksisterende (eksterne) strukturer." (Clegg 1976, s. 39, vores oversættelse og indskudte parenteser).

Det, der sker ved etableringen af et kollektivt forhandlingsystem, er en legitimering af de eksisterende organisationsstrukturer (eller eksterne strukturer) på anerkendelsestidspunktet. Dog under den udtrykkelige forudsætning – som også fremgår af det indledende ræsonnement ovenfor om organisationsudviklingen i Danmark – at den kompetencecentralisering eller centraliseringsgrad (den interne struktur), som forhandlingssystemet forudsætter, kan realiseres inden for de givne organiseringsprincipper (den eksterne struktur). Hvis denne forudsætning opfyldes, ligger der i forhandlingsystemet ikke noget yderligere pres for ændringer af de organisatoriske afgrænsninger i fagbevægelsen. Med denne indirekte legitimerende effekt virker forhandlingsystemet konserverende på den eksisterende organisationslinier. Derfor reflekterer den eksterne struktur under kollektive forhandlinger – med Cleggs formulering – ikke så meget de nuværende metoder til

² Sissons hovedværk fra 1987 var netop en komparativ analyse af arbejdsgivernes organisering i en række udvalgt lande, hvor Cleggs bog fra 1976 var en tilsvarende komparativ analyse af fagforeningernes opkomst og udvikling. På den måde kompletterer de to værker hinanden.

regulering af løn- og arbejdsforhold som tidligere metoder og nuværende ideologi (Clegg 1976, s. 10 og 30-31).

Cleggs teori om fagbevægelsens eksterne struktur kan i komprimeret form samles i de fire følgende faktorer. For det første er den eksterne struktur et resultat af det teknologiske udviklingsniveau og den industrielle organisering (eller erhvervsstrukturen) i den historiske tilblivelsesproces. Med en håndværkspræget produktion med fortrinsvis små og mellemstore virksomheder i etableringsperioden i sidste tredjedel af det 19. århundrede var organisering efter faglige (eller uddannelsesmæssige) linier i forhold til de forskellige håndværksfag det naturlige udgangspunkt for opbygningen af faglige organisationer alene for faglærte, de såkaldte "craft unions". En samling af alle ansatte i virksomheder inden for de samme industrigrene, såkaldte industriforbund, blev derimod undtaget fra reglen.

For det andet er den eksterne struktur betinget af den reguleringsmetode, som anvendes i forsøget på at sikre bedre løn- og arbejdsforhold. Her var monopolisering af arbejdsområdet bl.a. gennem udelukkelse af ufaglærte via

opstilling af specifikke uddannelseskrav et væsentligt middel for de opvoksede håndværksbaserede fagforeninger. De ufaglærte var dermed overladt til at starte deres egne organisationer, der ofte gik på tværs af håndværksmæssige og branchemæssige skillelinier, de såkaldte "general unions".

For det tredje er den eksterne struktur betinget af de ideologier, der udvikles i sammenhæng med organiseringsprocessen, og fagforeningsmedlemmernes sociale værdier og holdninger. Her er fagbevægelsens grundlæggende ideologi ifølge Clegg fællesskabet eller solidariteten, og det medfører et ideologisk pres i retning af industriforbund. Det skal dog tilføjes, at en supplerende og til dels konkurrerende ideologi med uddannelsen eller professionen som grundlag også er en del af en fagbevægelse, der har udviklet sig med de enkelte håndværk som udgangspunkt, og det er en ideologi, der styrkes af den senere organisering af forskellige professionsgrupper.

I Danmark har der – som vi skal se – netop været et sådant vedvarende pres for en gennemgribende strukturreform efter industriforbundsprincippet, men de eksisterende organisationer og deres professionsbaserede grundlag har –

sammen med andre faktorer – udgjort en barriere mod realiseringen af en sådan reform.

Spørgsmålet om medlemmernes egne værdier og holdninger har i denne sammenhæng en generel betydning. Hos Clegg inddrages medlemmernes holdninger i relation til deres forhold til staten i forbindelse med de opvoksede funktionærgrupper (herunder ikke mindst offentligt ansatte), som holdningsmæssigt ser deres interesser som adskilt fra de manuelle arbejders interesser og derfor har udviklet deres egne organisationer – i det omfang de overhovedet er blevet organiseret.

For det fjerde er den eksterne struktur betinget af såvel statens som arbejdsgivernes anerkendelse af de eksisterende organisationer. Det handler først og fremmest om, at anerkendelsen legitimerer de eksisterende strukturer. De kollektive forhandlinger er – som vi formulerede det med Clegg ovenfor – kompatible med enhver organisationsstruktur og legitimerer og stabiliserer dermed den eksisterende eksterne struktur på anerkendelsestidspunktet. Men det forudsætter dog, at der inden for den eksisterende organisationsopbygning kan etableres en kompetencecentralisering, som fungerer i for-

hold til forhandlingsniveauet i det etablerede overenskomsts system, et niveau, der er forudsætningen for arbejdsgivernes (og evt. statens) accept af regulering af løn- og arbejdsforhold gennem kollektive forhandlinger, så vil den eksterne struktur komme under et voldsomt forandringspres. På den måde findes der en særlige sammenhæng mellem den eksterne og den interne struktur (Clegg 1976, s. 10, 30, 36-37 og 39).

Cleggs teori handler først og fremmest om organisationsstrukturernes historiske opkomst. Men det kan antages, at senere ændringer i de faktorer, som Clegg opstiller, vil føre til et forandringspres, som før eller siden vil medføre ændringer i den eksterne struktur. Fx må det jf. pkt. 1 formodes, at indførelsen af ny teknologi og ændringer i den industrielle organisering, herunder større forskydninger i erhvervsstrukturen, vil betyde, at det bliver uomgængeligt at gennemføre forandringer i organisationsstrukturernes. Det samme må jf. pkt. 4 formodes i endnu højere grad at være tilfældet, hvis der sker ændringer i forhandlingsstrukturen, og der dermed forudsættes ændringer i beslutningskompetencen, som vanskeligt lader sig realisere under den eksisterende eksterne struktur.

Det fremstår ikke eksplicit af Cleggs egen fremstilling, men det kan med stor sikkerhed udlæses, at den nævnte 4. faktor har ganske særlig vægt. Netop legitimeringen af den eksisterende eksterne struktur kan meget let have som effekt, at selv en relativt omfattende teknologisk og erhvervsstrukturel udvikling (jf. pkt. 1), som umiddelbart set burde afstedkomme en tilpasning af fagbevægelsens organisationsstruktur, alligevel ikke fører til ændringer.

Som vi skal se det, så er der sket organisationssammenlægninger, der kan tilskrives ændringer i teknologi og erhvervsstruktur. En stor del af de sammenlægninger, der har fundet sted har været et simpelt resultat af, at fagområder har fået undergravet deres grundlag som følge af ny teknologi. Det drejer sig både om organisations-sammenlægninger tidligt i processen (fx manufakturprægede organisationer, der forsvandt i første halvdel af 1900-tallet), og det gælder sammenlægninger inden for det seneste tiår (fx først sammenlægningen af alle organisationer og derefter den totale fjernelse af en selvstændig organisering inden for den grafiske branche.

Men det er ikke sådanne ændringer, der fremstår som hovedindtryk-

ket. Der er derimod, at forhandlingsstrukturens legitimerende effekt har betydet, at fagbevægelsens eksterne struktur i høj grad har været resistent over for forandringspresset. Dertil kommer, at de større strukturændringer, der trods alt har fundet sted, også kan tilskrives forhandlingsstrukturen, som det er fremgået af de indledende afsnit ovenfor.

Cleggs fjerde faktor om arbejdsgivernes anerkendelse af fagforeningerne i forbindelse med etableringen af et kollektivt forhandlingssystem indeholder også betydningen af statens evt. anerkendelse af de faglige organisationer. Spørgsmålet om relationerne mellem staten og de store interesseorganisationer på arbejdsmarkedet er generelt set underbelyst i Cleggs teori. Clegg behandler ikke den evt. betydning for strukturen af mere overordnede trepartsarrangementer og lignende former for forbindelser mellem staten og parterne. Det er kun i det omfang, staten direkte indvirker på forhandlingsstrukturen, at det tages op.

Forbindelsen mellem a-kasser og fagforeninger

Selv om man i væsentlig grad kan betegne den danske aftalemodel som en del af et trepartssystem eller som en model præget af en høj grad af korporatisme, så kan der –

som det vil fremgå i vores efterfølgende analyse – ikke spores nogen direkte betydning for eller indflydelse på udviklingen i fagbevægelsens organisationsstruktur af denne korporatisme. Måske fordi selve forhandlingssystemet er voluntaristisk, dvs. karakteriseret af en høj grad af partsautonomi.

På et specifikt punkt slår korporatismen dog stærkt igennem, og her har det politiske system som aktør spillet en væsentlig rolle. Det handler om den tætte sammenhæng mellem arbejdsløsheds-kasser og fagforeninger i Danmark. A-kasserne er opstået som en del af de faglige organisationer, og denne tætte sammenhæng blev fastholdt i forbindelse med indførelsen af en arbejdsløshedsunderstøttelse med statslig andel af finansieringen. Fagforeningerne har siden den første lov i 1907 via deres a-kasser administreret systemet under statslig kontrol, dvs. et klart korporativt arrangement (Nørgaard 1997, s. 169-80). Formelt set var der tale om en adskillelse mellem fagforeningsmedlemskab og medlemskab af arbejdsløshedsforsikringen, men reelt blev systemet kørt af fagforeningerne gennem oprettelse af landsdækkende a-kasser svarende til de eksisterende fagforbund, dvs. opdelt efter de samme faglige linier. Denne opde-

ling blev fastslået i de første mønstervedtægter for a-kasserne, der blev udformet i et tæt samspil mellem fagbevægelsen og de statslige myndigheder i forlængelse af gennemførelsen af loven i 1907. Det blev samtidig en anerkendt praksis, at der kunne være person-sammenfald i ledelsen, og desuden blev det gjort obligatorisk for forbundenes medlemmer også at være medlemmer af a-kasserne.

Det sidste punkt var afgørende for, at også de borgerlige partier kunne acceptere det nye system. Loven kunne kun fungere, hvis så mange som muligt forsikrede sig uanset risikoen, og det forekom indlysende, at man aldrig kunne få arbejdere med en relativ lille arbejdsløshedsrisiko til at forsikre sig, hvis ikke man opbyggede et system, som aktivt kunne støttes af de faglige organisationer. Den samme konservative politikere, L.V. Birck, som fastslog, at der aldrig kunne være tale om at give tilskud til en forening, som af arbejdsgiverne blev opfattet som en kamporganisation rettet mod dem, sagde derfor også, at a-kasserne skulle have fuld autonomi, og at ingen ville blande sig i, hvem der blev valgt til deres ledelse (Nørgaard 1997, s. 175-76).

Den tætte sammenvævning mellem fagforeninger og a-kasser har

stærkt bidraget til at sikre fagbevægelsens position. Uden den umiddelbare kontrol over a-kasserne havde man ikke opnået så høje organisationsprocenter. "Den kendsgerning, at medlemskab i fagforeninger og arbejdsløshedskasser var sammenfaldende havde været og var stadig nøglen til medlemsmobilisering og organisationernes overlevelse" (Nørgaard 1997, s. 311, vores oversættelse). Men sammenkædningen betød også, at de faglige organisationer blev afhængige af a-kasserne og dermed af statsanerkendelsen. Derfor fik det vidtgående konsekvenser for fagbevægelsens struktur, da det politiske system ændrede på regelsættet for opnåelse af denne anerkendelse. Det skete – i perioden mellem midten af 1960'erne og midten af 1980'erne – gennem nye lovgivningsinitiativer, der øgede kravet til størrelsen af medlemstallet som forudsætning for at opnå statsanerkendelse. I første omgang til 1.000 ved en lovændring gennemført i 1970 med en 3-årig overgangsperiode. Og i anden omgang til 5.000 medlemmer ved en lovændring gennemført i 1979 med virkning fra 1.1.1985. Det undergravede på LO's organisationsområde de mindste fagforbunds mulighed for overlevelse og førte i to omgange til en bølge af organisationsammenlægninger (Nørgaard 1997, s. 322, 331).

Hovedårsagen til opstramningen af kravet til medlemstallet skal findes i tidens tendens til centralisering og rationalisering, der bl.a. kom til udtryk i reformen af det offentlige aftalesystem, der blev startet med Tjenestemandsløven af 1969, og i Kommunalreformen af 1970, der indebar en kraftig reduktion i antallet af kommuner. Det var "administrative hensyn", der blev fremhævet både i 1970 og i 1979. "Løsningen af disse opgaver kræver enheder, der er tilstrækkeligt store til, at der kan etableres et hensigtsmæssigt kontorapparat, samtidig med at sådanne større enheder vil lette og effektivisere arbejdsdirektoratets tilsyn med kasserne." (Folketingstidende 1978-79, Tillæg A, Bind III, sp. 2699, Folketingstidende 1969-70, Tillæg A, Bind II, sp. 2411, Betænkning nr. 551, s. 19).

Ændringerne i arbejdsløshedslvgivningen i anden halvdel af 1960'erne indeholdt desuden indførelse af en statslige arbejdsanvisning eller arbejdsformidling, AF. Det var en begrænsning af a-kassernes hidtidige position på dette område, men den var acceptabel for fagbevægelsen, når man i øvrigt fastholdt kontrollen over a-kasserne. Selv da forsikringsprincippet i loven samtidig i realiteten blev opgivet, og staten overtog det økonomiske ansvar for understøttelsen,

blev der ikke foretaget nogen ændringer i den tætte relation mellem a-kasser og fagforeninger.

Samlet er den politiske reform af systemet i anden halvdel af 1960'erne blevet karakteriseret som et højdepunkt af LO's og DA's partsindflydelse, hvor Folketinget nærmest agerede som et rent gumstempel for det kompromis, der på forhånd var indgået mellem disse to hovedorganisationer. Det kunne gøres, fordi LO og DA proaktivt tog hensyn til andre aktørers ønsker (Nørgaard 1997, s. 336-37), men der var næppe blevet ændret på spørgsmålet om medlemstallet, hvis ikke LO havde accepteret det.³ Det samme kan siges om den senere ændring i 1979, hvor kravet til medlemstallet steg til 5.000. Der var – som vi skal se det – i LO et udbredt ønske om strukturreformer, men det var vanskeligt at gennemføre dem på grund af de modstridende interesser i de forskellige toneangivende organisationer. Derfor var det ikke uvelkomment, at ændringerne

i arbejdsløshedsloven også havde en fremmede effekt på organisations-sammenlægningerne. "Indimellem er dette hjulpet på vej gennem ændringer i lovgivningens krav om a-kassernes minimumsstørrelse." (Nicolaisen og Andersen 1998, s. 221).⁴

Organisationskonservatismen

Opsummerende kan man betragte den anden og den tredje faktor (organisationernes metoder til opnå indflydelse samt ideologi/holdninger og værdier) som interne forhold, der påvirker organisationsstrukturen. Den første og den fjerde faktor (henholdsvis teknologi/erhvervsstruktur og arbejdsgivernes (statens) anerkendelse af organisationerne gennem etablering af et kollektivt aftalesystem) er omvendt udtryk for det ydre pres på organisationsstrukturen. Og her synes den første faktor at virke fremmede på forandringer, mens den fjerde faktor (bortset fra det særlige eksempel med arbejdsløshedslovgivningen) mest har virket konserverende.

3 Det er et karakteristisk eksempel på den danske model i aktion. LO og DA sikrer sig indflydelse på den ene side, fordi de gennem et kompromis leverer et forslag, som dermed med stor sandsynlighed vil kunne implementeres effektivt, og på den anden side, fordi de tager hensyn til og kommer med konkrete forslag til løsning af de problemer, som det politiske system ser som væsentlige.

4 Nørgaard omtaler ikke denne effekt på LO's organisationsstruktur, som ikke er en del af hans problemstilling. Han fremhæver, at øgede krav til medlemstal var i LO's interesse, fordi det gjorde det vanskeligt for nye organisationsdannelser at etablere sig og dermed styrkede det LO's position (Nørgaard 1997, s. 322, 331).

Når det sidste har virket så effektivt, hænger det måske sammen med yderligere en faktor, som ikke nærmere behandles i Cleggs teori. Det drejer sig om den organisationssociologiske tese om etablerede organisationers (og institutioners) konservative tendens – i kort form: organisationskonservatismen. Det er en intern faktor, som bygger på antagelser om såvel strukturelle kendetegn ved etablerede organisationer som psykologiske og socialpsykologiske kendetegn hos aktørerne i organisationerne. Derved udvikles en tendens til bevarelse af eksisterende forhold af et omfang, så det endda kan sætte oprindeligt formulerede ideologiske mål og gældende værdier og holdninger til side. Enkelt udtrykt drejer det sig om de mange valgte mere eller mindre professionelt arbejdende organisationsfolk, som ikke uden videre siger farvel til vundne positioner. Og det drejer sig om et professionelt bureaukрати, som efterhånden etableres, og hvis ansatte nødvendigvis må se med bekymring på beskæringen eller nedlæggelsen af dette apparat. Som den britiske

IR-forsker Michael Poole har formuleret det i sammenhæng med institutionaliseringen af arbejdsmarkedsrelationerne:

"... når institutioner bliver formaliseret, har de en tendens til at udvikle personel, der opfatter hensynet til institutionens overlevelse som en vel erhvervet rettighed." (Poole 1984, s. 89, vores oversættelse).

Den svenske IR-forsker Nils Elvander har med et træffende udtryk kaldt denne konservative tendens for "organisationsbevarende" (Elvander 1988). Det skal understreges at organisationskonservatismen ikke alene kan tilskrives de involverede aktørers tendens til at forfølge personlige interesser. Den er i sit grundlag et udtryk for, at komplekse sociale organisationer udvikler strukturelle karakteristika, der fremmer konservatismen. Fx er det almindelige demokratiske beslutningssystem med en langvarig behandling på flere forskellige niveauer ofte i sig selv en barriere for at få gennemført nyskabelser.⁵

5 Tesen om organisationskonservatismen har sine rødder tilbage i eliteteoretikeren Robert Michels klassiske værk *Political Parties. A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy* fra 1911. Michels hovedtese var, at udviklingen af fåmandsvælde i demokratiske institutioner som fx arbejderbevægelsens partier og fagforeninger var uomgængelig. Han talte om "oligarkiets jernlov". Synspunktet er siden blevet moderet og nuanceret af bl.a. S.M. Lipset i *Political Man* fra 1960 - bl.a. på baggrund af empiriske studier af amerikanske fagforeninger.

Vi har i den efterfølgende analyse til dels inddraget spørgsmålet om organisationskonservatismen. Det drejer sig om den tydelige effekt af, at organisationerne i spillet om strukturændringer og dermed følgende organisationsammenlægninger er tilbøjelige til ensidigt at forfølge snævre egeninteresser frem for mere overordnede fælles mål. Men vi har ikke foretaget en mere omfattende analyse af fænomenet. Det gælder bl.a. den måske i dag mest interessant del af denne organisations sociologiske problemstilling, der handler om professionaliseringen af interesseorganisationerne. Vi kan konstatere en væsentlig ændring i organisationerne fra 1970'erne og frem, hvor der er sket en opbygning af et stadig mere omfattende lag af ansatte medarbejdere i form af forskellige former for eksperter og lignende, samtidig med at flere og flere af de valgte politiske ledere også er blevet professionelle (dvs. heltidsarbejdende) fagforeningsledere. Vi har ikke i denne sammenhæng haft mulighed for nærmere at kortlægge denne udvikling, og den er derfor stærkt understøttet i vores analyse. Men der er ingen tvivl om, at den har haft betydning, og at den kan antages at få endnu større betydning for fremtidens organisationsammenlægninger. Kravene til organisationernes professionel-

le apparat som forudsætning for en effektiv interessevaretagelse vil formentlig blive så omfattende, at selv mellemstore faglige organisationer ikke har ressourcer til at løfte dem. En fortsat forskning omkring fagbevægelsens struktur må derfor ikke mindst tage denne problemstilling op.

Indhold

I det følgende vil vi fortælle historien om udviklingen af fagbevægelsens organisationsstruktur i Danmark med hovedvægt på perioden fra 1950 til 2000. Det sker i det store afsnit 3, hvor vi først opridser nogle generelle udviklingstræk og derefter analyserer forløbet på de forskellige hovedorganisationsområder for sig. Hvad angår LO trækkes linierne tilbage til etableringen af denne første hovedorganisation i Danmark i 1898 under navnet De samvirkende Fagforbund. Dermed bliver gennemgangen i realiteten en historie om fagbevægelsens strukturudvikling gennem hele det 20. århundrede. Derudover er der i kort form tegnet perspektiver for fremtidens strukturudvikling.

Som udgangspunkt for beskrivelsen og analysen af strukturudviklingen vil vi i det følgende afsnit 2 give et signalement af den samlede fagbevægelses organisa-

tionsopbygning suppleret med en gennemgang af den kollektive forhandlingsstruktur, der jf. ovenstående spiller en så væsentlig rolle.

Det arbejde, der hermed præsenteres er en bearbejdet dansk udgave af vores bidrag til den engelsksprogede antologi om "Union Merger" i en lang række lande. Antologien, der forventes udsendt ultimo 2001 eller primo 2002 er udarbejdet af et forskernetværk med udgangspunkt i den europæiske fagbevægelses forskningsinstitut, ETUI.

2. Den danske organisationsstruktur

2.1 Hovedorganisationsstruktur

De faglige organisationer i Danmark er i dag fordelt på fire hovedorganisationer, LO (Landsorganisationen i Danmark), FTF (Funktionærerne og Tjenestemændenes Fællesråd), AC (Akademiernes Centralorganisation) og LH (Ledernes Hovedorganisation). I realiteten har disse hovedorganisationer delt markedet mellem sig. Man kan betragte dem som et kartel i den økonomiske betydning af ordet, dvs. et samarbejde, hvor igennem konkurrencen helt eller i det mindste delvist bliver ophævet. Det er tydelige overlapninger især mellem LO og FTF på den ene side

og FTF og AC på den anden side. Det fører til tilbagevendende stridigheder og til eksistensen af en vis konkurrence, men de store grænselinier ligger fast og medfører et fravær af en ødelæggende konkurrence i forhold til organisationernes relationer til arbejdsgiverne. Der har således de seneste tre årtier eksisteret en egentlig borgfredsaftale mellem LO og FTF. Den indebærer en gensidig forpligtelse til at løse grænsestridigheder. Det er væsentligt at påpege, at denne deling har været mulig bl.a. på grund af en kontinuerlig medlemsvækst og stadig udvikling af fagbevægelsen fra år 1900 og op til 1990'erne, hvor man for første gang kan ane tendenser til ikke alene et stop i væksten, men måske også et begyndende fald i det samlede medlemstal.

Der findes i Danmark heller ikke religiøst betingede skillelinier, som kunne skærpe konkurrencen og undergrave markedsdelingen. Derimod har der fra starten været en principiel politisk uoverensstemmelse. Det gælder spørgsmålet om, hvorvidt man skal have et tilhørsforhold til det store arbejderparti, Socialdemokratiet, eller om man skal indtage en streng partipolitisk neutral position. Det er hovedgrunden til skillelinien mellem LO og FTF. En forskel, som igen kan

finde sin forklaring i, at LO's medlemsorganisationer har haft sit traditionelle tyngdepunkt blandt faglærte og ufaglærte arbejder, mens FTF's tyngdepunkt er funktionærgrupper i den offentlige og den private sektor. Et skel mellem socialdemokratisk orienterede og kommunistisk orienterede organisationer har der aldrig været i Danmark. Venstrefløjen har – med skiftende held gennem tiderne – forsøgt at skaffe sig indflydelse inden for de eksisterende organisationer og institutioner. Men det har aldrig givet en afgørende indflydelse, og i 1990'erne har den været uhyre svag.

LO er den mest vidtspændende af de fire hovedorganisationer og bygger som den eneste af hovedorganisationerne stadig på det grundlæggende synspunkt, at alle fagforbund egentlig burde kunne samles under LO – dog måske med akademikerorganisationerne i AC som undtagelse. Dvs. at LO alene skulle kunne udgøre en enhedsfagbevægelse. LO er også den ældste hovedorganisation. LO blev under navnet De samvirkende Fagforbund i Danmark stiftet i 1898. Allerede året efter kom den nye sammenslutning af fagforbund for fortrinsvis faglærte og ufaglærte arbejdere ud i et afgørende slag med den ligeledes relativt nystar-

tede sammenslutning for arbejdsgivere, DA (Dansk Arbejdsgiverforening). Relativt set var det den hidtil største storkonflikt i Europa (Crouch 1993), og den endte med indgåelsen af den første hovedaftale mellem parterne, det såkaldte Septemberforlig, der udgør grundlaget for det kollektive forhandlingssystem i Danmark (Due et al. 2000, Strøby Jensen et al. 2001). Septemberforliget danner også baggrund for den relativt lille hovedorganisation for ledere, LH. Arbejdsgiverne fik i Septemberforliget indføjet en bestemmelse om, at ledere, der kunne betragtes som arbejdsgivernes repræsentanter, ikke skulle kunne organiseres i samme organisationer som de øvrige ansatte. Derfor opstod efterhånden en række organisationer for ledere i den private sektor. I den offentlige sektor var det derimod mere almindeligt, at ledere og ansatte var i samme organisation.

LO har i dag næsten 1,5 mio. medlemmer (heraf godt 1,2 mio. aktive) fordelt på 22 fagforbund. LO har ikke kompetence til at gennemføre overenskomstforhandlinger, men har – specielt i perioden mellem 1950 og 1980 – været i stand til at udøve betydelig indflydelse, når forhandlingsprocessen overføres til Forligsinstitutionen. LO har en omfattende repræsentation i of-

fentlige råd, nævn mv. og spiller en væsentlig rolle i forsøget på at fremme medlemmernes interesse i generelle politiske spørgsmål på såvel det nationale som det internationale niveau.

Som den første store sammenslutning har LO – som nævnt – sine rødder i den traditionelle arbejderklasse med faglærte og ufaglærte arbejdere, men begyndte også relativt hurtigt at organisere funktionærgrupper i den private sektor, dog flest med relativt kortvarige uddannelser, fx kontoransatte. Derudover organiserede LO meget hurtigt store grupper af offentligt ansatte – fortrinsvis lønmodtagere som kan rubriceres som faglærte eller ufaglærte, men også en del egentlige funktionærgrupper.⁶ Efterhånden som antallet af funktionærer er steget i den private sektor, og antallet af offentligt ansatte er steget, er det i meget høj grad lykkedes for LO's medlemsforbund at organisere de nye grupper af lønmodtagere. Det har givet en vedvarende vækst i LO's samlede medlemstal gennem hele det 20. århundrede – nærmere be-

stemt frem til midten af 1990'erne. Trods de nye lønmodtagergruppers fremvækst er det således lykkedes for LO at bevare positionen som den både størrelsesmæssigt og indflydelsesmæssigt dominerende sammenslutning for lønmodtagere. Det er således karakteristisk, at LO's medlemsorganisationer organiserer op mod 60 pct. af det samlede antal fagforeningsmedlemmer i den offentlige sektor. Men samtidig har væksten i funktionærgrupperne i almindelighed og i de ansatte i den offentlige sektor i særdeleshed betydet, at de organisationer, som alene har de nye lønmodtagergrupper som medlemmer, er vokset i et endnu større omfang. Det er en udvikling, der har ført til dannelsen af to nyere hovedorganisationer FTF (med hovedvægt på de mellemuddannede grupper) i 1952 og AC (der dækker de akademisk uddannede grupper) i 1972. (Se tabel 2.2).

FTF har 104 medlemsorganisationer med 350.000 aktive medlemmer. FTF, der repræsenterer funktionærer (månedslønnede) og tjenestemænd, var oprindeligt dannet

⁶ Det skal nævnes, at ansatte i den offentlige sektor som hovedregel er omfattet af Funktionærloven og som sådan dermed som helhed juridisk må defineres under kategorien funktionær. Opdelingen i arbejdere og funktionærer for de offentligt ansattes vedkommende henfører sig således først og fremmest til arbejdsfunktionernes karakter og baggrunden for at udøve funktionen (manuelt arbejde over for ikke-manuelt arbejde, ikke-uddannede samt kortvarigt uddannede over for mellem uddannede/højt uddannede).

som et egentligt alternativ til LO. FTF indtog fra starten en neutral holdning, hvad angår partipolitik og lagde dermed afstand til LO's forbindelseslinierne til Socialdemokratiet. (I midten af 1990'erne blev de formelle forbindelser – gennem gensidig repræsentation i de kompetente forsamlinger – mellem LO og Socialdemokratiet fjernet. Dermed blev afstanden mellem de to hovedorganisationer, LO og FTF, reduceret). Næsten 75 procent af FTF's medlemmer er lønmodtagere i den offentlige sektor. FTF's medlemsorganisationer spiller en væsentlig rolle i den offentlige sektors kollektive aftalesystem. Men FTF har ikke selv formel kompetence til forhandle eller indgå kollektive overenskomster. FTF spiller på den politiske scene en betydende rolle på både det nationale og det internationale niveau. FTF er repræsenteret i et væld af offentlige råd, nævn og lignende.

AC har 22 medlemsorganisationer med 150.000 lønmodtager medlemmer. AC er en samling af professionsgrupper, dvs. kandidater fra universiteter og andre højere læreranstalter. Omkring 40 procent af medlemmerne arbejder i den private sektor. Som en sammenslutning af "professionelle" dækker AC også akademikere, der er selvstændige. AC fremmer politisk medlem-

mernes interesser – igen på såvel det nationale som det internationale niveau, og er ligeledes repræsenteret i mange offentlige råd og nævn. I modsætning til LO og FTF har AC direkte kompetence til at forhandle og indgå kollektive overenskomster på medlemmernes vegne – dog kun for akademikerne i den offentlige sektor.

LH har næsten udviklet sig til en samlet enhedsorganisation for mellemledere med den absolutte hovedvægt i den private sektor. I alt er der omtrent 80.000 aktive medlemmer. Der er kun tre medlemsorganisationer tilhørende gruppen af lederorganisationer. Det er to mindre organisationer og LH selv, som dækker 90 pct. af det samlede medlemstal. LH har en særlig væsentlig forhandlingsrolle i relation til DA, og LH er som de øvrige hovedorganisationer præsenteret i en række offentlige råd og nævn.

Gennem opbygningen af de fire hovedorganisationer og deres reelle deling af markedet er det ikke alene lykkedes at fastholde et højt medlemstal i de faglige organisationer i Danmark. Det er også lykkedes at sikre en kontinuerlig ekspansion. Der har været tale om en stadigt stigende organisationsprocent i anden halvdel af 1900-tallet.

Tabel 2.1 Oversigt over hovedorganisationernes samlede medlemstal 1950 – 2000

	LO	FTF	AC	FR/LH	Andre	Total
1950	656.406	-	-	-	54.641	677.721
1955	687.364	88.465	-	20.831	43.006	838.666
1960	775.457	112.221	-	23.789	42.341	954.808
1970	895.995	156.101	-	30.285	54.945	1.137.326
1975	953.318	210.190	44.047	21.178	85.450	1.314.183
1980	1.249.562	277.374	69.692	23.986	135.563	1.756.177
1990	1.422.969	324.585	102.597	70.529	145.684	2.066.364
2000	1.458.742	350.255	150.060	79.778	118.007	2.156.842

Kilder: Statistisk Årbog samt hovedorganisationernes årsberetninger. Tallene for LO er – i modsætning til de øvrige hovedorganisationer – inkl. hvilende medlemmer (pensionister og efterlønsmodtagere), indkaldte mv. LO's andel er således svagt overvurderet. Tallene for AC er ekskl. de selvstændige, dvs. kun lønmodtagere. For 2000 er fra den officielle statistik fratrukket medlemstallet for Brancheafdelingen Post Danmark fra "Andre" og "Total". Afdelingen er som en del af HK/Stat allerede talt med under LO.

Det samlede medlemstal er blevet tredoblet fra knap 700.000 i 1950 til 2,2 mio. medlemmer i 2000. (Se tabel 2.1). Og selv om der samtidig har været en voldsom vækst i arbejdsstyrken, bl.a. med kvindernes indtog på arbejdsmarkedet, er også organisationsgraden blevet markant forbedret. Den såkaldte bruttoorganisationsprocent er steget fra omkring 55 i 1950 til ca. 90 pct. I 2000. Dog var ikke alle organisationer talt med i statistikken for 1950, så tallet for 1960 giver et mere præcist billede af organisationsgraden i midten af det 20. århundrede. Den lå på godt 60 pct. Samme niveau – med en svag stigning – var der tale om i 1970, hvorefter der i løbet af 1970'erne skete en markant stigning til knapt 88

pct. i 1980. I 1990 nåede organisationsgraden op på 89 pct. (Ebbinghaus 2000). Et niveau, som stadig er fastholdt år 2000.⁷

Målt i absolutte tal blev det hidtidige højdepunkt nået med 2.172.000 medlemmer i 1999. Tallet er faldet med 10.000 frem til år 2000. Bag denne mindre nedgang gemmer sig flere tendenser. De tre mindre hovedorganisationer, FTF, AC og LH, har alle en fortsat stigning og har nået det hidtil højeste medlemstal i år 2000, mens LO-forbundenes medlemstal derimod kulminerede i 1994 med 1.510.000 medlemmer og siden har haft en svagt faldende kurve. Det ligger således i 2000 ca. 50.000 medlemmer lavere. Noget kunne tyde på,

Tabel 2.2 Oversigt over hovedorganisationernes andel af det samlede medlemstal i de faglige organisationer i Danmark 1950 – 2000

	<i>LO</i>	<i>FTF</i>	<i>AC</i>	<i>FR/LH</i>	<i>Andre</i>	<i>Total</i>
1950	92%	-	-	-	8%	100%
1955	82%	11%	-	2%	5%	100%
1960	81%	12%	-	3%	4%	100%
1970	79%	14%	-	3%	5%	101%
1975	73%	16%	3%	2%	6%	100%
1980	71%	16%	4%	1%	8%	100%
1990	69%	16%	5%	3%	7%	100%
2000	68%	16%	7%	4%	5%	100%

Kilder: Statistisk Årbog samt hovedorganisationernes årsberetninger.

at toppunktet for lønmodtagerorganiseringen er nået, men det får måske ikke større indflydelse på organisationsgraden, da der i de kommende år – med mindre ungdomsårgange og stigende frafald til pensionisternes rækker – bliver tale om en faldende arbejdsstyrke.

Målt i absolut medlemsfremgang har LO fra 1950 til 2000 godt og vel fordoblet medlemstallet. Det har ikke været nok til at holde trit med de øvrige områder, hvor FTF og LH har stået for en firedobling i perioden 1955 til 2000 og AC for en tredobling fra 1975 til 2000. Når det gælder den relative andel, er der da også tale om en klar ned-

gang for LO's vedkommende og en tilsvarende stærk stigning for de øvrige hovedorganisationer. Det skal fremhæves, at tallene for 1950 giver et misvisende billede, fordi den officielle statistik kun medtager en del af organisationerne, nærmere bestemt LO's medlemsorganisationer og nært beslægtede organisationer udenfor. Først fra 1955 er hovedparten af organisationer med, og dvs. at LO's maksimale andel af medlemstallet i perioden efter 2. verdenskrig har ligget på godt 80 pct. Fra dette toppunkt er det så faldet til 67 pct. Men det er altså stadig to ud af hver tre fagligt organiserede, der er med i en LO-organisation.

7 Ebbinghaus' tal ligger på samme niveau, som de beregninger, der bl.a. er foretaget af DA, som angiver organisationsprocenten til 88 (DA2000, p. 172). Ifølge LO's seneste analyse er det udtryk for en vis overdrivelse. Her udgør de organiserede i forhold til de samlede antal af beskæftigede og arbejdsløse lønmodtagere 82,5 pct. (Madsen 2000, s. 38-41. Forskellen ligger i nævneren, dvs. beregningen af arbejdsstyrkens størrelse.

FTF nåede tilsyneladende et højdepunkt for 25 år siden, hvorimod der er en stadigt stigende del, der er medlemmer af AC og LH. Der synes at være en fortsat tendens til, at det stigende antal funktionærer og offentligt ansatte får et kontinuerligt forøget uddannelsesniveau, og det virker styrkende på AC's medlemstal. Det er således ikke nogen tilfældighed, at FTF i det seneste tiår har mistet flere medlemsorganisationer til AC. Selv om det kan forventes, at AC's andel fortsat vil stige, vil der formentlig kun blive tale om marginale forskydninger i det størrelsesmæssige forhold mellem hovedorganisationerne. Selv om LO mister medlemmer i disse år, så vil LO i en overskuelig fremtid fortsat være størrelsesmæssigt klart dominerende.

Der er et stadigt mere samarbejdspræget forhold mellem hovedorganisationerne, bl.a. er både LO, FTF og AC tilsluttet de samme internationale faglige sammenslutninger, og der er en koordinering af aktiviteterne både i forhold til det nordiske og det europæiske niveau. Der har tilbagevendende været røster fremme om en sammenslutning. Efter at LO på kongressen i 1995 kappede de formelle bånd til Socialdemokratiet, skulle den værste hindring være ryddet af vejen,

da det var netop disse bånd, der var en af hovedbegrundelserne for FTF's etablering i begyndelsen af 1950'erne. Men der er på det praktiske plan og i mere uformelle sammenhænge fortsat så stærke bindinger mellem LO og Socialdemokratiet, at det i hvert fald ligger en del år ude i fremtiden, før diskussionerne om sammenlægning kan omsættes til handling (Due & Madsen 1996b).

De fire hovedorganisationer. LO, FTF, AC og LH, tilhører, hvad der samlet kan betegnes som den etablerede fagbevægelse i Danmark. Dvs. konføderationer, som (selv eller via deres medlemsorganisationer) har opnået forhandlings- og aftaleret og dermed anerkendelse af arbejdsgiverorganisationerne på det private og offentlige arbejdsmarked, og som er anerkendt af det politiske system og derfor inddrages i forberedelsen, gennemførelsen, implementeringen og administrationen af lovgivning vedrørende reguleringen af arbejdsmarkedet og lignende. Her er det fortsat LO – og LO's hovedmodpart i den private sektor, DA – der spiller den afgørende rolle. Men de øvrige sammenslutninger inddrages i betydeligt omfang. Samlet har den traditionelle fagbevægelse meget stor indflydelse. Den har i sine relationer med de modstående ar-

bejdsgiverorganisationer været med til at sikre et voluntaristisk system for reguleringen af arbejdsmarkedsrelationerne, dvs. en regulering hvor parternes egne aftaler – i stedet for lovgivning – er det afgørende. Hovedorganisationerne dækker – fortrinsvis gennem deres medlemsorganisationer – omkring 85 pct. af arbejdsmarkedet med kollektive overenskomster (LO-dokumentation 1/2000, DA 2000). Og hovedorganisationerne har som hovedregel en udslagsgivende indflydelse på den supplerende lovgivning, der er gennemført vedrørende fx det arbejdsretlige system og forligsinstitutionen, ligesom organisationerne har betydelig indflydelse vedrørende anden lovgivning med relevans for arbejdsmarkedet. Samlet karakteriseres dette system ofte med betegnelsen den danske model (Due et al. 1993, 1994).

Alternativ organisering

Der har fra starten omkring år 1900 været forsøg på at skabe alternativer til den etablerede fagbevægelse. Dele af FTF blev af LO opfattet som et sådant forsøg. Men derudover er det eneste vedvarende alternativ Den kristelige fagbevægelse, som blev etableret samtidig med dannelsen af LO, men som aldrig har kunnet udvikle sig til mere end en marginal forningsdannelse. Per 1.1.2000

havde Kristelig Fagforening (the Christian Trade Union) knap 60.000 medlemmer. I den tilsluttede kristelige arbejdsløshedskasse er medlemsskabet dog næsten dobbelt så højt.

2.2 Den kollektive forhandlingsstruktur

Reguleringen af løn- og arbejdsforhold på det danske arbejdsmarked sker i hovedsagen gennem sektorbaserede centraliserede forhandlinger på nationalt niveau. Det er et system, der blev bygget op fra starten af det forrige århundrede, og som har fungeret efter de samme hovedprincipper siden 1930'erne. I de senere årtier er der dog sket en udvikling i retning af en forøget udlægning af forhandlingskompetence til virksomhedsniveauet – først i den private sektor i løbet af 1980'erne og med voksende omfang op gennem 1990'erne, siden i den offentlige sektor med introduktion af et lokalt baseret lønsystem i slutningen af 1990'erne. Men der er stadig trods den øgede lokale forhandlingsandel tale om centralt fastsatte rammer på sektorniveauet og til dels hovedorganisationsniveauet. Dette kollektive forhandlingssystem udgør kernen i den samlede regulering, som vi ovenfor karakteriserede med udtrykket den danske model.

Tabel 2.3 Lønmodtagere efter arbejdsgiverorganisering (1.000 fuldtidsbeskæftigede)

1999	Med overenskomst.	Uden overenskomst	Alle	Andel m/overensk.	Andel af hvd.sektor	Andel af alle beskæf.
Privat	1.083	323	1.406	77%	99%	64%
DA	584	53	637	92%	45%	29%
FA	56	3	59	95%	4%	2,5%
SALA	55	3	58	95%	4%	2,5%
Andre/uorg.	388	264	652	60%	46%	30%
Offentlig	777	-	777	100%	100%	36%
Stat	150	-	150	100%	19%	7%
Amt/kom.	542	-	542	100%	70%	25%
Off. virks.	85	-	85	100%	11%	4%
Alle	1.860	323	2.183	85%	-	100%

Kilde: DA's egne beregninger på baggrund af specialkørsler fra Danmarks Statistik og oplysninger fra FA og SALA (DA 2000, s. 174).

Som nævnt indledningsvis er der en klar sammenhæng mellem opbygningen og udviklingen af det kollektive forhandlingsystem på det danske arbejdsmarked og udviklingen af organisationsstrukturerne. Det gælder både den private sektor, herunder ikke mindst det toneangivende LO/DA-område, men også i høj grad den offentlige sektor. Tabel 2.3 giver en oversigt over de store overenskomstområder på det danske arbejdsmarked.

LO/DA-området i den private sektor

Det område, der dækkes af overenskomster indgået mellem LO's og DA's medlemsorganisationer, er det toneangivende overenskomstområde på det danske arbejdsmar-

ked. Det er her, der – som regel med udgangspunkt i industrien – indgås de aftaler, som fastsætter niveauet generelt. I princippet dækker DA den samlede private sektor, men der er dog tale om en klar deling med to andre hovedorganisationer, SALA (Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger) og FA (Finanssektorens Arbejdsgiverforening).

DA dækker således industri, byggeri, transport og service med undtagelse af skov- og landbrug og de dertil hørende industrier samt finanssektoren. På landbrugsområdet er det LO-medlemsorganisationer, der udgør den største overenskomstpart for SALA's medlemsorganisationer, mens det i fi-

nanssektoren er organisationer under FTF, herunder den næsten altdækkende sammenslutning Finansforbundet (FF). SALA og FA dækker hver 4 pct. af virksomhederne på det private arbejdsmarked, mens DA dækker 45 pct. Derudover findes enkelte udenforstående organisationer samt et stort uorganiseret område, alt i alt 46 pct. Men selv her er overenskomst-dækning, via tiltrædelsesaf-taler og lignende, udbredt. 60 pct. af de beskæftigede er her – til trods for, at arbejdsgiverne står uden for hovedorganisationerne – dækket af en overenskomst. For hele det private arbejdsmarked er ifølge DA 77 pct. overenskomstdækket, jf. tabel 2.3 (DA 2000). Vi koncentrerer os i denne sammenhæng hovedsageligt om LO/DA-området udvikling, der – som nævnt – har været toneangivende, ikke alene hvad angår det materielle udfald af de kontinuerligt tilbagevendende overenskomstsituationer, men også vedrørende udviklingen i forhandlingsprocedurerne, herunder fx fastsættelsen af centraliseringsgraden i forhandlingerne. Finansområdet har dog hvad angår løn- og arbejdsforhold også haft en række karakteristika, der svarer til principperne i den offentlige sektor. Det gælder bl.a. et anciennetsbaseret lønsystem.

Etablering af reelt centraliserede forhandlinger på hovedorganisationsniveau har sine rødder helt tilbage til det skelsættende Septemberforlig, den første hovedaftale indgået mellem DA og LO i 1899. Og de væsentligste elementer i centraliseringsprocessen var på plads omkring midten af 1930'erne. Centraliseringen indebærer ikke, at LO som selvstændig enhed dominerede medlemsorganisationerne. Det var stadig de enkelte forbunds overenskomster, og de fastholdt deres kompetence. Men forhandlingerne foregik samlet om de betydende generelle krav og med magten placeret i LO's snævre forhandlingsudvalg, hvor de store forbund og LO's daglige ledelse var placeret. Det var her kompromiserne blev skabt, men resultatet blev i hovedlinierne ens for alle. Det var således kun de særlige, specielle krav, som de enkelte organisationer forhandlede selv – og endda ofte med hjælp fra LO i de tilbageværende forhandlingsrunder om fornyelse af overenskomsterne, der efterhånden som hovedregel foregik hvert andet år.

Denne centraliserede struktur var presset igennem af arbejdsgiverne. DA havde en tilsvarende opsplittet organisationsstruktur. Dertil kom, at den danske erhvervsstruktur dengang var og fortsat er præget af

mange meget små virksomheder. De organiserede arbejdsgivere opfattede det derfor som en forudsætning for at kunne varetage deres interesser over for de faglige organisationer, at de kollektive overenskomster blev forhandlet centralt. DA fik således fra starten en stærkt centraliseret beslutningskompetence og kunne reelt bestemme over medlemsorganisationerne. Tilsvarende kompetence kunne LO ledelsen ikke få. Her holdt medlemmerne, dvs. de nationale fagforbund, fast i deres ret til selv at forhandle og indgå aftale om overenskomster. Men på grund af centraliseringen, der blev styrket gennem lovgivningen om forligsinstitutionen i 1930'erne, var det kun rent formelt, at LO's medlemsorganisationer beholdt deres suverænitet. Reelt var deres forhandlinger sammenkoblet.

Et mere decentralt overenskomstsystem havde stillet de mange meget små medlemsorganisationer i LO over for en nærmest umulig opgave. For mange af dem havde den været umulig at løfte i mange årtier ind i det 20. århundrede. De havde ikke haft de nødvendige ressourcer til selv effektivt at gennemføre deres overenskomstforhandlinger, hvis de var blevet overladt til sig selv. Men med centraliseringen af forhandlingerne

opstod den effekt, at de mange små organisationer, der fortsat eksisterede i hele perioden fra LO's start og etableringen af det kollektive overenskomstsystem omkring år 1900 og frem til 1960'erne, reelt fik løst deres hovedopgave – varetagelsen af medlemmernes løn- og arbejdsmæssige interesser via LO. Tilskyndelsen til sammenlægning med andre forbund var dermed reelt fjernet. Det var således ikke den generelle lønmodtagerideologi, men den partielle fagideologi (styrket af den iboende konservative tendens i komplekse organisationer), som fik lov til at bestemme udviklingen – eller rettere sagt manglen på udvikling. De organisationer, der trods alt forsvandt i denne lange periode, var organisationer, hvis fag helt blev undergravet af den teknologiske udvikling.

Fra 1980'erne og med stigende vægt op i 1990'erne er der sket en vis decentralisering af forhandlingerne på LO/DA-området, men der er fortsat en stærk koordinering via DA af de sektorbaserede forhandlinger. En oversigt over nogle af de største og mest toneangivende overenskomster på LO/DA-området fremgår af skema 2.1.

Den offentlige sektor

Frem til 1960'erne var den største og helt dominerende gruppe i den

Skema 2.1 Væsentlige overenskomster på LO/DA-området

	<i>DA-organisationer:</i>	<i>LO-organisationer:</i>	<i>Omfattede</i>
Industri	Dansk Industri	CO-Industri (Metal, SiD, KAD m.fl.)	Timeløns-ok: 152.000
	Dansk Industri	(HK/industri, TL) TIB	Funkt.-ok: 56.000 20.000
Handel og service	Dansk Handel & Service	HK/Handel	37.000
	DH&S	HK/Service	11.000
	HORESTA	RBF	21.000
Transport	AHTS (fællesoverenskomsten)	SiD/Transport	9.000
	AHTS/ATL	SiD/Transport	24.000
	AHTS/Servicebr.arb.giv.fore.	KAD/Dansk Funktionærfb.	13.000
Anlæg og byggeri	Danske Entreprenører	SiD/Anlæg&Byg	19.000
	BYG	TIB	18.000
	BYG	SiD/Anlæg&Byg	15.000
	ELFO	Dansk Elforbund	13.000

Kilder: Oplysninger fra organisationerne. De 13 nævnte overenskomster dækker 408.000 lønmodtagere svarende til 70 pct. af de overenskomstdækkede inden for DA's medlemsorganisationer, jf. tabel 2.3.

offentlige sektor tjenstemænd, dvs. en gruppe af ansatte, der som udgangspunkt ikke havde hverken forhandlings- eller aftaleret i forhold til fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår. De blev ensidigt fastsat ved lov, dvs. en unilateral regulering. Tjenstemændene fik først en formel aftaleret med Tjenestemandsskiftloven af 1969. Men reelt blev der allerede med Tjenestemandsskiftloven af 1919 givet tjenstemændenes organisationer en forhandlingsret. Det var for den største gruppe af statsansatte tjenstemænd fra starten relativt centraliserede forhandlinger, der fandt sted samtidig mellem den siddende lønningminister og re-

præsentanter for tjenstemændene. Systemet udviklede sig i forbindelse med den tilbagevendende fornyelser af tjenstemandslovens lønbestemmelser, hvor organisationernes repræsentanter blev inddraget. Det gav betydelig indflydelse, men man kan formentlig først tale om en egentlig de-facto aftaleret efter 1946 (Bundvad 1980, s. 231).

Det er klart, at statens hovedforhandler ikke kunne sidde sammen med et hav af repræsentanter fra de mange organisationer, der efterhånden var blevet dannet. De blev derfor hurtigt samlet i hovedgrupper, de såkaldte centralorganisationer.

Og selv om de formelt var selvstændige, udviklede der sig en praksis i retning af samlede forhandlinger mellem formændene for de fire centralorganisationer, der blev etableret, og lønningsministeren.

Vi kan illustrere centralorganisationsofbygningen med et par eksempler. Inden for DSB var fx hovedparten af de tjenestemandsansatte, der arbejdede i togene, medlemmer af DJF (Dansk Jernbaneforbund) og andre mindre organisationer, der var tilsluttet CO I (Statstjenestemændenes Centralorganisation I), mens de tjenestemænd, der arbejdede på kontorerne, var medlemmer af Jernbaneforeningen og andre mindre organisationer, der var tilsluttet CO II (Statstjenestemændenes Centralorganisation II). På samme måde var der i ministerierne og i institutioner under ministerierne ansatte, fx betjente, som var medlemmer af CO I-organisationer, mens andre, fx tjenestemandsansatte kontorfolk, var med i CO II-organisationer. Her var der så tillige en stor gruppe akademisk uddannede tjenestemænd, der var medlem af organisationer tilsluttet den tredje centralorganisation, Danske Statsemployer Samråd, i daglig tale Samrådet. Mange af medlemsorganisationerne i CO I, CO II og Samrådet var ganske små

– under 100 medlemmer var ikke ualmindeligt. Antallet har varieret en del gennem tiderne, men et almindeligt billede har været, at der var ca. 35 CO I-organisationer, ca. 45 CO II organisationer og godt 50 organisationer i Samrådet. Den reelle forhandlingsret lå ikke i disse organisationer, men i centralorganisationerne, og da der med Tjenestemandsløven af 1969 blev givet tjenestemændene en egentlig aftaleret, blev denne også placeret – via lovgivning og hovedaftale – i centralorganisationerne.

Den fjerde "centralorganisation" var et enkeltstående fagforbund, Danmarks Lærerforening (DLF). Folkeskolelærerne var en af de største personalgrupper på det offentlige arbejdsmarked og tilhørte frem til 1993 det statslige område. Først i midten af 1970'erne gik DLF sammen med en række mindre lærerorganisationer og dannede en egentlig centralorganisation, LC (Lærernes Centralorganisation).

De 4-5 toneangivende organisationer i CO I var medlemmer af LO, mens CO II og Samrådet samt DLF blev en del af FTF, da denne hovedorganisation blev startet i 1952. Selv om der var et skisma mellem LO og FTF var der således vedrørende det offentlige område også et praktisk fungerende samarbejde.

Centralorganisationerne forhandlede i et skiftende omfang på det uformelle plan sammen fra 1919 og frem. Indimellem var der konflikter bl.a. om lønpolitikken, hvor CO I stod for en solidarisk lønpolitik, der hævdede de lavest lønnede op, mens de øvrige ønskede at fastholde lønrelationerne. Det førte til en afbrydelse af samarbejdet mellem dem fra slutningen af 1940'erne, men da der med tjenestemandsløven i 1958 blev indført et lønsystem, som fjernede grundlaget for denne konflikt, blev samarbejdet genoptaget og endda allerede i 1960 formaliseret med etableringen af SLF (Statstjenestemændenes og Lærernes Fællesudvalg). Med indførelsen af den formaliserede aftaleret for tjenestemændene i 1969 blev denne ret – som nævnt – placeret i centralorganisationerne, og det blev desuden fastlagt, at disse skulle forhandle samlet med lønningministeren gennem det nye fælles forhandlingsorgan, TFU ((Stats)Tjenestemændenes Fællesudvalg).

Samtidig var der dog i løbet af 1960'erne sket en stigende overgang til overenskomstansættelse i den offentlige sektor – ikke mindst på det akademiske område. Det var de allerede eksisterende professionsbaserede organisationer – samlet i AS (Akademikernes Sam-

arbejdsudvalg) – der stod for indgåelsen af de nye overenskomster. Med dannelsen af AC i 1972 som en sammenslutning af AS og Samrådet blev de mange små organisationer i Samrådet opslugt af de professionsbaserede organisationer. Med starten af AC forsvandt akademikergrupperne fra FTF, og AC blev en selvstændig hovedorganisation for akademikere ud over at fungere som centralorganisation i det offentlige aftalesystem. Under AC blev etableret et særligt tjenestemandsudvalg som forbindelsesledet til TFU, og dermed blev det markeret, at TFU stadig var en tjenestemandssammenslutning, og at tjenestemændenes forhandlinger udgjorde kerneområdet i det offentlige aftalesystem.

I løbet af 1970'erne blev der på det amtslige og kommunale område etableret en tilsvarende centraliseret forhandlingsstruktur. Her var de omkring 60 forbund på området direkte tilsluttet den nye sammenslutning KTU (Kommunale Tjenestemænds Udvalg). Organisationerne fungerede dog i hovedorganisationsgrupper i forhold til KTU's forhandlingsudvalg, der gennemførte de generelle forhandlinger samlet for alle kommunalt og amtsligt ansatte med de kommunale arbejdsgiveres fælles forhandlingsdelegation. Herefter var

der specielle forhandlinger med de enkelte fagforbund. På det kommunale område var og er det som hovedregel de samme organisationer, der organiserer tjenestemænd og overenskomstansatte. Med den fortsatte vækst i antallet af overenskomstansatte i anden halvdel af 1970'erne og i 1980'erne var det derfor en relativ enkel operation at inddrage de overenskomstansatte direkte i det (amts)kommunale forhandlingssystem. Det skete i 1988, hvor KTU blev omdannet til KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).

I 1989 blev de overenskomstansatte også direkte inddraget i det statslige forhandlingssystem. Herefter skiftede TFU navn til CFU (Centralorganisationernes Fællesudvalg). I realiteten var de overenskomstansatte allerede med i AC. CO I gik i slutningen af 1986 sammen med en sammenslutning af organisationer med overenskomstansatte i den statslige sektor, CO-Stat, hvis største medlemsorganisation var LO-forbundet HK's statssektor. Den nye sammenslutning fik navnet StK (Statsansattes Kartel) og blev officielt et kartel under LO.

CO II forblev stort set en ren tjenestemandssammenslutning, mens andre FTF-organisationer og

organisationer uden for hovedorganisationerne dannede OC (Overenskomstansattes Centralorganisation). Den største medlemsgruppe i OC tilhører en sammenslutning for professionelle soldater. OC gik sammen med LC i forbindelse med den store gruppe af folkeskolelæreres overgang til det kommunale aftalesystem i 1993. LC's plads som en af de fire centralorganisationer i CFU blev herefter overtaget af den nye overbygning mellem LC og OC, TOK (Tjenestemænd og Overenskomstansattes Kartel).

Selv i disse nye sammenslutninger kan ses omridset af det oprindelige statslige organisations- og aftalesystem for tjenestemændene med de mange og ganske små etatsorganisationer, der samtidig var delt op hierarkisk i CO I og CO II. Dog skete der efterhånden en fordeling, således at organisationerne i de tidligere etater/statslige områder blev samlet område for område i den samme centralorganisation. Der skete også en vis sammenlægning, men et stort antal af de gamle organisationer blev bevaret. CO II har således stadig mere end 20 medlemsorganisationer, og der er stadig et tilsvarende antal af de gamle CO I-organisationer med i StK.

Der er derfor stadig i stort omfang den samme effekt på organisa-

Skema 2.2 Strukturen på det offentlige aftalesystem

Arbejdsgivere:	Lønmodtagere:
Den statslige sektor: Finansministeriet	CFU: Centralorganisationernes Fællesudvalg (225.000 medlemmer). StK: Statsansattes Kartel. 41 fortrinsvis LO-tilsluttede organisationer med 136.000 medlemmer. CO II: Statstjenestemændenes Centralorganisation II. Kollektivt tilsluttet FTF. 24 organisationer med 35.000 medlemmer. TOK: Tjenestemænds og Overenskomstansattes Kartel bestående af LC (Lærernes Centralorganisation) og OC (Overenskomst ansattes Centralorganisation). 21 organisationer med 21.500 medlemmer. AC: Akademikernes Centralorganisation. 21 organisationer med 33.00 medlemmer på statsområdet.
Den lokale og regionale sektor: De (amts)kommunale arbejdsgiveres fælles forhandlingsdelegation KL: Kommunernes Landsforening (273 kommuner) ARF: Amtsrådsforeningen i Danmark (14 amter) København og Frederiksberg	KTO: Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte (638.500 medlemmer) 14 LO-tilsluttede organisationer med 399.000 mdl. (DKK: Det Kommunale Kartel) 26 FTF-tilsluttede organisationer med 198.000 mdl. (FTF-K) 15 AC-tilsluttede organisationer med 36.000 mdl. 4 organisationer med 5.500 medlemmer fra LH eller uden for hovedorganisationerne

Kilder: Oplysninger fra CFU og KTO samt KL og ARF. Forhandlingsmæssigt er der, som det ses, to hovedområder, og ikke tre områder, som det er angivet i skema 2.1 Den tredje gruppe her, offentlige virksomheder, er fordelt aftalemæssigt på de to hovedområder.

tionsstrukturerne på det offentlige område, som der var i forbindelse med etableringen af det statslige organisations- og aftalesystem i første halvdel af det forrige århundrede. En samlet centraliseret forhandling, hvor det meget store antal ofte meget små organisationer indgik via tilslutning til forhandlingskarteller, de såkaldte centralorganisationer. Resultatet var som i den private sektor, men i

endnu stærkere grad. Den store underskov af ganske små organisationer kunne fortsætte deres virksomhed. Der var ikke noget incitament til egentlige sammenlægninger, fordi den afgørende opgave – varetagelsen af medlemmernes løn- og arbejdsmæssige interesser – blev klaret gennem centralorganisationerne. Karteldannelsen var her et løsnings på et problem både for arbejdsgiverne og de offentligt

ansattes organisationer: hvordan sikre effektive overenskomstforhandlinger med en organisationsstruktur præget af mange og ofte meget små faglige sammenslutninger. Men samtidig betød det så også en legitimering af den opsplittede eksterne struktur.

2.3 Den traditionelle organisationsstruktur

De faglige organisationers eksterne struktur er i høj grad et resultat af de historiske omstændigheder ved deres etablering, herunder af det teknologiske niveau af industrialiseringsgraden og erhvervsstrukturen i etableringsperioden (Clegg 1976). Således også i Danmark, hvor en svag industrialiseringsgrad og endnu stærke håndværksmæssige laugstraditioner betød oprettelse af fagforeninger, der fulgte de håndværksmæssige eller faglige uddannelseslinier – såkaldte "crafts union" – hvor forudsætningen for medlemskab var uddannelsen, og hvor svendenes håndhævelse af deres interesser i forhold til mestrene bl.a. skete gennem en monopolisering af arbejdet, som også betød en udelukkelse af de ufaglærte.

Væsentlige faktorer er derudover fagforeningsmedlemmernes holdninger og ideologier, hvor den faglige organiseringsproces i Dan-

mark både i etableringsfasen og i den videre udvikling var præget af to til dels modstridende ideologier. For det første en professions- eller håndværkstankegang, som både prægede håndværksgrupperne og de egentlige professioner, og som betød oprettelse af organisationer baseret på uddannelsesmæssig eksklusivitet. For det andet en lønarbejderideologi, som byggede på en fælles solidaritet mellem alle arbejdere som forudsætning for at varetage de fælles interesser i forhold til arbejdsgiverne, og som derfor havde dannelsen af industriforbund med fælles organisering af alle arbejdere på tværs af uddannelsesmæssige skel som mål. Håndværksideologien vejede tungest, når det gjaldt etableringen af faglige organisationer. Stærke organisationer for faglærte blev dominerende. Derfor blev industriforbundene en sjældenhed i Danmark, og i stedet dannede de ufaglærte, der var udelukket fra de faglærtes fællesskab, deres egen "general union", ligesom efterfølgende de ufaglærte kvinder på samme måde måtte oprette deres egen organisation (Due et al. 1993, 1994).

Fælles for disse organisationsdannelser var en fagforeningsideologi, dvs. en opfattelse af at kollektivt organisering og om nødvendigt an-

vendelse af militante kampmidler som strejker og blokader er en forudsætning for at opnå resultater. De kunne derfor også samles i en fælles hovedorganisation. Men der var samtidig så meget der skilte, at den ikke kunne danne baggrund for udvikling af industriforbund.

Etableringen af faglige organisationer i Danmark er sket af to relativt adskilte hovedlinier. Den første hovedlinie er den netop beskrevne oprettelse af faglige organisationer på det private arbejdsmarked i takt med indførelsen af en markedsbaseret økonomi. Disse organisationer blev for de flestes vedkommende etableret i løbet af det 19. århundredes sidste tredjedel. Den anden hovedlinie er starten af faglige organisationer i den offentlige sektor, som først kom i gang ved skiftet til det 20. århundrede, og hvor målet var at opnå indflydelse på egne løn- og arbejdsforhold i forhold til staten som arbejdsgiver. Det er som udgangspunkt to forskellige relationer: fagforeningen i forhold til den private arbejdsgiver og fagforeningen i forhold til staten som arbejdsgiver, og derfor er der også blevet tale om organisationer med forskellige rødder og forskellig opbygning. Denne forhistorie er stadig synlig i nutidens organisationsdannelser, selv om der er sket

betydelige tilnærmelser, og selv om der også er og altid har været tale om en del overlapninger, dvs. nogle organisationer som både organiserer medlemmer i den private og den offentlige sektor.

Dertil kommer – som nævnt ovenfor – yderligere nogle forgreninger i form af en selvstændig organisering af mellemledere i den private sektor, i form af organisering af funktionærgrupper uden for LO i den private sektor, og i form af organisering af de akademisk uddannede grupper. Men disse forgreninger har – selv om de også har givet anledning til to af de etablerede hovedorganisationer i Danmark – i en eller anden forstand forholdt sig til de to hovedlinier.

Set med udgangspunkt i LO er den danske fagbevægelse opvokset fra bunden – baseret på faglig uddannelse, dvs. "crafts unions". De er så blevet suppleret med general unions for de ufaglærte mænd og kvinder, der blev holdt uden for de faglærtes organisationer. Der er kun nogle få eksempler på industriforbund. Ikke desto mindre har LO stort set altid haft det officielle synspunkt, at der burde etableres industriforbund. Der har gennem de godt 100 år, LO har eksisteret, været gennemført mange og meget omfattende debatter om fagbevæ-

gelsens struktur, og de har alle bygget på det hovedsynspunkt, at målet var etableringen af industriforbund. Der har så været foreslået forskellige former for karteldannelser som en mellemløsning. Men trods de store anstrengelser har den traditionelle opbygning vist sig at være for stærk at overvinde. Først i det seneste årti tegner der sig konturerne af en udvikling i retning af store, sektorbaserede forbund. Nogen simpel løsning synes dog ikke at være realisabel, da virkeligheden har det med at ændre sig hurtigere end fagbevægelsens struktur. De seneste tendenser synes at gå i retning af en udviskning af grænserne mellem sektorerne. Det gælder på den ene siden mellem den offentlige og den private sektor, og det gælder på den anden side mellem service og industri i den private sektor.

I den offentlige sektor har der været tale om en virksomheds(etats) baseret struktur, hvor alle i den samme etat eller det samme statslige område har været organiseret samlet, men hierarkisk fordelt på to eller tre selvstændige organisationsdannelser: de såkaldte sølvsnore og de såkaldte guldsnore samt i nogen tilfælde desuden en gruppe af akademisk uddannede. Disse organisationsdannelser for tjenestemænd var allerede på vej ved indgangen til

det 20. århundrede. De var præget af en tjenestemandsideologi, som ofte var knyttet tæt sammen med den enkelte etat, der gav et særligt loyalitets- og tilhørsforhold og dermed også baggrund for etablering af organisationer til varetagelse af løn- og arbejdsmæssige interesser. Med den enkelte etat/det enkelte virksomhedsområde som udgangspunkt sammen med opdelingen efter hierarkiske- og uddannelsesmæssige linier, blev der tale om et hav af organisationer – meget typisk kun med et par håndfulde medlemmer i hver.

Dertil kommer – igen specielt i den offentlige sektor – en del professions eller semi-professions baserede organisationer, fx for sygeplejersker, skolelære, læger, ingeniører mv. Her var det i høj grad en fælles professionsideologi, der var afgørende for organisationernes etablering. Mange af de akademisk uddannede tjenestemænd var herigennem ofte ude i et dobbelt medlemskab, idet de var medlemmer af den uddannelsesbaserede organisation for fx læger eller jurister, men samtidig måtte være medlemmer af den særlige etatsorganisation, der via tilslutningen til centralorganisationerne (i dette tilfælde Danske Statsmedsmænds Samråd) havde muligheden for at forhandle deres løn- og arbejdsforhold.

Tabel 3.1 Antal medlemsorganisationer i hovedorganisationerne i Danmark 1950 – 2000

	<i>LO</i>	<i>CO I*</i>	<i>FTF*</i>	<i>AC*</i>	<i>FR/LH*</i>	<i>Andre</i>	<i>T</i>
1950	70	24	(101)	-	(4)	12	211
1960	68	16	125	(15)	8	6	238
1970	56	14	167	17	7	6	267
1980	40	6	133	19	8	19	225
1990	30	16	100	21	5	16	188
2000	22	8	104	22	3	10	169

Kilder: Statistisk Årbog og hoved- og centralorganisationernes årsberetninger.

* CO I er forhandlingskartel på det statslige område med nogle medlemsorganisationer i LO og periodesis også FTF, men derudover en del uden for hovedorganisationerne. Det er sidstnævnte gruppe, der er medtaget her, for at få et korrekt billede af det samlede antal organisationer.

FTF blev stiftet 1952, men vi har medregnet et skønnet antal medlemsorganisationer i 1950, da stort set alle medlemsorganisationer eksisterede forud for FTF's dannelse. På tilsvarende måde gælder det sammenlutningen for arbejdslederorganisationer, der først er medtaget i statistisk årbog fra og med 1953.

AC blev stiftet 1972, og her har vi ligeledes angivet det kendte antal medlemsorganisationer i årene forud.

3. Udviklingen i organisationssammenlægninger

De store hovedlinier i strukturudviklingen vil i det følgende blive gennemgået. Vi anvender i den sammenhæng – for overskuelighedens skyld – en opdeling på hovedorganisationsområder, men som det vil fremgå er det faktisk mere ændringer i på den ene side lovgivning om arbejdsløshedsforsikring og den anden side de kollektive forhandlingssystemer, som markerer en tilsvarende nyudvikling i strukturudviklingen, end det er hovedorganisationernes interne processer.

Når man tager udgangspunkt i, at LO har godt fire gange så mange

medlemmer som FTF og næsten 10 gange så mange medlemmer som AC (tabel 2.1), fremstår det som om, at processen med organisationssammenlægninger har været mest vidtgående i LO. Der er sket en reduktion på 48 forbund på det halve århundrede fra 1950 til 2000 og heraf har næsten hele reduktionen fundet sted efter 1960. To tredjedele af forbundene i midten af forrige århundrede er blevet skåret væk. Som vi skal se det nedenfor, ser det ud af mere end det er, idet det først og fremmest er de helt små organisationer, der er forsvundet gennem optagelser i større forbund. Relativt set er denne reduktion markant større end reduktionen af

det samlede antal faglige organisationer i alt. I tabel 3.1 er det højeste niveau 267 organisationer i 1970. Men hvis vi tager udgangspunkt året forud, hvor den absolutte top blev nået med 277 organisationer, så er der i forhold til de 169 organisationer i 2000 skåret 108 organisationer væk svarende til 39 pct. i forhold til toppunktet. Også FTF nåede toppunktet i 1969 med 173 medlemsorganisationer. Det er blevet reduceret til 104 i 2000, dvs. et fald på 40 pct.

Den tredje store hovedorganisation AC blev først etableret 1.1. 1972 og i forhold til startpunktet er der stort set tale om status quo. Det giver imidlertid – som vi skal se – et helt fortegnede billede af den betydning, dannelsen af AC fik for processen med organisationssammenlægninger i Danmark. AC kan nemlig bedst beskrives som en gigantisk optagelsesproces på hovedorganisationsniveauet, hvor de tidligere omkring 58 små organisationer i Samrådet blev fordelt på de omkring 20 eksisterende professionsbaserede organisationer for akademikere i det daværende AS. Hvis man skal sammenligne de 22 AC-organisationer i dag med startpunktet, så er det snarere med de ca. 73 organisationer for akademikere i Samrådet og AS tilsammen omkring 1970. Og så er det godt to

tredjedele af organisationerne, der er blevet skåret væk.

Perioden fra 1950 til 2000 har således generelt set været præget af et betydeligt fald i antallet af faglige organisationer. Faldet sker dog først i løbet af 1970'erne. Indtil da var der tale om en stigning i det samlede antal organisationer. Det er et udtryk for, at 1960'erne og til dels 1970'erne var en fortsat etableringsperiode for faglige organisationer i Danmark. Med funktionærernes vækst og introduktionen af nye teknologier er der kommet en del nye organisationer i den private sektor, og tilsvarende har opbygningen af velfærdsstaten ført til en række nye organisationsdannelser. Set i det perspektiv forekommer det samlede fald for hele perioden markant, men at der stadig findes 169 faglige organisationer i et lille land som Danmark, er udtryk for, at organisationsstrukturen fortsat må betegnes som relativt fragmenteret. Den er endnu præget af de traditionelle skillelinier med "craft unions" i den private sektor og de mange og meget små etats/virksomhedsbaserede organisationer i den offentlige sektor. Med et samlet medlemstal på 2,1 mio. er den gennemsnitlige størrelse på et dansk fagforbund 12.762 medlemmer. Som det fremgår nedenfor er det ganske vist 5 gange større i

Tabel 3.2 Antal organisationer, der er forsvundet ved sammenlægninger (både fusioner og optagelser) i Danmark 1950 – 2000

	<i>LO</i>	<i>FTF</i>	<i>AC</i>	<i>FR/LH</i>	<i>Andre</i>	<i>Total</i>
1950-59	6	9	-	0	0	15
1960-69	6	12	-	0	0	18
1970-79	21	43	42	0	0	106
1980-89	16	44	1	2	1	64
1990-99	12	23	2	2	4	43
Total	61	131	45	4	5	246

Kilder: Statistisk Årbog og hoved- og centralorganisationernes årsberetninger.

LO. Men til gengæld kun godt en fjerdedel i FTF. Derfor kan det samlede gennemsnit ses som et symbol på en fragmenteret struktur med mange meget små organisationer – specielt i den offentlige sektor. En struktur, der kun kan overleve, fordi der er skabt forskellige former for forhandlingskarteller, som reelt løser de fundamentale fagforeningsopgaver, herunder ikke mindst overenskomstforhandlingerne, for de små.

Det er ikke umiddelbart muligt at sammenligne statistikken over antallet af forbund (tabel 3.1) med opgørelsen af det faktiske antal organisationer, der forsvinder ved sammenlægninger (både optagelser og fusioner). Det skyldes bl.a., at der er tale om en periode, hvor der specielt i første halvdel fortsat udviklede sig nye faglige organisationer. Det skyldes også, at der hele tiden skete ind- og udmel-

delser mellem hovedorganisationerne, ligesom nogle organisationer i perioder var helt uden for hovedorganisationerne og heller ikke blev medtaget i den officielle statistik. Det har også været typisk for mange af de små organisationer i den offentlige sektor, at de er gået ind i sammenlægninger, der siden opløses, for så på et senere tidspunkt at gå ind i nye sammenlægninger. Det er ikke på det forhåndenværende grundlag (den officielle fortegnelse over organisationerne i Statistisk Årbog, der ikke er udtømmende, og hoved- og centralorganisationernes årlige opgørelser over antallet af medlemsorganisationer) muligt at holde fuldstændig styr på alle de optagelser og fusioner, der er sket, ligesom man ikke kan lave en præcis registrering af de modsatrettede bevægelser, hvor gennemførte sammenlægninger opløses igen. Der er således i en vis udstrækning tale om en skønsmæs-

sig opgørelse, men det er en opgørelse, der kommer så tæt på, som det er muligt, uden at skulle foretage et større historisk studie med hjælp af primært kildemateriale i langt større omfang, end vi her har kunnet gøre.

Generelt fremgår det af tabel 3.2, at det er 1970'erne, der har haft det største omfang af sammenlægninger. Men det er en proces, der allerede tager fart i anden halvdel af 1960'erne og fortsætter ind i 1980'erne. Det er den periode, hvor hovedparten af optagelser finder sted i LO, hvorved de fleste af de små organisationer – først under 1.000 og derefter under 5.000 medlemmer – forsvinder som følge af ændrede krav i arbejdsløshedslovgivningen. Overenskomstsystemet løser helt frem til 1970'ernes slutning problemerne for de små organisationer i øvrigt gennem systemet med LO's forhandling af de generelle krav, og først efter lovindgrebet i overenskomstforhandlingerne i 1979 begyndte krisetegnene at melde sig. Arbejdsgiverne skiftede strategi, og en decentralisering pressede sig på. Det var dog først et tiår senere, at den for alvor blev realiseret og dermed skabte et nyt behov for strukturændringer.

For FTF's og AC's vedkommende var det ikke mindst forskydningen

mellem overenskomstansættelse og tjenestemandsansættelse og gennemførelsen af tjenestemandsløven i 1969, som satte skub i sammenlægningsprocessen. Den blev fulgt op, da der skete en integration af de overenskomstsatte i tjenestemændenes aftalesystem i anden halvdel af 1980'erne. Her var det med andre ord i høj grad det kollektive forhandlingssystem, der var motor for den udvikling, der fandt sted. Lovgivningen om a-kasser, der havde så stor effekt på LO-området, fik ingen større betydning her, fordi der som en undtagelse for lovgivningens regler om faglige a-kasser blev etableret tværgående a-kasser for funktionærerne i FTF og akademikerne i AC. Derfor var der ikke her – og specielt ikke i FTF, som holdt fast i den gamle etatsstruktur – et udslagsgivende incitament til sammenlægning af de mange, meget små organisationer.

3.1 Organisationssammenlægninger i LO

Kan tallene for antallet af forbund tages som en indikator for den eksterne strukturs udvikling, er det bemærkelsesværdigt, hvor stabil LO's organisationsmæssige opbygning har været. De første 20 år var De samvirkende Fagforbund, som LO hed frem til 1950'erne, stadig præget af opbygning, hvor

nye organisationer blev etableret. Men fra omkring 1920 og helt til 1960 var der kun tale om marginale ændringer.

Bag udviklingen skjuler sig delvist modgående tendenser. I perioden fra 1898 frem til 1940 blev oprettet omkring 40 nye fagforbund, langt de fleste i perioden indtil 1920. Men samtidig forsvandt godt 10 forbund, enten fordi den teknologiske udvikling fjernede faget, eller fordi de blev sluttet sammen med beslægtede organisationer. Organisationslinierne fra fagbevægelsens etableringsår med flest "craft unions" suppleret med "general unions" og enkelte industriforbund blev stadig fulgt. Blandt de nye forbund var mange små håndværkergrupper, hvoraf en del siden er blevet opslugt af Dansk Metal og SiD, efterhånden som håndværk blev specialarbejde. En enkelt stor gruppe var elektrikerne, der stiftede Dansk El-Forbund i 1904. Derudover var der organisationer for ufaglærte, fx Husligt Arbejderforbund, stiftet i 1904 og Dansk Kommunalarbejderforbund på det offentlige område, stiftet i 1901.

"Den fortsatte organiseringsproces bidrog på denne måde snarere til at styrke end at svække den fragmenterede karakter, der kendetegnede

fagbevægelsen. Det understreger gyldigheden af Cleggs og Sissons tese om, at etableringen af kollektive forhandlinger legitimerer og understøtter den eksisterende eksterne struktur. Nye organisationsdannelser fulgte på den måde de linier, der så at sige var blevet fastlagt med Septemberforliget i 1899." (Due et al. 1993, s. 288)

Nogle forbund forsvandt dog. Blandt disse var træskomagerne så tidligt som i 1900, pottemagerne i 1917 og Hvidgarvernes og Lohgarvernes Forbund i 1919. De to sidste blev sammensluttet til Dansk Garverforbund, den første fusion i LO. En fusion, som senere skulle vise sig ikke at danne tilstrækkeligt grundlag for fortsat selvstændighed. En vigtigere optagelse fandt sted i 1934, hvor Landarbejderforbundet efter mange års grænsestridigheder gik ind i Arbejdsmandsforbundet (DAF, i dag SiD). Det forbedrede mulighederne for at organisere et område, der ellers blev ved med at være svagt organiseret. Men det skal nævnes, at det – selv med samlingen af kræfterne – aldrig blev den store succes. Problemet med en svag organisationsprocent på landbrugsområdet blev først løst, da industrialiseringen af landbruget i 1960'erne mere eller mindre udryddede gruppen af

Tabel 3.3 Udviklingen i DsF's struktur 1900 – 1940

	<i>Forbund</i>	<i>Enkeltstående fagforeninger</i>	<i>Afdeling</i>	<i>Mdl. tal</i>	<i>Fb.s gst. størrelse</i>	<i>Medlemmer pr. afd.</i>
1900	56	39	1.166	96.392	1.721	83
1920	74	12	3.101	362.363	4.897	117
1940	78	4	3.554	543.971	6.974	153

Kilder: DsF's årsberetninger. Tallene inkluderer uden for DsF/LO stående organisationer, der udgjorde en stor gruppe i de første årtier. Det drejer sig om 12 forbund og 13 enkeltstående fagforeninger i 1900, 19 forbund og 12 enkeltstående fagforeninger i 1920 samt 7 forbund og 4 enkeltstående fagforeninger i 1940. Medlemstallet i disse udenforstående organisationer udgjorde 20 pct. i 1900, 23 pct. i 1920 og 5 pct. i 1940.

medhjælpere, der i stedet blev opslugt af den fremvoksende industri – og blev organiseret der.

Det er et interessant træk ved strukturen i LO's/DsF's første årtier, at lokale fagforeninger uden forankring i et nationalt forbund stadig kunne tilsluttes den sammenslutning, der ellers bogstaveligt talt hed de samvirkende fagforbund. Det blev dog strammet op, så kun enkeltstående fagforeninger, der ikke havde mulighed for at tilslutte sig et nationalt forbund, kunne være medlem af LO, og det betød, at de enkeltstående stort set var forsvundet, da man nåede på den anden side af 2. verdenskrig.

Derudover er det væsentligt at nævne det relativt store antal forbund, der naturligt tilhørte LO's organisationsområde, men alligevel stod uden for. Det er et klart

udtryk for forbundenes ønske om at bevare en selvstændig status og herunder også aftale deres egne overenskomst for egne medlemmer. Mange af de faglige organisationer forsøgte at modvirke konsekvenserne af den udvikling, der var sat i gang med Septemberforliget af 1899: en proces, der efterhånden centraliserede overenskomstforhandlingerne. Det var således kun det massive pres fra arbejdsgiverne, som sikrede reelt centraliserede forhandlinger, og det var kun med lovgivningsmagtens hjælp, at man med opstramningen af Forligsmandsloven i 1930'erne fik skabt et instrument, som reelt sammenkædede alle de mange faglige organisationers overenskomstforhandlinger til en samlet runde, hvor det var de to hovedorganisationer, der tog sig af de generelle spørgsmål. Dermed skete der om ikke formelt så reelt en centralisering af kompetence-

strukturen i LO. Denne de facto centralisering var medvirkende til at samle flere og flere organisationer inden for DsF, fordi der alligevel ikke var reel mulighed for at føre sine egne selvstændige forhandlinger. Det hele blev sammenkædet til sidst gennem arbejdsgivernes centraliseringsstrategi og forligsmandens sammenkædning af afstemningen om mæglingsforslag. Det var ikke med mange af organisationernes gode vilje, at denne centralisering fandt sted, men realiteten var, at der dermed blev sikret et system, der overvandt problemerne ved den fragmenterede struktur. Paradoksalt nok betød den centralisering, som blev mødt med modvilje, at organisationerne dermed fik sikret deres formelle selvstændighed og var i stand til at overleve mange årtier frem. Hvis de havde fået opfyldt deres ønske om at fastholde den selvstændige forhandlingskompetence, så de selv alene skulle have varetaget egne overenskomstforhandlinger, er det nok tvivlsomt, hvor længe mange af de små organisationer ville have overlevet. Nu klarede de fleste af dem skærene helt frem til 1960. Og på det tidspunkt skulle der i to omgange ændringer i lovgivningen om arbejdsløshedskasser til for at sikre gennemførelsen af organisationsammenlægning-

er. Det var ikke muligt gennem de interne processer i LO, hvor de fleste større forbund og den daglige ledelse kunne se nødvendigheden af strukturændringer, at nå det ønskede resultat.

CO-Metal

Der var ikke fordi, første halvdel af det 20. århundrede var uden strukturdiskussioner i fagbevægelsen. Det blev forsøgt gennem DsF at ændre ved de traditionelle organiseringslinier ud fra grundsynspunktet, at industriforbund både var en mere hensigtsmæssig og ideologisk korrekt struktur, der i højere grad levede op til fagbevægelsens idealer om fælles solidaritet. Den første strukturdiskussion i DsF fandt sted allerede omkring 1910 som en reaktion på den syndikalistiske bevægelse, der netop byggede på udviklingen af industriforbund som en forudsætning for en effektiv kamporganisation. Der blev sat et udvalgsarbejde i gang, men organisationerne kunne ikke blive enige, og på LO's kongres i 1913 vedtog man en resolution, der fastslog, at man kun kunne gå "frivillighedens og erfaringens vej". (Due et al. 1993, s. 296). Det kunne kun anbefales at fremme udviklingen ved dannelsen af karteller, som det allerede var sket på enkelte områder, og som der kom flere eksempler på i de følgende årtier. Disse karteller

var dog uden videre praktisk betydning bortset fra et enkelt, Centralorganisation af Metalarbejdere, CO-Metal, som allerede blev etableret i 1912 som et svar på en tilsvarende sammenslutning på arbejdsgiversiden. CO-Metal var dog i de første årtier kun en relativt svag sammenslutning af nogle af de faglærtes forbund med Metal i spidsen. Først efter 2. verdenskrig kom de ufaglærte arbejdsmænd og kvindelige arbejdere med. CO-Metal blev et effektivt fungerende forhandlingskartel, der fra 1950 fik overdraget forhandlingsretten på området. Og fra 1951 var alle organisationer i jernindustrien med i kartellet. Også lokale konflikter blev en sag for kartellet, når flere forbund var involveret. Kartellet var domineret af de faglærte smede- og maskinarbejdere, men det var kun gennem en inddragelse af arbejdsmændene i de afgørende beslutningsprocesser, at CO-Metal fik en enestående placering, som den væsentligste overenskomstpart på lønmodtagersiden i den private sektor. CO-Metals styrke hvilede på en magtbalance mellem DSMF (i dag Metal) og DAF's fabriksgruppe (siden DASF og i dag SiD).

Hvad er årsagen til, at det kunne lade sig gøre at give CO-Metal denne forholdsvis omfattende beslutningskompetence, mens det

alle andre steder – den offentlige sektor delvist undtaget – ikke hverken dengang eller senere har været muligt? Dertil må man for det første sige, at CO-Metals særlige autoritet skal ses på baggrund af den stærkt industrielt udviklede jern- og metalindustri, hvor faggrænserne mere og mere blev udvisket. Men udviklingen af CO-Metal hænger for det andet sammen med arbejdsgivernes organisationsdannelse på området, der må betragtes som den udslagsgivende faktor. S sammenslutningen af Arbejdsgivere i Metalindustrien blev allerede startet lige efter det forrige århundredeskifte og var en stærk organisation med en centraliseret ledelse inden for sit område – svarende til DA's ledelse generelt. Med den senere udvidelse i slutningen af 1980'erne og begyndelsen af 1990'erne først til Industriens Arbejdsgivere og siden til Dansk Industri blev sammenslutningen endda så stærk, at den kunne udfordre DA's ledelse. Samtidig blev CO-Metal til CO-Industri (Due et al. 1993).

De mange forskellige arbejderorganisationer havde derfor svært ved at klare sig i forhandlingerne med S sammenslutningen hver for sig. Derfor endte det med, at CO-Metal fra 1950 fremstod som et relativt stærkt forhandlingskartel trods de

Tabel 3.4 Udviklingen i LO's struktur 1950 – 2000

	<i>Forbund</i>	<i>Afdeling størrelse</i>	<i>Mdl. tal pr. afd.</i>	<i>Fb.s gst.</i>	<i>Medlemmer</i>
1950	70	3.541	656.406	9.377	185
1960	68	3.568	776.457	11.418	218
1970	56	2.120	895.995	16.000	429
1980	40	1.453	1.249.562	31.239	790
1990	30	1.309	1.422.969	47.432	1.087
2000	22	988	1.458.742	66.306	1.476

Kilder: DSFs/LO's årsberetninger, Statistisk Årbog.

mange stridigheder forbundene imellem, og specielt mellem Metal på den ene side og SiD samt KAD på den anden side. Samtidig var det lettere for forbundene at acceptere en samlet overenskomstindgåelse, fordi jern- og metalindustrien siden 1900 havde fået fastlagt et minimallønssystem, der gjorde det muligt lokalt at forhandle lønforbedringer i overenskomstperioden – en mulighed som ikke mindst de faglærtes forbund var og er dygtig til at udnytte.

Med andre ord kan man fastslå, at udviklingen af CO-Metal gjorde det muligt at fastsætte en overenskomstindgåelse, som såvel den industrielle udvikling som arbejdsgivernes organisering stillede krav om, uden fundamentalt at ændre fagbevægelsens struktur. De mange forbund inden for metalindustrien bevarede deres selvstændighed. Og først i 1960'erne og 1970'erne kom – som vi skal se – en

sammenlægningsproces i gang. CO-Metal, som fra starten var tænkt som en organisation, der skulle fremme industriforbunds-dannelsen, kom dermed i stedet til at bremse op for udviklingen af fagbevægelsens struktur, på samme måde som det var tilfældet for overenskomstsyste-met generelt.

LO's dikotomisering

Den fortsatte relative stagnation i LO's organisationsstruktur fremgår af nedenstående tabel over udviklingen i antallet af forbund, medlemstal og forbundenes størrelse fra 1950 til 2000. Fra 1950 til 1960 faldt antallet af medlemsforbund kun med 2, og som det fremgår af tabel 3.2, så fandt der kun 6 optagelser og ingen fusioner sted 1950-59.

Den usædvanlige stabilitet frem til 1960 fremgår også, når man ser på de lokale fagforeningers antal. Forbundene blev ved med at udvikle

**Tabel 3.5 LO medlemsorganisationernes størrelse 1950 – 2000
(antal samt pct.)**

	1950	1960	1970	1980	1990	2000
Under 1.000	23-33%	23-34%	14 -25%	3-8%	0-0%	0-0%
Under 5.000	46-66%	42-62%	34 -61%	16-40%	3-10%	2-9%
5000-25.000	19-27%	22-32%	16 -29%	16-40%	17-57%	9-41%
25.00-75.000	4-6%	1-1%	3-5%	3-8%	5-17%	6-27%
Over 75.000	1-1%	3-5%	3-5%	5-13%	5-17%	5-23%
Total	70-100%	68-100%	56-100%	40-100%	30-101%	22-100%
De 5 størstes andel i mdl.tal	62%	64%	67%	72%	70%	76%

Kilder: DsF's/LO's årsberetninger, Statistisk Årbog.

de antallet af lokale afdelinger. Først efter 1960 sker der en reduktion, så der i 2000 kun er godt en fjerdedel tilbage. Og det er først efter 1970, at der generelt begynder at ske en strukturudvikling, som sætter sig tydeligt spor i tallene. Forbundenes gennemsnitlige størrelse er blevet mere end seksdoblet, men det skal dog med i vurderingen, at det samlede medlems-tal samtidig er mere end fordoblet. Hvis medlemsstigningen frem til 2000 indregnes i forbundenes størrelse i 1950, så svarer det til et gennemsnit på godt 20.000 per forbund. Den reelle strukturudvikling i retning af færre og større enheder svarer derfor kun til, at der er sket en tredobling.

De anførte gennemsnitstal giver dog kun en meget bred indikator for strukturudviklingen i LO. For at forstå, hvordan forbundene i LO

er sammensat er det nødvendigt at se nærmere på deres størrelse. Det er først og fremmest forholdet mellem nogle få meget store forbund og en modsvarende meget større gruppe af ganske små organisationer, der springer i øjnene, når man vurderer LO's som hovedorganisation i den første halvdel af den periode, vi her undersøger, dvs. fra 1950 og frem til 1970'erne.

Man kan karakterisere LO som en hovedorganisation med en dikotomiseret organisationsstruktur. På den ene side havde en tredjedel af forbundene mindre end 1000 medlemmer i både 1950 og 1960 og andelen faldt kun til 25 pct. i 1970. Hvis vi ser på forbund med under 5.000 medlemmer, så udgjorde de to tredjedele i 1950 og godt 60 pct. både i 1960 og 1970. Det er med andre ord i denne kategori af små forbund, at vi frem til og med 1970

har langt den største del af forbundene i LO. På den anden side var LO også i denne periode præget af nogle ganske få – i forhold til hovedgruppen – meget store medlemsforbund. De 5 største organisationer repræsenterede således allerede i 1950 over 60 pct. af samtlige medlemmer i LO og andelen steg til to tredjedele i 1970, for at nå helt op på tre fjerdedele 2000. (Se Bilag 3 med oversigt over udviklingen i LO-medlemsorganisationernes størrelse 1950-2000)

Den væsentligste ændring i perioden fra 1970 til 2000 er, at de små organisationers andel efterhånden er faldet og nærmest er blevet reduceret til ingenting i 2000. Her er 46 organisationer i 1950 blevet reduceret til 2. Det er et udtryk for, at det væsentligste træk ved LO's strukturændringer i anden halvdel af det 20. århundrede netop har været, at de små organisationer under 5.000 medlemmer er blevet skåret væk. Til gengæld sker der en stigning i mellemgruppen på mellem 5.000 og 25.000 medlemmer frem til 1990, hvor det er den klart største gruppering. På det tidspunkt kom der fart i en udvikling af det kollektive forhandlings-system kombineret med en professionaliseringstendens i organisationerne, der også gjorde det vanskeligt for organisationer af denne

størrelse at klare sig. Og man ser derfor også et fald i de mellemstore organisationer frem til 2000. Endnu i 1990 udgjorde andelen af forbund med op til 25.000 medlemmer to tredjedele af organisationerne i LO. Det er først i 2000, at forbundene over 25.000 er kommet op på at udgøre halvdelen. Som vi skal se det nedenfor, er det en udvikling, som kan forventes at fortsætte efterhånden som det samlede antal medlemsorganisationer yderligere vil blive reduceret.

Strukturdiskussioner

I LO var der tilbagevendende initiativer, der havde til formål at sætte gang i strukturudviklingen. Den første runde i tiden efter 2. verdenskrig fandt sted i perioden 1952-55. Resultatet blev en ny rapport, der blev tiltrådt på kongressen. I realiteten var det et skønsmaleri af den traditionelle opbygning efter de faglige linier, men det blev dog fremhævet, at sammenlægninger mellem små, beslægtede forbund burde fremmes. I princippet fremstod vel stadig industriforbundet som det fremtidige princip for strukturen, men rapporten konkluderede, at det kun var inden for jern- og metalindustrien, at tiden var moden til mere fundamentale ændringer. Her blev der lagt op til en relativ hurtig dannelse af et industriforbund gen-

nem en videreudvikling af forhandlingskartellet CO-Metal. Men heller ikke på dette område sker der noget reelt i årene derefter. Allerede i første halvdel af 1960'erne startede dog en ny runde med strukturdiskussioner. Den blev afsluttet på LO's kongres i 1971, hvor man vedtog et ambitiøst forslag om samling af de næsten 60 LO-organisationer i 9 industriforbund. I realiteten forblev det dog en teoretisk konstruktion, der aldrig kom i nærheden af en realisering. Det eneste, der skete var, at en række af de helt små forbund efterhånden blev opløst gennem optagelser. Men det var mere på grund af ændringer i lov om arbejdsløshedsforsikring, der gjorde det umuligt for dem at opretholde egne a-kasser, end som følge af diskussionerne i LO.

Hovedproblemet var, at alt for mange forbund frygtede at få undermineret deres magtposition ved en omdannelse i retning af industriforbund. Det er klart, at Dansk Metal gik ind for et samlet forbund for jern- og metalindustrien, som Metal ville dominere. Men lige så tøvende var forbund som SiD, KAD og Dansk El-Forbund, som har medlemmerne spredt over mange brancher, og som derfor ville få medlemmerne fordelt på en række forbund, hvor de i de fleste

tilfælde ville udgøre mindretallet. Dvs. en proces, der set fra fx SiD's synspunkt nærmest lignede en atomisering af de ufaglærtes stærke "general union". Heri kan ligge en begrundet frygt for medlemmernes interesser, men det er også et eksempel på, at de etablerede organisationers og herunder enkeltpersoners positioner, der trues. Det er fx karakteristisk, at man i næste fase af strukturdiskussionen, hvor antallet af industriforbund blev reduceret kraftigt, så en holdningsændring hos Metal. Da forbundet for jern- og metalindustrien skulle ændres til i første omgang et kartel for hele industrien var det pludselig betænkeligt for Metal, fordi de faglærte metalarbejdere dermed ikke længere udgjorde majoriteten. Det er således i høj grad den konservative tendens ved etablerede organisationer, som har været med til gennem årene at forsinke gennemførelsen af strukturændringer i LO.

I forlængelse af 1971 kongressen var Metal dog ihærdig tilhænger af realiseringen af forslaget om 9 industriforbund, og da der ikke skete noget, forsøgte forbundet at presse udviklingen frem ved at melde sig ud af forhandlingskartellet CO-Metal per 1.4.1976. Det gav dog kun negative resultater, fordi arbejdsgiverne holdt fast i, at det var

CO-Metal, der havde overenskomsten på området, og derfor først forhandlede med de tilbageværende organisationer. Det var således ikke SiD og de andre medlemsorganisationer, men derimod Metal selv, der fik et problem. Metal måtte derfor hurtigt melde sig ind igen.

SiD's modspil til industriforbundsplanerne var at foreslå, at man foretog et endnu mere radikalt skridt – nærmere bestemt at om-danne LO til ét stort forbund. Set i lyset af situationen omkring år 2000 kan det godt betragtes som visionært, fordi man både sikrer en samlet forhandlingsmæssig styrke gennem en gruppdeling baseret på sektorer uden, at den nyere tendens til udviskning af grænserne mellem sektorerne giver interessekonflikter mellem selvstændige organisationer. Og fordi man samtidig kunne opbygge en stærk og professionel lokalstruktur, der effektivt kunne matche decentraliseringen af overenskomstsyste-met. Da forslaget blev fremlagt i 1970'erne kunne det imidlertid kun opfattes som en undvigelsesmanøvre, da det ikke havde nogen som helst udsigt til at samle tilstrækkelig tilslutning blandt de øvrige forbund.

På LO's kongres i 1979 forelå en ny strukturpeje, uden at der kunne

træffes nogle nye fremadrettede beslutninger. Og dermed var der stilstand på LO-siden ved udgangen af 1970'erne, hvor de centraliserede overenskomstforhandlinger efter tre politiske indgreb i træk havde spillet fallit, og hvor arbejdsgiverne begyndte at snakke om oprettelse af sektordækkende organisationer på begge sider og til gengæld en øget direkte forhandlingskompetence lagt ud på de enkelte virksomheder, dvs. centraliseret decentralisering (Due et al. 1993).

Inden LO kom videre med planerne havde arbejdsgiverne på deres generalforsamling i 1989 vedtaget en ny sektoropdelt struktur. Der var med Industriens Arbejdsgivere blevet etableret en stærk samlet arbejdsgiverorganisation for hele industrien, og den gik forrest i bestræbelserne på at skabe en organisations- og forhandlingsstruktur, der sikrede princippet én virksomhed – én organisation – én overenskomst. Ideen var at reducere antallet af medlemsorganisationer på såvel lønmodtager- som arbejdsgiverside til ganske få sektordækkende organisationer, som kunne indgå samlede rammeprægede overenskomster, der gav større fleksibilitet for den efterfølgende udfyldning af rammerne ved forhandlinger på de enkelte virksomheder. Det gav et markant

pres, som satte fart i LO's strukturdiskussioner, og presset blev styrket i de efterfølgende år, hvor IA udviklede sig videre og ved en fusion med erhvervsorganisationen Industrirådet blev omdannet til Dansk Industri. Ganske vist gik det mindre stærkt i de øvrige sektorer, men der var sat en ny tendens for udviklingen, som LO og forbundene måtte reagere på. Det var igen udviklingen i det kollektive aftalesystem initieret af arbejdsgiverne, der satte skub i organisationsændringerne i LO.

Siden den fortsatte strukturdiskussion på kongressen i 1983 forsøgte LO's permanente organisationskomite at skabe et effektivt beslutningsgrundlag. Det stod efterhånden klart, at 9 forbundstanken ikke kunne realiseres. Derfor blev der på kongressen i 1987 foretaget en opløsning. Nu skulle der arbejdes på at skabe 8 – 12 karteller, heraf de to i den offentlige sektor. På kongressen i 1987 blev fremlagt en betænkning om "Fagbevægelsens fremtidige struktur", men trods smukke formuleringer kunne intet konkret skridt vedtages. For at undgå en åben konflikt mellem Metal og SiD blev beslutningerne udskudt til en eks-

traordinær strukturkongres i november 1989 (Due et al. 1993).

Det førte til et intensiveret arbejde i LO's organisationskomite, der i 1988 fremlagde en ide om i alt kun 5 karteller (Nicolaisen og Andersen 1998, s. 232-36). Inden den kunne udvikles og realitetsbehandles på kongressen i efteråret 1989, havde arbejdsgiverne taget initiativet med deres beslutninger i foråret 1989. Det virkede formentlig fremmende på mulighederne for i LO at gennemføre den nye idé med i alt kun 5 karteller, 3 i den private sektor og 2 i den offentlige sektor: Et kartel for industrien (CO-Industri), et for bygge- anlæg- og træområdet (BAT-kartellet), et for handels-, transport og serviceområdet (HTS-kartellet), et for den kommunale sektor (Det Kommunale Kartel, DKK), og et for den statslige sektor, (StK)⁸. Det var lidt af et *Columbus-æg*, fordi man her fik en opbygning, som overvandt modstanden i de fleste forbund, herunder SiD. Med så få karteller ville de ufaglærte blive en betydende gruppe i alle kartellerne. Til gengæld vendte Metal sig imod forslaget, og det samme gjorde El-Forbundet, der fortsat ville blive splittet op, og de grafiske forbund, der ønskede et selvstændigt kartel for den grafiske

8 Navnene i parentes er navnene på de karteller, som blev oprettet efter kongresbeslutningen i 1989 - bortset fra StK, der allerede var blevet dannet i slutningen af 1986.

industri. 5-kartelforslaget var i hovedlinierne i overensstemmelse med arbejdsgivernes langsigtede målsætning, men mere vidtgående end deres første skridt vedtaget på DA's generalforsamling i foråret 1989.

Det endte med, at LO's ekstraordinære kongres vedtog den nye strukturplan i november 1989 med de nævnte forbund imod. Efterfølgende har det vist sig vanskeligt at realiseres kartelstrukturen og specielt at give kartellerne en afgørende placering både overenskomst-mæssigt og vedrørende en række andre tværgående opgaver. Efter en del turbulens blev der dog enighed mellem Metal og SiD's industrigruppe om at omdanne CO-Metal til CO-Industri. Det var nødvendigt for at matche DI, den nye organisation på arbejdsgiversiden. CO-Industri blev en stærkere videreudvikling af CO-Metal, men bortset fra den offentlige sektor, var det ikke muligt at udvikle en tilsvarende styrke i de andre karteller. I første omgang gik det nogenlunde i BAT-kartellet, hvor man forhandlede overenskomster sammen over for byggeriets arbejdsgivere. Men det stod efterhånden klart, at forestillingerne om, at der ud af de nye karteller kunne vokse en struktur med kun 5 medlemsforbund i LO ikke kunne realiseres. Ikke mindst SiD

lagde hindringer i vejen. De 5 karteller er siden blevet til 7, idet HTS-kartellet er splittet op i to, og dertil kommer et grafisk kartel.

Det ser ud til, at strukturen i LO nu vil udvikle sig ad "den tredje vej", hvor man via optagelser i de største af de nu eksisterende organisationer efterhånden kan omdanne LO til en hovedorganisation med mellem 5 og 10 medlemsforbund. Det må dog forventes at tage flere årtier endnu, før denne udvikling er tilendebragt.

Vi skal på baggrund af denne gennemgang af strukturdiskussionerne i LO i det følgende nærmere præsentere de faktiske optagelser og fusioner, som er blevet realiseret i LO i perioden fra 1950 til 2000. Det sker med udgangspunkt i en oversigt over forløbet i Skema 3.1 (Se næste side).

Fusioner i LO gennem 50 år

Der er i alt i de 50 år foretaget 7 fusioner – alle sammen inden for de seneste tre årtier. De to fusioner i 1970'erne var mellem nærmest fuldstændigt jævnbyrdige parter størrelsesmæssigt set, henholdsvis Beklædningsarbejderforbundet og Textilarbejderforbundet, der dannede DBTF, og Snedkerforbundet og Tømrerforbundet, der dannede ST, Alle organisationer på lidt

under 20.000 medlemmer, hvorefter de to nye organisationer fik mellem 35.000 og 40.000 hver.

Fusionen i 80'erne mellem fire forbund i nærings- og nydelsesmiddelindustrien (Bageri- Konditori- og Mølleriarbejderforbundet, Sukkervare- og chokoladearbejderforbundet, Tobaksarbejderforbundet og Dansk Slagteriarbejderforbund var anderledes. Her var det en størrelsesmæssigt dominerende organisation (sidstnævnte med næsten 22.000 medlemmer), der sluttede sig sammen med tre mindre (der havde mellem knapt 2.500 og godt 7.500 medlemmer). Det nye forbund, NNF, var storebroderen og de tre mindre brødre.

Fusionerne i 90'erne var som tallene antyder meget forskellige. Det ene yderpunkt var dannelsen af FOA i den (amts)kommunale sektor som en fusion mellem DKA og HAF med henholdsvis omk. 120.000 og 75.000 medlemmer, dvs. den tredjestørste og sjette største LO-organisation. Det var en fremadrettet fusion af to store grupper inden for bl.a. ældreplejeområdet. Det andet yderpunkt var Telekommunikationsforbundet – en sammenslutning af LO organisationen Dansk Teleforbund og 5 små FTF-organisationer under Dansk Telesamvirke, der tilsam-

men ikke kom op over 15.000 medlemmer, og som i forlængelse af telesektorens privatisering næppe har en fremtid som selvstændig organisation. Formentligt er en optagelse i Dansk Metal sandsynlig inden for en kortere årrække. Herimellem er tre andre fusioner, der formentlig alle har det til fælles med Telekommunikationsforbundet, at der med de nye organisationer ikke er fundet en form, der holder langt ud i fremtiden. Nye sammenslutninger venter. 2 ud af de 3 fusioner er faktisk allerede opløst igen per 1.1. 2000.

Sammenslutningen i 1990 af 4 mindre forbund (mellem 5.000 og 9.000 medlemmer) til Restaurations- og Bryggeriarbejderforbundet kan ses som et forsøg på at styrke et organisationsmæssigt relativt svagt område. De traditionsbevidste bryggeriarbejdere var ved at blive for små til at overleve alene og kunne bibringe restaurationsfagene noget fagforeningsmæssig styrke. Eksperimentet udviklede sig ikke i heldig retning og endte i forlængelse af en lang strid om indgåelse af en overenskomst med restauratørerne i forlystelsesgaden Nyhavn.

RBF forsøgte at skabe et forbund for fuldtidsansatte og tog derfor ikke hensyn til de mange deltid-

Skema 3.1 Organisationssammenlægninger i LO 1950 – 2000

1950-59:	6 organisationssammenlægninger – i alt <i>Optagelser:</i> 6 org.; Antal mdl. i alt: 3.173; Gst.: 529; Variation: 113- 1.580
1960-69:	6 organisationssammenlægninger – i alt <i>Optagelser:</i> 6 org.; Antal mdl. i alt: 951; Gst.: 159; Variation: 54-349
1970-79:	21 organisationssammenlægninger i alt. <i>Optagelser:</i> 19 org.; Antal mdl. i alt: 27.359; Gst.: 1.440; Variation: 16-9.975 <i>Fusioner:</i> 2 (med 4 org.: 2 plus 2, dvs. -2 org.); Antal mdl. i alt.: 72.812; Gst. i de nye org.: 36.406; Variation i de nye org.: 33.545-35.321; Gst. i de gl. org.:18.203; Variation i de gl. org.: 16.057-20.596
1980-89:	16 organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 13 org.; Antal mdl. i alt: 21.716; Gst.: 1.670; Variation: 162-3.380 <i>Fusioner:</i> 1 (med 4 org., dvs. -3 org.); Antal mdl. i alt: 35.123; Gst. i de gl. org: 8.781; Variation i de gl. org.: 2.455-21.902
1990-99:	12 (18)* organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 4 org. (5)*; Antal mdl. i alt: 38.201 (43.792); Gst.: 9.550 (8.758) Variation: 3.008-17.229 <i>Fusioner:</i> 5 (med 4,2,4 2 + 1(6)*, dvs. -8(-13)*); Antal mdl. i alt: 329.821; Gst. i de nye org.: 65.964; Variation i de nye org.: 13.607-197.131; Gst. i de gl. org.:18.323; Variation i de gl. org.: 220-119.408
1950-2000:	61 (67)* organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 48 org. (49); Antal mdl. i alt: 91.400 (96.991); Gst.: 1.904 (1.979); Variation: 16-17.229 <i>Fusioner:</i> 8 (med 21(26)* org., dvs. -13(-18)*); Antal mdl. i alt: 437.756; Gst. i de nye org.: 54.719; Variation i de nye org.: 13.607-197.131 Gst. i de gl. org.:16.837; Variation i de gl. org.: 220-119.408

Kilder: LO's beretninger og Statistisk Årbog.

Tallet i den første linie for hvert tiår (og for den samlede periode) angiver antallet af organisationer, der er forsvundet gennem organisationssammenlægninger. "Antal mdl. i alt" under fusioner angiver det senest registrerede medlemstal i de gamle organisationer.

* I 1994 blev Dansk Teleforbund (9.359 medlemmer) omdannet til Telekommunikationsforbundet (14.487 medlemmer) som resultatet af en fusion med 5 organisationer (5.128 medlemmer) under FTF-gruppen, Dansk Telesamvirke. (Kun en organisation (for ledere) i denne gruppe forblev i FTF). Denne fusion, der således skabte et industriforbund, ændrede ikke ved antallet af forbund under LO og er derfor ikke inkluderet i opgørelsen over forbund, der forsvinder som et resultat af organisationssammenlægninger. Men antallet af omfattede medlemmer er talt med. Per 1.1.1998 blev Dansk Post- og Giroforening (DP&GF) – som stod uden for hovedorganisationerne, men var tilsluttet StK – gennem en optagelse en del af HK/STAT som en særlig brancheafdeling. Vi har i parenteser indikeret antallet af organisationssammenlægninger, hvis disse FTF-foreninger samt DP&GF var inkluderet.

sansatte – i stor udstrækning studerende – der arbejder et sæsonpræget sted som Nyhavn. De endte derfor med både at have arbejdsgiverne og en del af de ansatte imod sig og måtte til slut gå med til at indgå en mere fleksibel overenskomst. Efter en dom i Arbejdsretten måtte den ophæves igen, fordi den var i modstrid med den aftale, forbundet havde indgået med DA-organisationen HORESTA.

Nyhavns-konflikten endte derefter i et rent nederlag, da den Kristelig Fagforening efterfølgende indgik en aftale med arbejdsgiveren med samme indhold. Det er stort set den eneste overenskomst, det er lykkedes den kristeligt fagbevægelse at indgå – udover aftaler med arbejdsgivere i den modsvarende kristelige arbejdsgiversammenslutning. RBF's økonomiske problemer tiltog, og det endte med, at Bryggeriarbejderforbundet forlod sammenslutningen, der skiftede navn til Restaurationsbranchens Fagforbund. Bryggeriarbejderne er efterfølgende blevet enige om en tilslutning til SiD, hvor de efter et positivt urafstemningsresultat i november 2000 indtræder 1.1. 2001.

Per 1.1. 1994 blev ved fusion mellem 4 mindre organisationer (mellem 1.804 og 8.473 medlemmer) skabt et enhedsforbund på

det grafiske område, Grafisk Forbund. Trods det stærke pres fra indførelsen af ny teknologi var mange tidligere forsøg bristet, men nu lykkedes det endelig. Det var blot for sent til at sikre overlevelse. Efter få år løb forbundet ind i en faglig strid med HK om betjening af den nye teknik, og det endte med at GF tabte sagen. Dermed var en væsentlig del af forbundets overenskomstområde faldet væk, og det var reelt et dødsstød. Per 1.1. 2000 er forbundet holdt op med at eksistere og medlemmerne er fordelt på en række andre forbund, først og fremmest HK, men derudover også en større gruppe inden for kartonnageindustrien til SiD. Her var det altså en kombination af ny teknologi og en dermed hørende undergravning af overenskomstområdet, der førte til strukturændringen.

Selv om man umiddelbart kunne se det som noget radikalt nyt, at 1990'erne har set flere fusioner end optagelser, hvor årtierne forud har været helt domineret af optagelser, så er der i fusionerne ikke nogen radikale løsninger af strukturproblemerne. Det er sammenlægninger ud fra en relativ svaghed – bortset fra FOA og til dels TIB. Selv i FOA går ambitionerne videre med hensyn til fortsatte sammenlægninger, og heller ikke

TIB vil formentlig i længden kunne fastholde selvstændigheden. TIB er således en fusion, som bygger videre på en tidligere fusion – sammenlægningen af snedkere og tømrere tilbage i 1970. Det næste skridt vil efter al sandsynlighed være en samling i forhold til de ufaglærte i SiD's Anlægs- og Bygningsgruppe. (Her støder vi så ind i det fundamentalt problem med SiD, der ikke vil splittes op).

Den anden tidlige fusion, DBTF fra 1979, holdt ikke som selvstændigt forbund århundredet ud. Medlemstallet i det sammensluttede forbund blev næsten halveret, før DBTF per 1.1.98 gik ind i SiD's industrigruppe. Den tredje store fusion, NNF, fra 80'ernes begyndelse kan næppe heller holde mange år endnu. Nærings- og nydelsesmiddelindustrien er ikke tilstrækkeligt grundlag for et selvstændigt forbund. Også her vil fusionspartneren efter al sandsynlighed være SiD's industrigruppe.

Samlet set har 26 organisationer været involveret i fusioner i perioden fra 1970 til 2000 – heraf langt den overvejende del i det seneste tiår. 13 LO-organisationer er forsvundet som følge af disse fusioner, og tallet når op på 18, hvis vi tager de FTF-organisationer med, der blev fusioneret ind i Telekommu-

nikationsforbundet. Alt i alt har 438.000 fagforeningsmedlemmer været berørt af fusionerne, men heraf tilhører alene godt 193.000 FOA, svarende til 44 pct. Denne ene fusion giver et overdrevent indtryk af fusionernes omfang. Som det er fremgået, er stort set alle andre fusioner at regne som forsvarshandlinger. Det er relativt svage organisationer, der begynder at få problemer med effektivt at varetage medlemmernes interesser, der slutter sig sammen. Og typisk har det ikke været tilstrækkeligt radikale eller vidtrækkende fusioner, der er kommet ud af det.

Optagelser i LO gennem 50 år

Hvis vi ser på optagelserne, så var det samlet set 48 organisationer, der forsvandt gennem indlemmelse i større forbund på de 50 år. I alt omfatter disse optagelser 91.400 medlemmer, dvs. 1.904 i gennemsnit per organisation. Variationen er til gengæld stor med et udsving fra 16 til 17.229 medlemmer. Billedet for de første fire årtier fra 1950 til 1990, at det var de helt små organisationer, der forsvandt. I alt 44 organisationer blev nedlagt gennem optagelse i andre forbund i denne periode. Hovedårsagen var ændringerne i arbejdsløshedslovgivningen, der har stor betydning på grund af den tætte tilknytning mellem fagfor-

bund og a-kasser, der har karakteriseret reguleringen af arbejdsmarkedet i Danmark. Den første ændring, der blev gennemført i 1970 med en 3-årig overgangsperiode, indførte et krav om mindst 1.000 medlemmer som betingelse for at opnå statsanerkendelse og dermed økonomisk tilskud til en a-kasse. Den anden ændring, der blev vedtaget i 1979 med virkning fra 1985, indførte et krav om mindst 5.000 medlemmer. Dermed var de mindste organisationers dage talte. Først forsvandt de helt små under 1.000 medlemmer og hurtigt efter fulgte den næste gruppe med under 5.000 medlemmer. Den gennemsnitlige størrelse på de organisationer, der er forsvundet ligger et godt stykke under 1.000 de første to årtier og et godt stykke under 2.000 medlemmer de næste to årtier.

Sammenhængen mellem de små organisationers forsvinden og ændringerne i lov om arbejdsløshedsforsikring fremgår tydeligt, når man nærlæser tallene. Som det fremgår af Skema 3.1 blev der i 1970'erne og 1980'erne gennemført de fleste optagelser – henholdsvis 19 og 13. I første halvdel af 1970'erne trådte kravet om mindst 1.000 medlemmer for at opnå statsanerkendelse i kraft og fra 1970 til 1975 forsvandt alene

13 af de 19 organisationer. I 1979 blev den næste lov med en forhøjelse af kravet til 5.000 medlemmer gennemført med ikrafttræden per 1.1. 1985. Af de 13 optagelser, der fandt sted i 1980'erne, blev de 11 af dem gennemført i perioden frem til 1.1.85 (LO's beretninger 1970-89).

Der var utvivlsomt en udvikling, der blev fremmet af LO, hvor der – som det er fremgået ovenfor – var et ikke ubetydeligt ønske om strukturreformer, som blot ikke kunne gennemføres på grund af de modstridende interesser i de forskellige toneangivende organisationer. Derfor er det næppe for meget sagt, at LO direkte benyttede lovgivningsarbejdet omkring a-kasserne til at få ryddet op i underskoven af småorganisationer. Som det er formuleret i LO's 100 års jubilæumsskrift: "Indimellem er dette hjulpet på vej gennem ændringer i lovgivningens krav om a-kassernes minimumsstørrelse." (Nicolaisen og Andersen 1998, s. 221).

Billedet af de mange små organisationer, der forsvandt blev ændret i 1990'erne. Her havde de til gengæld kun 4 organisationer, der lod sig optage i andre forbund, en gennemsnitlig størrelse på 9.500 medlemmer. Og selv et forbund som Beklædnings- og Textilarbejderforbundet med over 17.000 medlem-

mer opgav selvstændigheden. Et andet forbund med godt 13.000, Murerforbundet, måtte også ophøre som selvstændig organisation og indrette sig som en del af SiD's Anlægs- og Bygningsgruppe.

Der er formentlig to faktorer, der først og fremmest har ført til denne udvikling, hvor organisationer, der tidligere i dansk sammenhæng blev regnet som relativt store, har fået stadigt vanskeligere ved at klare sig selv. Den ene faktor er hele den professionalisering, der er sket af organisationerne fra slutningen af 1970'erne og frem. Der er udviklet stadigt større sekretariater, bl.a. med akademisk uddannede konsulenter mv. Det synes at være forudsætningen for at sikre en effektiv interessevaretagelse i forhold til det politiske system og i forhold til overenskomstsystemet, der bliver stadigt mere omfattende og har fået både større bredde og dybde. Ikke mindst i de sidste tendenser ligger den anden faktor: overenskomstsystemets decentralisering. Det er fx nu omkring 85 pct. af alle ansatte på DA/LO-området, som har overenskomster med et bevægeligt lønssystem, hvor lønnen reelt fastsættes ved forhandlinger i de enkelte virksomheder. De centrale sektoraftaler fungerer som rammer for lokale beslutninger ikke

alene om løn, men også om arbejdstid og andre spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene. At håndtere et sådant mere decentralt aftalesystem stiller store krav til organisationerne. Og det er krav, som mange af LO's medlemsorganisationer får mere og mere vanskeligt ved at leve op til.

Murerforbundets optagelse i SiD sætter hele udviklingen i fagbevægelsens struktur fra organisationerne start i sidste tredjedel af 1800-tallet og frem i relief. Dengang var de stolte faglærte murere med deres egen "craft union" højt hævet over murerarbejdsmændene, der fungerede som rene håndlangere for murerne. 100 år efter måtte de selvsamme murere af finde sig med at blive en del af de ufaglærtes sammenslutning. At det kunne lade sig gøre, handler selvfølgelig om, at der er sket væsentlige forandringer på arbejdsmarkedet siden da. Forandringer, der har udvisket skellene mellem faglærte og ufaglærte. Men det handler også om, at en "general union" som SiD har udvist stor evne til at give nye medlemsgrupper råderum og plads. Det skyldes formentlig, at SiD i forvejen har en sektoropdeling med relativt selvstændige sektorgrupper. Når det gælder overenskomster, er der dermed ikke tradition for topstyring.

De gamle forbund forsvinder dermed ikke helt i mængden, men får som regel en relativ selvstændig status som særlige afdelinger i SiD. SiD er ikke nogen "melting pot", men har klare konføderative træk og kan med en vis ret karakteriseres som en slags mini-LO.

42 pct. af samtlige optagelser kan henføres til to af de store LO-organisationer. Den ene organisation er Metal, der har optaget 11 organisationer i perioden – alle forud for 1990. Metal har som den store "craft union" inden for jern- og metalindustrien optaget alle de små fagområder, som efterhånden er blevet teknologisk forældet, eller som er blevet så små, at det er vanskeligt at opretholde selvstændige faglige organisationer. Metal har således bidraget til den proces, der samlet set dominerer optagelserne: Elimineringen af de små organisationer under 5.000 medlemmer. De 11 organisationer havde således tilsammen kun 11.424 medlemmer, dvs. en gennemsnitlig størrelse på 1.039 medlemmer spændende fra 200 medlemmer i den mindste til 1.812 medlemmer i den største organisation.

Den anden af de store LO-organisationer, der har spillet en hovedrolle i optagelsesprocessen, er SiD. Denne "general union" har optaget

9 organisationer fordelt på perioden fra 1970 og frem til og med 1999. Tager vi 2000 og 2001 med, kommer tallet op på 12 organisationer – med optagelsen af en del af Grafisk Forbunds medlemmer (ca. 7.500) per 1.1.00 samt Dansk Postforbund (11.281 medlemmer) og Bryggeriarbejderforbundet (4.608 medlemmer) per 1.1.01. Som "general union" er det et konglomerat af organisationer fra vidt forskellige brancher, som er blevet optaget i SiD. Det er samtidig langt større organisationer, der er blevet optaget i SiD. Der er nogle helt små – derfor er udsvinget fra 265 i den mindste til 17.224 i den største – men flere må betegnes som mellemstore forbund. Den gennemsnitlige størrelse på de 12 organisationer er da også på 6.472 medlemmer. Alt i alt har SiD gennem de 12 optagelser fået 77.669 nye medlemmer.

I anden halvdel af 1990'erne begyndte også LO's største medlemsforbund, HK, at vinde medlemmer gennem optagelser. Fra 1. januar 1998 blev således Dansk Post- og Giroforening med mere end 5.000 medlemmer en del af HK's statssektor som en særlig brancheafdeling, der kom til at omfatte tjenestemændene i den hidtidige DP&GF og de overenskomstansatte kontorfunktionærer, som allere-

de var medlemmer af HK. Optagelsen var det første væsentlige skridt i HK/Stats planer om at skabe et egentligt forbund for statsansatte. Det næste skridt blev taget med optagelsen af Jernbaneforeningens ca. 3.500 medlemmer som en tilsvarende brancheforening per 1.6.2000. Men på det tidspunkt var planerne om et statsforbund – som vi skal vende tilbage til om lidt – allerede blevet overhalet af virkeligheden.

Fremtidens strukturudvikling i LO
SiD's optagelser – specielt i løbet af 1990'erne og frem i starten af det nye århundrede – fortæller formentlig historien om fremtidens organisationsforandringer i LO. En proces, der vil følge den tidligere nævnte "tredje vej", hvor de største medlemsorganisationer efterhånden vil opsluge mange af de mellemstore organisationer, så det samlede antal medlemsorganisationer i LO bliver reduceret fra de nuværende 22 til et sted mellem 5 og 10 fagforbund. (Se Bilag 4 med tallene for optagelserne i Metal, SiD og HK).

Denne udlægning styrkes ved, at det største medlemsforbund, HK, som nævnt, nu også er begyndt at få nye medlemmer gennem optagelser. Som omtalt ovenfor under fusionerne, så delte HK's og SiD's

industri-sektorer således Grafisk Forbunds medlemmer, da denne relativt nye fusion blev opløst per 1.1.2000. Det gav HK ca. 12.000 nye medlemmer. Dertil kommer så HK/Stats nævnte optagelser af henholdsvis Dansk Post- og Giroforening og Jernbaneforeningen i 1998 og 2000.

Der er allerede seriøse drøftelser om El-Forbundets optagelse i Metal. Herudover er der sat en proces i gang, der inden for daginstitutionsområdet skal føre til en sammenlægning af LO-organisationen PMF med FTF-organisationen BUPL. Spørgsmålet er, om BUPL's professionsbevidste medlemmer vil acceptere sammenslutningen, og hvis det lykkes, er det endvidere et åbent spørgsmål, om den nye fusion skal være medlem af FTF eller af LO. Hvis det bliver det sidste, kan en fusion med det andet store forbund for pædagoger, nærmere bestemt døgninstitutionspædagogerne i LO-forbundet SL, formentlig hurtigt komme på dagsordenen.

Af mere oplagte muligheder, som endnu ikke er under direkte forhandling, kan nævnes, at NNF og KAD kan blive tilsluttet SiD – for KAD's vedkommende måske opdelt på SiD og FOA. HK kan måske på sigt optage på den ene

side det lille frisørforbund og Funktionærforbundet og på den anden side den lidt større organisation for mellemuddannede teknikere, Teknisk Landsforbund. HK/Kommunal arbejder desuden seriøst for at få gennemført en sammenslutning med Dansk Socialrådgiverforening, hvor den største medlemsgruppe i de kommunale socialforvaltninger har et direkte arbejdsmæssigt fællesskab med de HK-organiserede socialformidlere.

Et åbent spørgsmål i strukturudviklingen er, hvad der skal ske på bygge- og anlægsområdet. Hvis fx Malerforbundet og Blik- og Rørarbejderforbundet går ind i TIB vokser denne fusion til næsten 100.000 medlemmer. Det er måske tilstrækkeligt til at danne basis for et levedygtigt bygningsarbejderforbund. Men "Blik og Rør" har også Metal som en alternativ – og formentlig mere sandsynlig – mulighed. Og hvis både blikkenslagere og elektrikere kom med i Metal, så var der samlet en væsentlig gruppe af bygningsarbejdere her. Man kunne også forestille sig en sammenslutning af TIB og SiD's anlægs- og bygningsgruppe til et samlet industriforbund for næsten hele bygge- og anlægssektoren. Spørgsmålet er, om det skal være et selvstændigt forbund uden for

SiD – den form for opsplnitning har SiD som helhed hidtil bremset for – eller om TIB skal indgå i SiD's gruppe på området. Det har TIB hidtil været imod – på samme måde som det vil være utænkeligt, at Dansk Metal via industrikartellet, CO-Industri, bliver en del af SiD. Her synes det at være den logiske videreudvikling at gøre det eneste effektivt fungerende LO-kartel i den private sektor, CO-Industri, der har aftaleretten på området, til et selvstændigt sektordækkende forbund.

Et afgørende spørgsmål i strukturdebatten forbliver dermed, om nogle vil være parate til at splitte sig selv for at bidrage til at skabe en bæredygtig løsning med nogle ganske få og fortrinsvis sektordækkende medlemsorganisationer – jf. omtalen af LO's strukturdiskussioner ovenfor. SiD har plæderet for "den tredje vej", dvs. en fortsat strukturudvikling gennem optagelser, der reducerer antallet af medlemsorganisationer i LO fra 22 til mellem 5 og 10 – og formentlig nærmere de 5. Men spørgsmålet er, om denne tredje vej er realistisk mulig, hvis SiD overhovedet ikke vil afgive medlemsgrupper. Måske kunne brikkerne falde på plads, hvis SiD ville acceptere, at CO-Industri blev omdannet til et selvstændigt industriarbejderforbund.

HK har med sin opdeling i henholdsvis en statslig, en kommunal, en industri, en handels- og en servicesektor for længst gjort sig klar til realiseringen. Fra starten var HK på det nærmeste det eneste af de helt store forbund, der reelt ville gå linen ud og udvikle LO's plan om 5 karteller i retning af 5 egentlige sektorforbund. Men det er som om, at udviklingen siden slutningen af 1980'erne, hvor disse planer blev fremlagt, til dels har overhalet den stramme sektoropdeling. Med udlicitering og privatisering, herunder dannelsen af statslige aktieselskaber, der efterfølgende gøres private ved salg af statens aktier, er grænserne mellem den private og den offentlige sektor blevet flydende. Det betyder, at HK/Stat i realiteten har opgivet planerne om et statsforbund, fordi det under de nye omstændigheder anses for at være en for snæver løsning. Derfor tales der nu internt i HK om at slå nogle af sektorerne sammen. En væsentlig rationalisering, der kunne forbedre sektorerens interessevaretagelse ville være at sammenslutte HK/Stat og HK/Kommunal, men det er ikke – set i forhold til græzonen mellem det offentlige og det private serviceområde – længere tilstrækkeligt. Dermed bliver det mere logisk, at en sådan sammenlægning også kommer til at omfat-

te HK/Service. Samtidig er der fra HK/Industris side også blevet fremsat en invitation til en sammenlægning med HK/Service. Hvad enten man vælger den ene eller den anden løsning eller en kombination, så vil det betyde, at HK dermed på samme måde som SiD får en struktur, der gør det vanskeligt at opsplitte medlemmer på nye, større sammenslutninger.

Græzonen mellem den offentlige og den private sektor har ført til voldsomme interne grænsestridigheder mellem LO-forbund. Det gælder fx på transportområdet i forbindelse med udliciteringer mellem SiD's transportgruppe, der organiserer budchauffører i private selskaber, og FOA's medlemsorganisation, Trafikfunktionærernes Fagforening, der organiserer offentlige ansatte chauffører inden for HT. Det er et slagsmål om aftaleretten, som er selve grundspørgsmålet for enhver faglig organisation. En tilsvarende konflikt foregik i lang tid inden for postområdet mellem SiD og Dansk Postforbund. Årsagen var omdannelsen af postvæsenet til et statsligt aktieselskab, Post Danmark, og Finansministeriets beslutning i den forbindelse om ikke længere at ansætte tjenestemænd. Det betød, at SiD, der har haft aftaleretten for de overenskomssatte postarbejdere, fik fat i den

lange ende i forhold til Dansk Postforbund, der har haft aftaleretten for tjenestemændene. Postforbundet forsøgte forgæves at opnå en ret til at indgå aftaler for overenskomstansatte – evt. i form af en parallel overenskomst – på området. Da det ikke lykkedes, var Postforbundets skæbne i realiteten beseglet, og det endte med, at parterne fik lagt de opslidende stridigheder til side. Slutningen blev den nævnte optagelse af Dansk Postforbunds medlemmer i SiD per 1.1. 2001.

Udover gråzonen mellem offentlig og private service, er der også tydelige tegn på en øget udviskning af grænserne mellem sektorerne på det private arbejdsmarked – det gælder ikke mindst, som en følge af den nye IT-teknologi, mellem industri- og serviceområdet. Det er også tydeligt, at de to store arbejdsgiversammenslutninger i disse sektorer, Dansk Industri og Dansk Handel & Service, er ude i en væsentlig konkurrence.

Disse tendenser antyder, at SiD som "general union" måske er ved at have fat i den lange ende efter i flere årtier at være dømt til opsplitning. En opdeling af de faglige organisationer med skarpe grænser mellem sektorerne vil tilbagevendende føre til grænsestridigheder, fordi en betydelig medlemsgruppe

vil blive placeret i gråzonerne mellem sektorerne. Udviklingen på arbejdsgiversiden antyder dog ikke, at man er på vej tilbage til en situation, hvor konføderationen DA får den absolutte magt og dermed kan sikre en løsning af stridighederne mellem sektororganisationerne. Selv om disse nye store sammenslutninger strides indbyrdes, er der i hvert fald en ting, de er enige om, og det er, at det er sektororganisationerne og ikke DA, der skal være omdrejningspunktet i arbejdsgivernes organisering og den dertil knyttede overenskomstindgåelse. Hvis vi fortsat holder os til Cleggs teori om sammenhængen mellem forhandlingssystemet og fagforeningernes interne og eksterne struktur (Clegg 1976), så er der noget, der tyder på, at der vil blive lagt et pres på LO's strukturudvikling, så den kommer til at følge de samme linier som arbejdsgiverne. Det vil formentlig være en forudsætning for at håndtere et sektorbaseret kollektivt forhandlingssystem med overordnede fleksible rammeaftaler, der skal udfyldes gennem lokale forhandlinger på virksomhedsniveau.

I den fortsatte håndtering af "den tredje vej" i retning af en reduktion af LO's medlemsorganisationer til mellem 5 og 10 er der derfor fortsat brug for en vilje til ikke alene at optage, men også at afgive med-

lemmer, hvis brikkerne i strukturpuslespillet skal falde på plads. Uden en sådan vilje kan forudses nye opslidende interne konflikter som slagsmålene på busområdet og på postområdet. Det er konflikter, der næppe kan undgå at skade fagbevægelsens almindelige anseelse og de politiske magthaveres tro på, at man i fremtiden kan bruge fagbevægelsen som en seriøs samarbejdspart.

3.2 Organisationssammenlægninger i FTF

En samling af funktionærorganisationer i en konføderation uden for LO blev først en realitet i 1952. På den ene side bestod den nye sammenslutning af en gruppe af organisationer i den private sektor, med finanssektoren som det største område. Her var der ikke nogen direkte konkurrence med LO-organisationer, fordi det var FTF-organisationerne, der suverænt organiserede området og havde sikret sig overenskomstretten. Organisationerne på bank- og sparekasseområdet var en form for industriforbund, der dækkede alle fra top til bund. En del af de øvrige funktionærorganisationer, som organiserede kontoransatte i private virksomheder,

fx Sammenslutningen af Firmafunktionærer, var i åben krig med LO-organisationen HK i kampen om organiseringen af de kontoransatte. Set fra HK's synsvinkel var det mest en form for personaleforeninger, der ikke udøvede reel fagforeningsvirksomhed. Derfor blev de betragtet som såkaldt "gule" fagforeninger, der skulle bekæmpes. Det var dette skisma mellem HK og SFF, der var baggrunden for, at FTF blev opfattet som en sammenslutning af "gule" fagforeninger. Krigen var allerede i 1940'erne blevet skærpet af, at de små funktionærgrupper blev samlet i en fælles sammenslutning med finanssektorens organisationer, Centralforeningen af Danske Funktionærforeninger, CDF. Derved følte HK og LO sig i et åbent slagsmål med hele den private del af den nye hovedorganisation FTF (Pedersen 1980, s. 137-38).⁹

På den anden side bestod FTF fra starten af en stor gruppe af organisationer for ansatte i den offentlige sektor. Det var bl.a. to af centralorganisationerne på det statslige tjenestemandsområde, CO II, de såkaldte "guldsnore", og Danske Statsemployed Samråd, der

9 CDF var den svage part i forhold til HK uden for finanssektoren, og allerede i 1958 blev CDF ophævet. Det tog den værste brod ud af slagsmålet mellem LO og FTF, fordi det nu i realiteten kun var en konkurrence om medlemmer mellem HK og nogle relativt få små og svage personaleorganisationer (Pedersen 1980, p. 144-45).

dækkede de akademisk uddannede embedsmænd. Den tredje "centralorganisation", Danmarks Lærereforening, var også med i FTF på samme måde som det var tilfældet med en anden af de store organisationer for mellemuddannede professioner (eller semi-professioner) Dansk Sygeplejeråd. Dengang som nu var det de mange offentligt ansatte, der dominerede FTF. LO havde nær forbindelse med den fjerde af centralorganisationerne, CO I, de såkaldte "sølvsnore", hvis største medlemsorganisationer inden for postvæsenet og statsbanerne var medlemmer af LO. Der var således reelt set en deling af det offentlige arbejdsmarked mellem de LO-beslægtede organisationer for "blue-collar" ansatte på den ene side og FTF-organisationer for "white-collar" ansatte – herunder akademikerne – på den anden side. Der var altså fra starten ikke noget skel mellem mellemuddannede og højtuddannede. Først i 1972 blev der med dannelsen af AC en opsplitning, således at de højtuddannede blev samlet i AC, dvs. i deres egen hovedorganisation uden for FTF.

Nu var perioden, hvor FTF blev dannet, præget af et relativt dårligt forhold mellem centralorganisationerne, hvor CO I havde brudt samarbejdet med de øvrige for at

fastholde den solidariske lønpolitik, som de øvrige centralorganisationer ønskede at få afskaffet. Det var nok med til at øge spændingerne i forhold til LO, at CO II og Samrådet aktivt deltog i dannelsen af en ny hovedorganisation, der kunne betragtes som en i det mindste potentiel konkurrent til LO (Pedersen 1980, s. 144). Hovedskellet var dengang – bortset fra konflikten mellem HK og de ovennævnte mindre organisationer i den private sektor – forholdet til det politiske system. LO havde formelle bånd til Socialdemokratiet. Det var derfor FTF's raison d'être, at sammenslutningen skulle være partipolitisk neutral. LO's væsentligste organiseringsprincip var fra starten ganske vist også, at de faglige organisationer skulle være uafhængige i forhold til de politiske partier – netop ud fra erkendelsen af, at alle skulle være med i en fagforening. Alligevel voksede fagforeningerne op som en del af en samlet arbejderbevægelse, hvor Socialdemokratiet var den anden hovedgren. Og det samarbejde var institutionaliseret gennem gensidig repræsentation i de kompetente organer. Mange embedsmænd og private funktionærer var politisk set ikke socialdemokrater og så det derfor som et problem, hvis de direkte eller indirekte skulle tilslutte sig en hovedorganisation

Tabel 3.6 Udviklingen i FTF's struktur 1950 – 2000

	<i>Forbund</i>	<i>Medlemstal</i>	<i>Forbundenes gst. størrelse</i>	<i>Sammenlignet m/LO fb.s gst.str.</i>
1950	(101)	(80.000)	(792)	9.377
1960	125	112.221	898	11.418
1970	167	156.101	935	16.000
1980	133	277.374	2.086	31.239
1990	100	324.609	3.246	47.432
2000	104	350.255	3.371	66.306

Kilder: FTF's beretninger, Statistisk Årbog. FTF blev først officielt stiftet i 1952. Tallene fra 1950 er derfor et skøn, der angiver de medlemsorganisationer, der eksisterede forud for starten på FTF.

med en tæt forbindelse til dette parti. Her tilbød FTF sig som et alternativ, som LO meget gerne ville have været foruden.

Det fremgår af tabel 3.6, at FTF – specielt sammenlignet med LO – fra starten har været præget af en spredning af de organiserede lønmodtagere på et meget stort antal, ofte meget små faglige organisationer. I perioden fra FTF's start og frem til slutningen af 1960'erne var der fortsat en omfattende organisationsudbygning. Der kom mange nye medlemsorganisationer ind. Dels en del små organisationer, der hidtil ikke havde været medlem af nogen konføderativ sammenslutning, dels mange nye organisationer, der opstod eller udviklede sig ud fra eksisterende foreninger som en følge af udbygningen af velfærdssystemet i den offentlige sektor og nye former for service og produktion i den private sektor. Men hovedvægten var på

det offentlige område, hvorfra omkring trefjerdedele af FTF's medlemmer kommer.

Det er karakteristisk, at FTF's medlemsorganisationer har en gennemsnitlig størrelse, der er markant lavere end på LO-området. Selv om FTF's organisationer er blevet mere end fire gange større fra 1960 til 2000, så er der endda tale om, at forskellen er blevet udvidet. LO's medlemsorganisationer er i samme periode vokset næsten seks gange. Hvor FTF-organisationerne er steget fra knapt 800 til knapt 3.500, er LO-organisationerne vokset fra 11.500 til knapt 66.500 i gennemsnit.

Forskellen på de to hovedorganisationer kan for det første findes i, at de største organisationer i LO har et markant højere medlemstal end de største organisationer i FTF. I 1960 var fx de to største organisationer i FTF, Dansk Sygeplejeråd

Tabel 3.7 FTF medlemsorganisationernes størrelse 1960 – 2000 (antal samt pct.)

	1960	2000
Under 1.00	45 – 36%	23 – 22%
Under 1.000	102 – 81%	65 – 63%
1.000-5.000	21 – 17%	27 – 26%
5.00-10.000	1 – 1%	7 – 7%
Over 10.000	2 – 2%	5 – 5%
Total	126 – 100%	104 – 101%
De 5 største andel i mdl.tal	55%	61%

Kilder: FTF's årsberetninger, Statistisk Årbog

og Danmarks Lærerforening, med henholdsvis 30.000 og 19.000 medlemmer. I LO var SiD og Metal de største med 240.000 og 88.000 medlemmer. I 2000 har DSR og DLF byttet plads og har henholdsvis 60.000 og 52.000 medlemmer, mens HK i LO er blevet største forbund med 374.000 medlemmer fulgt af SiD med 315.000. De 5 største organisationer i FTF udgjorde i 1960 55 pct. af medlemmerne. Det steg til 61 pct. i 2000. I LO udgjorde de 5 største organisationer i 1960 allerede 64 pct., og det voksede til 76 pct. i 2000.

Men det er nok endnu mere karakteristisk for FTF, at forskellen i forhold til LO for det andet ligger i det store antal små medlemsorganisationer. Som det fremgår af tabel 3.7 havde mere end en tredjedel af medlemsorganisationerne i 1960

under 100 medlemmer, og det var kun reduceret til godt en femtedel i 2000. Langt den overvejende del af FTF-organisationerne havde mindre end 1.000 medlemmer i 1960, og selv om også deres andel er faldet lidt, så udgør de fortsat næsten to tredjedele i 2000. Det er ikke mindst centralorganisationsstrukturen i den offentlige sektor, der har sat sit præg på FTF (jf. det indledende afsnit om forhandlingsstrukturen og organisationsstrukturen i den offentlige sektor).

I 1960 var stadigvæk både Samrådet (med 50 fortrinsvis små organisationer) og CO II (med, tilsvarende små, 32 organisationer) med som en del af FTF. Efter 1970 var kun CO II tilbage, men til gengæld kom i en periode mange af de små organisationer i CO I ind i FTF. De har siden igen – som vi skal se – forladt FTF. Men tilbage

er endnu mange små CO II-organisationer, ligesom der er en del organisationer i samme størrelse i den øvrige del af den offentlige sektor. (Se bilag 5 for en nærmere oversigt over udviklingen i FTF-organisationernes størrelse fra 1960 til 2000).

Til sammenligning var der i LO endnu i 1960 omkring en tredjedel af organisationerne, der havde under 1.000 medlemmer og heraf nogle stykker under 100. Men i 2000 var de fuldstændig væk. Der var faktisk kun 2 ud af 22 LO organisationer tilbage, som havde mindre end 5.000 medlemmer. Som nævnt under analysen af LO's struktur, var årsagen til de små organisationers forsvinden i LO ændringen i arbejdsløshedslovgivningen, der strammede betingelserne for statstilskud til a-kasserne til først 1.000 og siden 5.000 medlemmer. Disse ændringer havde ikke den samme effekt på FTF's område (og AC's område). Det var for det første, fordi de mange statstjenestemænd som udgangspunkt ikke havde den store tradition for at forsikre sig mod arbejdsløshed. Da det blev mere almindeligt at forsikre sig – bl.a. fordi opnåelse af efterlønnen, der blev indført i 1979, krævede forudgående medlemskab i en a-

kasse i en længere periode – skete forsikringen gennem tværgående a-kasser. De var blevet oprettet som en undtagelse for lovens generelle bestemmelse om, at a-kasser skal opbygges efter faglige linier. Det vil sige, at medlemmerne af de små foreninger også kunne sikre sig fx gennem FTF's tværgående a-kasse FTF-A. Der var derfor ikke i FTF noget incitament for sammenlægning. De små kunne fortsætte relativt uanfægtet.

FTF's tværgående a-kasse, FTF-A, opnåede allerede anerkendelse i 1963 til stor misfornøjelse i LO og i LO's medlemsorganisationer. Paradoksalt nok var den socialdemokratiske arbejdsminister, der gennemførte anerkendelsen, Erling Dinesen, tidligere formand for HK. Nu fejede han LO-modstanden til side, fordi de politiske partier på dette tidspunkt konkurrerede voldsomt om tilslutning fra den stærkt stigende gruppe af funktionærer – ikke mindst i den offentlige sektor. Der opstod derfor en forskel på den socialdemokratiske partiinteresse og LO's interesser i at fastholde den dominerende position, og det var partiinteressen, der fik forrang (Nørgaard 1997, s. 310-12).¹⁰ Resultatet blev, at FTF-

10 Siden fik også AC mulighed for at oprette den tværgående a-kasse, AAK. Før FTF-A eksisterende kun en enkelt tværgående A-kasse oprettet af den konkurrerende kristelige fagbe-»

organisationerne på dette område aldrig blev underlagt det samme pres som LO-organisationerne.

Størrelsesmæssigt er der derfor forblevet en verden til forskel mellem FTF og LO. Men det ændrer ikke ved, at det i FTF – som i LO – set i et magtperspektiv er de store organisationer, der besætter de afgørende poster og bestemmer de lange linier i politikken. Det gælder bl.a. i høj grad de to store organisationer DLF og DSR, som i det meste af perioden har indtaget formandsposten i FTF.

I denne sammenhæng skal også inddrages et andet karakteristisk træk ved FTF. Det er, at sammen slutningen fra starten har haft mulighed for både indirekte og direkte tilslutning. Samrådet og CO II udgjorde således kollektivt tilsluttede grupper i FTF, og deres medlemsorganisationer var kun indirekte med. Da disse centralorganisationer også fungerede som udøvere af forhandlingsretten i de kollektive overenskomstforhand-

linger, kan man diskutere, om de mange små organisationer reelt set kan karakteriseres som fagforbund. Man kan således opgøre FTF's medlemsorganisationer som antallet af grupper (med indirekte tilsluttede organisationer) og de direkte medlemmer, og derved reduceres medlemstallet målt som organisationer/grupper til omkring det halve. Problemet med denne opdeling er, at nogle af de få relativt store organisationer, fx i CO II, vil blive fjernet som selvstændige forbund. Det gælder i dele af perioden Dansk Post- og Telegraf forening og Jernbaneforeningen (med mellem 5.000 og 10.000 medlemmer) og senere også Dansk Politiforbund med omkring 10.000 medlemmer. Der er ikke nogen tvivl om, at disse organisationer i en hver forstand må betragtes som selvstændige forbund. CO II fungerer eksempelvis netop som et forhandlingskartel og ikke som en selvstændig organisation. Det har således været karakteristisk, at formanden for CO II samtidig har været formand for en af de store

» vægelse. Den blev anerkendt i 1927 under en Venstre-regering, men anerkendelsen blev ophævet igen i 1937, da det parlamentarisk blev muligt for den socialdemokratisk-radikale regering. I 1950 skete der igen en anerkendelse af Kristeligt dansk Fællesforbunds a-kasse. Her som et kompromis mellem de fire "gamle" partier, Socialdemokratiet, De radikale, De konservative og Venstre. Socialdemokratiet accepterede det, ikke fordi den principielle modstand mod denne a-kasse var blevet forladt, men fordi det var forudsætningen for at opnå et kompromis, der også indeholdt en betydelig økonomisk hjælp til de vanskeligst stillede a-kasser, herunder specielt arbejdsmændenes kasse (Nørgaard 1997, s. 310, LO Beretning 1950, s. 26).

medlemsorganisationer. CO II er således en sammenslutning af selvstændige organisationer, og de små organisationer er formelt set ikke mindre selvstændige end de store. Dertil kommer yderligere et problem ved at beregne FTF's medlemstal ud fra grupperne. Det er, at nogle af de direkte tilsluttede organisationer også tilhører kategorien af helt små foreninger, og de vil altså i givet fald tælle med, mens de indirekte tilsluttede i samme størrelse ikke gør det.

Når det gælder en beskrivelse af fagbevægelsens organisationsstruktur, er det derfor vores konklusion, at man får det korrekte billede ved at tælle både indirekte og direkte tilsluttede organisationer med. Det viser den fragmenterede struktur, der har kunnet overleve netop fordi, de mange små organisationer fik løst deres primære opgave vedr. interessevaretagelsen gennem kartellerne.¹¹ Men når det gælder spørgsmålet om magten i FTF, skal grupperne med i billedet. Her er det klart, at CO II, der som samlet gruppe fx ville være den 3. største organisation i 1960, dermed også har haft en vis indflydelse. Med det statslige tjenestemandsområdes vigende størrelse er CO II dog også blevet mindre og

ville i 2000 samlet set kun være nr. 5 med ca. 30.000 medlemmer, hvor de fire første ligger mellem 40.000 og 60.000. Det er i øvrigt den største medlemsorganisation i CO II, Politiforbundet i Danmark, der med sine godt 10.000 medlemmer er placeret som nr. 5 i FTF.

Endnu et karakteristisk træk ved FTF's opbygning skal nævnes. Det er opdelingen i sektioner. I starten var der op til 6 sektioner, der dækkede hvert sit område inden for det offentlige og det private arbejdsmarked. Men opdelingen er siden blevet forenklet, så der i dag kun er tre sektioner: en for statsansatte, en for ansatte i amter og kommuner samt en for privat ansatte. Denne tredeling blev vedtaget på FTF's kongres i 1978 (Pedersen 1980, s. 164).

FTF har ikke som hovedorganisation nogen beføjelser i forbindelse med medlemmernes overenskomstforhandlinger, men der sker via sektionsoptionen en vis koordinering. Men det er i høj grad medlemsorganisationerne (og herunder centralorganisationerne), der selv står for denne koordinering i forhold til deres respektive overenskomstråder. I 2000 var der 214.000 medlemmer i Sektion K, den kommunale sektor (61%),

11 Se bilag 7, hvor der redegøres for problemer med optællingen.

48.000 i Sektion S, den statslige sektor (14%), og endelig 88.000 medlemmer i Sektion P, den private sektor (25%). Sektion K domineres af FTF's tre største organisationer, DLF, DSR og BUPL, der via den fælles forhandlingsgruppe, FTF-K, er centralt placerede i de samlede kommunale forhandlinger mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere. I Sektion S indtager CO II en væsentlig position sammen med organisationer for professionelle soldater, der via TOK, sammen med CO II er en del af de centrale statslige forhandlinger mellem CFU og finansministeren. I Sektion P er der ingen fælles, samlede forhandlinger. Men her indtager det fjerdestørste forbund, Finansforbundet, en dominerende position på et væsentligt forhandlingsområde i den private sektor.

Optagelser og fusioner i FTF

Selv om antallet af organisations-sammenlægninger sammenlagt kan forekomme relativt stort, så er det tydeligt – specielt når man ser på optagelserne, at det reelt ikke drejer sig om mange medlemmer. Der har mest af alt været tale om en proces, hvor en del af de helt små medlemsorganisationer er forsvundet. Men den har – som det fremgår ovenfor – ikke været mere omfattende, end at det stadig i

2000 er en femtedel af organisationerne, der har under 100 medlemmer. Som det fremgår af skema 3.2 havde flere af de små foreninger, der er forsvundet ved optagelser, et medlemstal, der ikke en gang nåede op på 10.

Når man ser på fusionerne, er det samlede omfang noget større. Men der er i den sammenhæng specielt en fusion, der vejer til. Det er sammenslutningen af tre organisationer inden for finanssektoren til Finansforbundet per 1.1.1992. Finansforbundet fik i alt mere end 50.000 medlemmer og dækker således halvdelen af de medlemmer, der samlet set i de 50 år har været omfattet af fusioner. De resterende 17 fusioner har i gennemsnit efter sammenlægningen hver 3.607 medlemmer. Den mindste ligger på 358 medlemmer i den nye organisation. Den største nåede 11.558 medlemmer, og denne fusion fandt også sted i 1990'erne, hvor Politiforbundet i Danmark per. 1.1.1999 blev dannet af de tre hidtidige foreninger på området.

Hvis vi ser på, hvordan sammenlægningsprocessen er forløbet (jf. skema 3.2), er det tydeligt, at der helt frem til 1970 næsten ikke skete noget. Det var kun småjusteringer, og som det fremgår af tabel 3.6 steg antallet af medlemsfor-

bund op til slutningen af 1960'erne. 1970'erne er derimod præget af en større bølge af sammenlægninger – om end det er relativt små organisationer, det drejer sig om. Af i alt 43 sammenlægninger i perioden fandt alene de 24 sted i 1970, dvs. mere end halvdelen på et enkelt år. Det var året efter gennemførelsen af tjenestemandsløven af 1969, der var et forsøg på at tilpasse det statslige forhandlingssystem for tjenestemændene til en ny tid, hvor overenskomstansættelse op gennem 1960'erne var blevet stadig mere almindeligt – ikke mindst for akademisk uddannede. Det var de professionsbaserede organisationer for akademikere, som fx forbund for læger, jurister, ingeniører og økonomer, der påtog sig opgaven med at overenskomstdække akademikere. Og det betød, at de mange og små akademikerorganisationer inden for Samrådet kom i klemme. Og en sammenlægning af Samrådet og de øvrige organisationer, der havde dannet Akademikernes Samarbejdsudvalg, AS, kom på dagsordenen.

I løbet af 1960'erne blev tjenestemændene lønmæssigt overhalet af de nye overenskomstgrupper, og tjenestemandsløven af 1969 var egentlig et forsøg på dels at genoprette balancen lønmæssigt mellem

grupperne og dels at sikre, at tjenestemandsansættelse fortsat udgjorde kernen i den offentlige sektor, samtidig med at tjenestemændenes kollektive forhandlingssystem fortsat var omdrejningspunktet for reguleringen af arbejdsmarkedsrelationerne i hele den offentlige sektor. De overenskomstansatte akademikere oplevede tjenestemandsløven som en trussel mod deres nye overenskomsts system, og det førte til etableringen af en 40 dage lang akademikerkonflikt i efteråret 1969. Udfaldet af konflikten blev i realiteten, at langt de fleste akademikere i fremtiden ville blive ansat på overenskomstvilkår. Det blev en understregning af realiteterne i udviklingen på det offentlige arbejdsmarked i retning af stadig flere overenskomstansatte og stadig færre tjenestemænd (Floryan & Lindholm 1980, s. 182-86).

Samrådet og AS blev – efter en lang og sej strid mellem tilhængerne af tjenestemandsansættelse og overenskomstansættelse – fusioneret og i stedet blev oprettet en egentlig hovedorganisation for akademikere, Akademikernes Centralorganisation, AC, der samtidig kom til at fungere som forhandlingskartel for akademikere i den offentlige sektor. AC fik således i modsætning til LO og FTF en væsentlig beslutnings-

Skema 3.2 Organisationssammenlægninger i FTF 1950 – 2000

1950-59:	9 organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 9 org.; Antal mdl. i alt: 1.819; Gst.: 202; Variation: 9-491
1960-69:	12 organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 11 org.; Antal mdl. i alt: 3.319; Gst.: 302; Variation: 14-1.346 <i>Fusioner:</i> 1 (med 2 org., dvs. -1 org.) Antal mdl. i alt: 2.989 (1.585 plus 1.404)
1970-79:	43 organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 28 org.; Antal mdl. i alt: 4.262; Gst.: 152; Variation: 5-879 <i>Fusioner:</i> 4 (med 19 org.: 5,5,7 og 2 org., dvs. -15 org.) Antal mdl. i alt: 9.139; Gst. i de nye org.: 2.298; Variation i de nye org.: 1.142-3.728 Gst. i de gl. org.:485; Variation i de gl. org.: ca. 10-2.456
1980-89:	44 organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 19 org.; Antal mdl. i alt: 1.232; Gst.: 65; Variation: 9-184 <i>Fusioner:</i> 8 (med 33 org.: 2,4,3,9,5,2 og 3 org., dvs. -25 org.) Antal mdl. i alt: 25.836; Gst. i de nye org.: 3.230; Variation i de nye org.: 358-9.100 Gst. i de gl. org.:783; Variation i de gl. org.: ca. 10-ca. 4.000
1990-99:	23 organisationsammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 12 org.; Antal mdl. i alt: 5.448; Gst.: 454; Variation: 6-3.110 <i>Fusioner:</i> 5 (med 16 org.: 2,3,2,6* og 3 org., dvs. -11 org.) Antal mdl. i alt: 73.863; Gst. i de nye org.: 14.733; Variation i de nye org.: 2.040-50.568 Gst. i de gl. org.: 4.942; Variation i de gl. org.:220-35.576
1950-99:	131 organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 79 org.; Antal mdl. i alt: 16.080; Gst.: 204; Variation: 5-3.110 <i>Fusioner:</i> 18 (med 70** org., dvs. -52 org.); Antal mdl. i alt: 111.881; Gst. i de nye org.: 6.216; Variation i de nye org.: 358-50.568 Gst. i de gl. org.: 1.598; Variation i de gl. org.: ca. 10-35.576

Kilder: FTF's beretninger, Statistisk Årbog, CO II-beretninger. *Kun 5 var medlemmer af FTF. De forlod alle FTF. Den nye organisation blev medlem af LO. **Kun 69 FTF-organisationer.

kompetence på forhandlingsområdet. Fusionen var i realiteten en eliminering af Samrådets organisationer, hvis medlemmer blev optaget i de organisationer, de uddannelsesmæssigt tilhørte (Floryan & Lindholm 1980, s. 184-85, 186-87).

AC blev først en realitet per 1.1. 1972, men allerede i årene forud begyndte Samrådets organisationer tilpasningen. Og det var som et led i den proces, at ikke mindre end 23 organisationer under Samrådet forsvandt per 1.1.1970. De er her-

med medregnet som optagelser, der finder sted i FTF, hvor Samrådet stadig var med. I og med dannelsen af AC var akademikergrupperne i realiteten ude af FTF, og derfor har vi opført den næste bølge af optagelser, hvorved de resterende organisationer under Samrådet – bortset fra 6 rene tjenestemandorganisationer, der blev medlemmer af AC – forsvandt, ind i de andre AC-organisationer. Men egentlig kunne man med en vis ret også registrere dem under FTF, som de indirekte var medlemmer af til den dato, de forsvandt som selvstændige organisationer.

Efter denne store bølge, hvor en af FTF's centralorganisationer forsvandt og genopstod i form af en helt ny hovedorganisation, AC, blev sammenlægningsaktiviteten igen af begrænset omfang. I FTF var der bestræbelser på at fremme strukturændringer. Tvangsmidler kunne man ikke anvende. Det ville ikke kunne samle flertal. I stedet forsøgte man at styrke tendensen til at samle organisationerne i grupper, svarende til centralorganisationerne. I 1971 blev der skabt formel basis for, at de enkelte organisationer kunne slutte sig sammen i grupper. "Hensigten med gruppe-

dannelserne skulle være at tilskynde til dannelsen af større og mere effektive organisationer." (FTF-beretning 1982-84, s. 218). Det mål blev søgt yderligere fremmet på FTF's kongres i 1978, hvor vedtægterne blev ændret på en måde, så grupperne i højere grad skulle optræde samlet. Der kom faktisk flere og flere gruppedannelser, men det hørte til den absolutte sjældenhed, at de udviklede sig til et mere tæt samarbejde. De blev opfattet som rene "betalingsfællesskaber".

Man forsøgte at rationalisere forretningsgangen ved, at FTF som hovedorganisation kommunikerede med grupperne via en enkelt organisation, men det betød ofte, at de øvrige organisationer blev meget langsomt og nogen gange sporadisk eller slet ikke informeret. Derfor måtte man vende tilbage til den direkte kontakt mellem FTF og de enkelte organisationer. Det hjalp på kommunikationen, men medførte, at gruppedannelserne i de fleste tilfælde netop kun kom til at fungere som en tom skal. (FTF-beretning 1982-84, 218-19).¹²

I 1980'erne kom der igen gang i aktiviteterne, men også her var langt de fleste organisationsammenlæg-

12 Denne udlægning af gruppernes funktion understreger det rigtige i, at man - som vi har valgt det - betragter alle medlemsorganisationerne som selvstændige forbund.

ninger samlet på et enkelt år. Ikke mindre end 23 ud af i alt 44 fandt sted per 1.1. 1988. Det var det år, hvor den tilbageværende store centralorganisation i FTF, CO II, foretog en markant reduktion i antallet af medlemsorganisationer fra 48 til 26. 22 organisationer blev fjernet enten gennem fusioner eller gennem optagelser. Fx blev for tjenestemænd i institutioner og lignende, under dels Arbejdsministeriet og dels Kirkeministeriet skabt organisationsdannelser, der samlede henholdsvis 5 organisationer (med i alt 436 medlemmer) og 3 organisationer (med i alt 615 medlemmer).

Der blev også lavet en hovedorganisation for 5 foreninger med tjenestemænd i forsvaret. Denne sammenslutning havde fra starten næsten 3.000 medlemmer, og den blev i øvrigt på et senere tidspunkt, per 1.1.94, fusioneret med den tilsvarende sammenslutning for officerer i AC. Derudover forsvandt nogle mindre foreninger helt, mens andre blev slået sammen med den tilsvarende CO I-medlemsgruppe på området. Det gjaldt fx Rigshospitalets Personaleforening og Statshavnenes og Kystvæsenets Fællesforening.

Alt i alt var det en omfattende sammenlægningsproces, men den havde så tydeligt det præg, som

gælder sammenlægningerne generelt: At det næsten udelukkende var en proces, hvorigennem en del af de helt små organisationer forsvandt. Det kan også diskuteres, om der var tale om reelle sammenlægninger, eller det blot var en ny form for relativt løse gruppedannelser. Fx forsvandt i 1990'ernes organisationsdannelsen i Arbejdsministeriet og de gamle små organisationer for de enkelte institutioner blev igen registreret som selvstændige medlemmer i CO II.

Baggrunden for processen var centralorganisationernes forsøg på at tilpasse sig et nyt aftalesystem, hvor de overenskomstansatte efterhånden blev den største gruppe og dermed til sidst også måtte integreres med tjenestemændenes forhandlingskarteller. Ganske vist havde man med tjenestemandsløven i 1969 fået sikret, at statstjenestemændenes forhandlingssystem forblev kernen i den generelle regulering af løn- og arbejdsforhold. Men spørgsmålet var, hvor længe de overenskomstansatte kunne holdes i anden række. Allerede i starten af 1970'erne opstod de første planer om at sammenlutte de to centralorganisationer, CO I og CO II. På den måde ville man samle medarbejderne i de store etater, herunder ikke mindst statsbanerne og postvæsenet, i en

forhandlingsorganisation. Forsøgene løb dog ud i sandet. Indtil da havde CO II, som nævnt, været kollektivt tilsluttet FTF, mens CO I indirekte via nogle af de store organisationers medlemskab, havde forbindelse med LO. En af de store organisationer, Dansk Politiforbund, ønskede dog ikke tilslutning til LO, men ville fastholde den partipolitiske neutralitet. Men hverken politiet eller de andre organisationer, hvoraf de fleste var ganske små, var tilsluttet den alternative sammenslutning FTF. Fra begyndelsen af 1970'erne skete der en gradvis indmeldelse i FTF af både politiorganisationerne og de øvrige, og i midten af 1970'erne var mere end 20 CO I-organisationer medlemmer af FTF.

Dermed var der lagt op til en sammenslutning med dobbelt hovedorganisations tilhørsforhold, hvis samlingen af CO I og CO II skulle blive til noget. Men i første halvdel af 1980'erne vendte billedet. Der blev nu arbejdet effektivt på en samling, der skulle ende med, at det nye fælles forhandlingsskattel fik tilslutning til LO. Fremtrædende i disse bestræbelser var de to organisationer inden for postvæsenet, Dansk Postforbund og Dansk Post- og Telegraforening, der i denne periode besad formandsposterne i CO

I og II. Som et led i planen begyndte på den ene side CO I-organisationerne igen at udmelde sig af FTF, mens CO II's kollektive medlemskab af FTF ophørte. Samarbejdet omkring overenskomstforhandlingerne blev intensiveret, og der blev i 1983 afholdt et fælles hovedbestyrelsesmøde, hvor der blev nedsat et kontaktudvalg mellem CO I og II (CO II 75 år, s. 44). Samtidig forsøgte postorganisationen i CO II at få medlemmerne overbevist om, at man skulle tilslutte sig LO. Det lykkedes at samle et knebent flertal, men det var så lille, at foreningen var ved at blive splittet. Derfor måtte LO-medlemskabet stilles i bero. Da de fleste organisationer i CO II – med omkring 75 pct. af medlemmerne, tilsluttede sig FTF direkte, så endte det med, at sammenslutningen af centralorganisationerne i LO-regi måtte opgives. Dog valgte to af de store Dansk Post- og Giroforening (nyt navn for Post- og Telegraforening) og Jernbaneforeningen at stå uden for FTF (FTF-Beretning 1982-84, s. 215-18, Due & Madsen 1988, s. 108-9).

Derefter blev der arbejdet på at gøre CO I til et stort forbund og herunder direkte inddrage de overenskomstansatte – herunder også dem, der var organiseret i LO forbund, der både har medlemmer i

den private og den offentlige sektor, ikke mindst SiD. Derved forsøgte CO I at slå en ny sammenslutning af organisationer for overenskomstansatte i den statslige sektor, CO-Stat af banen. I CO-Stat var flest LO-organisationer, men også organisationer inden for lederområdet med i forsøget på at sikre de overenskomstansatte en ligestilling i overenskomstforhandlingerne. Da planerne om et stort CO I-forbund heller ikke kunne realiseres, bl.a. fordi SiD ikke ville afgive medlemmerne, så endte hele processen med, at CO I valgte at gå i samarbejde med CO-Stat. De dannede et nyt kartel, Statsansattes Kartel, StK, i slutningen af 1986. Og efter overenskomstrunden i 1987, hvor CO-Stat var observatør i TFU, overtog det nye kartel pladsen i de statsansattes forhandlingsudvalg, der samtidig skiftede navn til CFU, Centralorganisationernes Fællesudvalg. Hermed var de overenskomstansatte blevet en del af forhandlingerne på lige fod med de tjenestemandsansatte. I StK var der de første år en sektionsopdeling på tjenestemænd og overenskomstansatte, men de er siden blevet integreret. (Due og Madsen 1988, s. 109-16, Due og Madsen 1996a).

Det var netop samtidig med etableringen af StK i 1986-87, at man

i CO II gennemførte den store samling af organisationer, der skar medlemsforbundenes antal kraftigt ned per 1.1.88. Det kan ses som et forsøg på at styrke CO II ved at samle nogle af de små. Det ændrede dog ikke ved, at skiftet i forhandlingssystemet generelt set betød en svækkelse af CO II, fordi sammenslutningen i modsætning til CO I forblev en ren tjenstemandsorganisation. Med den fortsatte udvikling fra tjenstemandsansættelse til overenskomstansættelse er CO II's størrelse både absolut og relativt blevet formindsket, og den reelle indflydelse nok også tilsvarende svækket.

StK's dannelse skete samtidig med aktualiseringen af planerne om at samle LO's organisationer i kun 5 karteller, 3 på det private område, og 2 for det offentlige arbejdsmarked. StK fik dermed officielt position som statskartel i LO. Forbindelseslinierne til LO havde allerede forinden fået Dansk Politiforbund og Kriminalpolitiforeningen til at forlade CO I og gå ind i CO II. Der var også i andre organisationer betænkelighed over, at man med StK's nye rolle fik en mere direkte LO-tilknytning. Men betænkelighederne førte ikke til de den store udmeldelsesbølge. Organisationerne fik

mulighed for selv at holde sig udenfor LO og de fik også mulighed for kollektivt at fremelde sig deltagelse i den økonomiske støtte fra LO til Socialdemokratiet. Samtidig forlod de, der havde været tilsluttet FTF, dog alle, på nær nogle enkelte små organisationer, FTF.

Med integrationen af tjenestemænd og overenskomstansatte skete også en udvikling på overenskomstområdet. Her opstod der – ikke mindst presset frem af arbejdsgiverne – et ønske om samlede rammeaftaler for centralorganisationerne, således at man i stigende grad kunne lægge beslutninger ud i de enkelte etater og statslige institutioner. Det var en udvikling, der var parallel til ændringerne af overenskomstsystemet i den private sektor fra slutningen af 1980'erne og frem. Forudsætningen var et opgør med den gamle centralorganisationsstruktur, hvor både CO I og CO II havde medlemmer i de samme etater, men med en hierarkisk opdeling af de ansatte på de to karteller. Derfor kom der hurtigt i gang i en opdelingsproces, således at fx alle organisationer for postvæsenet og statsbanerne blev samlet i StK, der dermed fik Post- og Giroforeningen og Jernbaneforeningen ind som medlemsorganisationer, mens alle organisationer for politi-

et og domstolene og for told- og skatteområdet blev samlet i CO II. Hele den organisatoriske sammensætning i de to traditionelle centralorganisationer blev således markant forandret som følge af aftalesystemets inddragelse af de overenskomstansatte.

Man kan se 1980'ernes organisationsammenlægninger mest af alt som et resultat af ændringerne i CO II og CO II's relationer til de øvrige organisationer i det statslige forhandlingssystem. Ikke mindst tendensen til deling af etaterne/de statslige institutioner og selskaber mellem centralorganisationerne, har fortsat gjort sig gældende op i 1990'erne. Fx skiftede per 1.1.1991 Den danske Toldtats Forening navn til Dansk Told- og Skatteforbund, hvor medlemmerne fra CO I blev integreret i foreningen. Og per 1.1.1993 blev Statsskatteforvaltningens Tjenestemandorganisation optaget i det nye Told- og Skatteforbund. Per 1.4. 1994 blev Forsvarsgruppen i CO II med godt 3.000 medlemmer rykket over i AC's forening for officerer. Per 1.1. 1995 forlod 5 ud af 6 organisationer i FTF-gruppen Dansk Telesamvirke FTF for at fusionere med LO-organisationen Dansk Teleforbund, der skiftede navn til Telekommunikationsforbundet. Og endelig slog de

tre CO II-organisationer på politio- og domstolsområdet sig sammen per 1.1. 1999 i Politiforbundet i Danmark.¹³

Den mest bemærkelsesværdige fusion i 1990'erne fandt dog sted i den private sektor. Det er samtidig langt den mest omfattende fusion i hele FTF's historie. I 1991 blev Finansforbundet en realitet ved samling af tre beslægtede organisationer. Forbundet fik i alt godt 50.000 medlemmer. Denne fusion kan også ses som et resultat af ændringerne i det kollektive aftalesystem. Der var en sammenhæng til processen i retning af centraliseret decentralisering og sektordækkende rammeoverenskomster med mulighed for større fleksibilitet i virksomhederne, der var sat i gang af DA i 1989. En underliggende årsag til udviklingen af Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet var dog en ændring i

erhvervsstrukturen på området. Den betød en sammenslutning af banker og sparekasser, og dermed blev grundlaget fjernet for både en selvstændig organisering og en selvstændig overenskomst på hver af de to områder.

Samlet kan det om organisations-sammenlægningsprocessen i FTF siges, at selv om der har været en omfattende aktivitet, er det kun begrænset, hvad der er kommet ud af den. Det er betegnende, at FTF fortsat har over 100 tilsluttede organisationer, at godt 20 pct. af dem har mindre end 100 medlemmer, og at næsten totredjedele fortsat har under 1.000 medlemmer (jf. tabel 3.7). Trods en fusion som etableringen af Finansforbundet er der da heller ikke i 90'erne sket noget mærkbar ændring af medlemsorganisationernes gennemsnitlige størrelse. Den er kun steget marginalt til knapt 3.500 medlemmer (jf. tabel 3.6).

13 Denne tendens er blevet styrket gennem omdannelsen af statslige etater og virksomhedsområder til i første omgang statslige aktieselskaber og i anden omgang almindelig aktieselskaber. Fx blev hele teleområde samlet i Tele Danmark, der siden blev solgt til en amerikansk koncern. Telekommunikationsforbundet var stadig per 1.1.2000 med i StK, men virksomheden er reelt set en del af det private arbejdsmarked. Derfor er der planer om sammenslutning af forbundet med Dansk Metal og dermed tilslutning til det store forhandlingskartel på industriens område, CO-industri. På samme måde blev fx postvæsenet omdannet til det statslige selskab Post Danmark, som måske også vil blive solgt ud. Tidligere i 1990'erne skete der en sammenslutning af Giro-området med Bikuben til BG-Bank. Hermed blev de ansatte på dette område en del af finanssektoren og deres aftaleforhold overflyttet hertil. Den resterende del af Dansk Post- og Giroforening blev, som omtalt under organisations-sammenlægningerne i LO, i 1998 en del af HK/Stat som en særlig brancheafdeling.

Tabel 3.8 Udviklingen i AC's struktur 1950 – 2000

	<i>Forbund</i>	<i>Medlemstal</i>	<i>Forbundenes gst. størrelse</i>	<i>Sammenlignet med LO fb.s. gst. størrelse</i>	<i>Sammenlignet med FTF fb.s. gst. størrelse</i>
1970	(73)	(40.000)	(548)	16.000	935
1980	19	67.615	3.559	31.239	2.086
1990	21	102.597	4.886	47.432	3.246
2000	22	150.060	7.146	66.306	3.371

Kilder: AC's beretninger, Statistisk Årbog. AC blev først officielt stiftet i 1972. Tallene fra 1970 angiver antallet af organisationer, som eksisterede i 1970, og som sammen gik ind i AC, dvs. de daværende medlemsorganisationer i Samrådet og i AS.

3.3 Organisationssammenlægninger i AC

AC's organisationsstruktur er i realiteten forblevet uforandret i hele perioden fra den nye hovedorganisationes etablering per 1.1. 1972 og til 1.1. 2000. Det er kun selve etableringsprocessen, der betød en vældig sammenlægningsbølge, hvor mere end 60 små organisationer for akademisk uddannede embedsmænd blev nedlagt gennem medlemmernes optagelse i de som udgangspunkt større professionsbaserede organisationer. Det mest bemærkelsesværdige siden etableringsperioden er 90'ernes fusion mellem de to sammenslutninger for ingeniører, der i forvejen var AC's to største medlemsorganisationer. Det kan ses som et symbol på, at der er sket en betydelig vækst i specielt de store medlemsorganisationers størrelse (jf. tabel 3.9). Det er ikke mindst udviklingen af velfærdsstaten og herunder ændringer i ar-

bejdsorganiseringen, der har haft betydning. Den har medført, at akademisk uddannede anvendes i stadig større omfang.

Medlemstallet er dermed – som det fremgår af tabel 3.8 – vokset mere end tre gange i de 30 år, AC har eksisteret. Og samtidig er medlemsorganisationernes gennemsnitlige størrelse blevet væsentlig forøget. Før dannelsen af AC var akademikerorganisationerne faktisk markant mindre end organisationerne i FTF generelt. Efter at Samrådets små organisationer blev fusioneret ind i professionsorganisationerne, blev det gennemsnitlige medlemstal seksdoblet. AC-organisationerne er dermed generelt set blevet betydeligt større end FTF-organisationerne. Og forskellen i den gennemsnitlige størrelse er blevet forøget – ikke mindst i løbet af 1990'erne. Men bortset fra fusionen mellem

**Tabel 3.9 AC medlemsorganisationernes størrelse 1980 – 2000
(antal samt pct.)**

	1980	2000
Under 1.000	5 – 26%	5 – 23%
Under 5.000	13 – 68%	15 – 68%
5.000-10.000	5 – 26%	2 – 9%
Over 10.000	1 – 5%	5 – 23%
Total	19 – 99%	22 – 99%
De 5 størstes andel i mdl.tal	55%	69%

Kilder: AC's årsberetninger, Statistisk Årbog

ingeniørforeningerne er det – som nævnt – mest et udtryk for, at det akademiske arbejdsmarked er ekspanderet hurtigere end arbejdsmarkedet for de mellemuddannede funktionærer, som FTF organiserer. Det er ikke på grund af en mere omfattende organisations-sammenlægningsproces i AC – snarere tværtimod.

Det skal dog med i billedet, at FTF's største organisationer har et væsentligt højere medlemstal end AC's største organisationer. FTF har med DLF, DSR, BUPL og Finansforbundet fire organisationer, der alle har mere end 40.000 medlemmer i 2000. I AC er kun IDA næsten på samme niveau med knapt 40.000 medlemmer, mens de efterfølgende DJØF og Dansk Magisterforening ligger på lidt over og lidt under de 20.000 medlemmer. Selv om AC's 5 største medlemsor-

ganisationer udgør 69 pct. af det samlede medlemstal, mens FTF's 5 største medlemsorganisationer kun udgør 61 pct., så er AC's organisationsstruktur langt mindre dikotomiseret end FTF's. Der er ikke så stor forskel på medlemstallet mellem organisationerne i AC, og der er fremfor alt ikke så mange små organisationer som i FTF.

Som det fremgår af tabel 3.9, er det i 2000 mindre end en fjerdedel af AC's medlemsorganisationer, der har under 1.000 medlemmer. I FTF er det stadig næsten to tredjedele. Det viser, at AC ved sin etablering slap af med problemet med de mange meget små organisationer i den traditionelle centralorganisationsstruktur. Et karakteristikon, som fortsat præger FTF.

Selv om AC's medlemsorganisationer er mere end dobbelt så store

som FTF's medlemsorganisationer i gennemsnit, så er de dog stadig meget små, hvis vi i stedet sammenligner med LO. Det skyldes på den ene side, at LO i endnu højere grad end AC har været gennem en proces, der har fjernet de små organisationer, og at de største organisationer i LO med fra knapt 200.000 til godt 300.000 medlemmer er i en helt anden vægtklasse end både FTF- og AC-organisationerne. FTF's samlede medlemstal er ikke meget større end medlemstallet i det største LO-forbund, HK, og AC's samlede medlemstal overgås af de tre største enkeltorganisationer i LO. Selv om det i høj grad er nogle af disse organisationer, bl.a. SiD og HK, der i løbet af anden halvdel af 1990'erne er begyndt at få problemer med at fastholde og rekruttere medlemmer, så er det derfor vanskeligt – inden for et overskueligt tidsperspektiv – at forestille sig en udvikling, hvorved AC og FTF og deres medlemsorganisationer kommer til at matche LO-området.

Optagelser og fusioner i AC

Hovedtendensen i AC's sammenlægningsproces, som den her er blevet fremstillet, fremgår tydeligt af skema 3.3. Det skal præciseres, at ikke alle organisations-sammenlægninger i det første 10

år kan tilskrives nedlæggelsen af de mange organisationer i Samrådet. Den væsentligste undtagelse var fusionen mellem Juristforbundet og Økonomforbundet til Danmarks Jurist- og Økonomforbund, DJØF. På det tidspunkt havde det nye forbund kun knapt 5.000 erhvervsaktive lønmodtagermedlemmer i Danmark. Men det tal er siden steget til over 20.000, hvilket gør DJØF til den næststørste organisation i AC. Men allerede i 1972 havde fusionen en afgørende betydning for AC. Hermed blev nemlig samlet de to akademiske hovedgrupper på det offentlige område – og herunder ikke mindst centraladministrationen. Derved fik man fjernet det meste af det, der var hovedproblemet ved den nye professionsbaserede struktur, der følger uddannelseslinierne: at medarbejderne på den samme arbejdsplads splittes op i flere selvstændige enkeltorganisationer. Det var den store fordel ved Samrådets opbygning, at den var arbejdspladsorienteret og sikrede en fælles interessevaretagelse for alle akademisk uddannede inden for de samme virksomhedsområder/etater (Floryan & Lindholm 1980, s. 170-74).

En del af problemet er blevet løst ved, at AC i modsætning til de øv-

Skema 3.3 Organisationssammenlægninger i AC 1970 – 2000

1970-79:	65 (42) organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 61 org.; Medlemstal i alt: 7.479; Gennemsnit: 123; Udsving: 5-879 <i>Fusioner:</i> 2 (med 6 org.: 2 og 4., dvs. -4 org.) Medlemstal i alt 6.961; Gst. i de nye org.: 3.481; Variation i de nye org.: 2.332-4.629 Gst. i de gl. org.:1.160; Variation i de gl. org.:90-ca. 2.500
1980-89:	1 organisationssammenlægning – i alt. <i>Optagelser:</i> 0 org. <i>Fusioner:</i> 1 (med 2 org., dvs. -1 org.) Medlemstal i alt 1.006; <i>Variation:</i> 165-307 (Plus medlemmer uden for AC)
1990-99:	2 organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 1 org.; Medlemstal: 50 <i>Fusioner:</i> 1 (med 2 org.: dvs. -1 org.) I alt 35.978 mdl.; <i>Variation:</i> 16.208-18.754
1970-99:	68 (45) organisationssammenlægninger – i alt. <i>Optagelser:</i> 62 org.; Medlemstal i alt: 7.529 mdl.; Gennemsnit: 121; Udsving: 5-879 <i>Fusioner:</i> 4 (med 10 org., 2, 4, 2 og 2, dvs. -6 org.) Medlemstal i alt: 43.945; Gst. i de nye org.: 10.986; Variation i de nye org.: 1.006-35.978; Gst. i de gl. org.: 4.395; Variation i de gl. org.: 90-18.754

Kilder: AC's beretninger, FTF's beretninger, Statistisk Årbog. Tallene i parentes under 1970-79 og 1970-99 angiver det samlede antal organisationssammenlægninger, hvis vi ikke medregner de optagelser og fusioner, der fandt sted mellem forløberne Samrådet og AS i årene forud for AC's officielle etablering.

rige hovedorganisationer i den statslige sektor samt den amtslige og kommunale sektor har forhandlingsret på medlemsorganisationernes vegne. Der indgås forud for hver forhandling en forhandlingsaftale mellem medlemsorganisationerne og dermed bliver der tale om en fælles forhandling. I praksis er det AC, der forhandler de generelle krav, mens der sideløbende foregår en forhandling af de specielle krav delt op på medlemsorganisationerne. Bagefter

bliver administrationen af de indgåede overenskomster også en sag, der i høj grad vedrører de enkelte organisationer. Og derved kommer man ikke udenom problemet med, at medarbejdere på samme arbejdsplads ikke har præcist samme vilkår, fordi de har forskellige uddannelser og dermed også er organiseret i forskellige forbund. Det er med forskellige former for tværgående samarbejder – bl.a. på universitetsområdet – blevet forsøgt at minimere problemer-

ne ved den uddannelsesbaserede struktur. Men spørgsmålet er, om den fremtidige udvikling af organisationsstrukturen ikke er en samling af AC til ét enhedsforbund for akademikere, hvorunder der findes en række professionsbaserede sammenslutninger. Så kan de varetage de professionsrelaterede interesser, mens AC centralt og AC-klubber på virksomhedsniveau kan tage sig af forhandlingerne om løn- og arbejdsforhold i øvrigt.

På det private arbejdsmarked har AC ikke nogen forhandlingsret, og her er det meget vanskeligt for akademikergrupperne at formå arbejdsgiverne til at indgå overenskomster. DA og DA's medlemsorganisationer holder således fast i, at de ikke ønsker overordnede kollektive overenskomster for akademikere. Formentlig på grund af traditionerne tilbage fra Septemberforliget, hvor arbejdslederne ikke måtte være medlemmer af de øvrige ansattes organisationer. Med den forøgede akademikergruppe er det efterhånden de færreste akademisk uddannede ansatte, der har egentlige ledelsesfunktioner. Alligevel har arbejdsgiverne holdt fast i deres modstand mod kollektive overenskomster på dette område. Her er det individuelle aftaler på virksomhedsniveau, der skal være normen. Det har derfor været et

væsentligt mål for AC-organisationerne – og er fortsat et fremtrædende mål – at gennembryde de private arbejdsgiveres modstand, men hidtil uden held. Den største akademiske gruppe på det private arbejdsmarked er ingeniørerne, og når to så store organisationer som TIF og IF blev slået sammen til en enhedsorganisation for ingeniører, IDA, så hænger det nok i ikke uvæsentlig grad sammen med situationen på det private overenskomstområde. Ingeniørerne forsøgte at styrke sig i bestræbelserne på at få indført kollektive overenskomster som reglen mere end undtagelsen for ingeniørerne i den private sektor.

Et væsentligt træk i AC's udvikling har været tilslutning af nye organisationer – som et udtryk for udvidelsen af det akademiske arbejdsområde. I alt 5 nye organisationer er kommet til, og det er årsagen til, at det samlede antal organisationer i AC trods et mindre antal sammenlægninger er steget fra 19 til 22 i de seneste årtier. Specielt skal nævnes tilslutningen af Civiløkonomforeningen i 1984, Bibliotekarforbundet i 1992 og Erhvervsprogligt Forbund i 1994. Tilsammen har de nye organisationer per. 1.1. 2000 mere end 20.000 medlemmer, dvs. næsten lige så mange medlemmer som den næst-

største forening, DJØF, svarende til 14 pct. af det samlede antal aktive lønmodtagermedlemmer i AC. Der er tale om en forskydning fra de mellemuddannede organisationer i FTF's område til AC. Vejen for denne udvikling er blevet banet gennem en blåstempling af akademiske uddannelser på bachelorniveau. Det kan derfor meget vel vise sig at blive en tendens, der vil fortsætte. Lovgivningsmæssigt er der ved indgangen til det nye århundrede sket en ændring, hvorved de mange uddannelsesinstitutioner på mellemniveauet samles og tildeles en status som centre for højere uddannelse. Derved vil de komme på linie med de etablerede højere uddannelsesinstitutioners bachelorer, som der allerede er åbnet for i de traditionelle AC-organisationer. Dertil kommer, at nogle af de mellemuddannede grupper har ambitioner om at hæve sig op fra semi-professioner til egentlige professioner. Det gælder fx sygeplejersker og folkeskolelærere, der derfor også har etableret videreuddannelse på kandidatniveau. Det er ikke usandsynligt, at organisationerne for nogle af disse grupper vil søge at ændre tilhørsforholdet fra FTF til AC.

3.4 Ledernes Hovedorganisation

Den fjerde hovedorganisation, der organiserer mellemledere med

hovedvægten i den private sektor, har i 1990'erne været gennem en væsentlig organisationssammenlægning. Som nævnt har denne sammenslutning sine rødder tilbage til Septemberforliget mellem DA og LO i 1899, fordi det i denne første hovedaftale blev fastslået, at arbejdsledere, der fungerede som arbejdsgivernes repræsentanter, ikke kunne indgå i samme organisation som de øvrige ansatte. Derfor udvikledes forskellige organisationer for disse mellemledere, og organisationerne blev samlet i Fællesrepræsentationen for danske Arbejdsledere og Tekniske Funktionærforeninger, FR. I perioden, som vi her specielt undersøger, fra 1950 til 2000, var der i begyndelsen 8 organisationer med i denne relative løse sammenslutning, herunder fx Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, Foreningen af Værkstedsfunktionærer og Maskinmestrenes Forening. Også Teknisk Landsforbund, der mere var en funktionærforening end en lederforening, var med i starten, men forsvandt relativt tidligt ud af Fællesrepræsentationen for i 1990'erne at ende som medlem af LO.

Efterhånden skete der en vis sammenlægning, så antallet af medlemsorganisationer i FR i slutningen af 1980'erne var nede på 5. Men det var stadig en rela-

tivt opsplittet sammenslutning. Langt den største organisation, Foreningen af Arbejdsledere, med omkring 40.000 medlemmer, var i et tiår uden for FR og kom først med igen per 1.1. 1987. Det kan ses som startpunktet på en proces, der ikke alene omdannede FR til en egentlig hovedorganisation, men nærmest skabte en énhedsorganisation for ledere i den private sektor. Det afgørende skridt blev foretaget per 1.1. 1992, hvor de to største medlemsorganisationer, Arbejdslederne og Foreningen af Værkstedsfunktionærer blev fusioneret under navnet Ledernes Hovedorganisation. LH fik fra starten godt 63.000 medlemmer. Dermed var Fællesrepræsentation reduceret til i alt tre foreninger, det vil ud over LH sige den ovennævnte Maskinmestrenes Forening og Dansk Formandsforening. De to organisationer havde tilsammen kun godt 7.000 medlemmer, så LH var totalt dominerende. Det er ikke siden lykkedes at få foretaget det endelige skridt, og der er derfor stadig tre organisationer i sammenslutningen. Men FR er blevet opløst, således at det er LH, der varetager de fælles interesser og dermed repræsenterer ledergruppen på det politiske område. Tilsammen repræsenterer LH derigennem per 1.1. 2000 næsten 80.000 medlemmer.

Lederne havde som udgangspunkt ikke nogen egentlig overenskomst med arbejdsgiverne, men havde løbende konsultationer med Dansk Arbejdsgiverforening. Det er først inden for det seneste tiår, at denne konsultationsproces har udviklet sig til noget, der ligner en egentlig kollektiv aftale mellem LH og DA. Det er dog i meget høj grad en overordnet rammeaftale, der typisk ikke har nogen lønbestemmelser. Lønnen er fortsat et forhold alene mellem den enkelte leder og dennes arbejdsgiver.

Decentraliseringen i den offentlige sektor, hvor forhandlinger om løn- og arbejdsforhold rykkes længere og længere ud, har medført et begyndende opbrud i organisationsmønsteret. Det klassiske har – specielt på professionsområderne – været, at ledere og medarbejdere var medlemmer af den samme organisation, fx pædagoger og ledere i daginstitutioner i BUPL og inspektører og lærer i folkeskolen i DLF. Men med decentraliseringen får lederne i stigende omfang egentlige arbejdsgiverfunktioner, og det giver en øget risiko for interessekonflikter mellem grupperne. Det har ført til forskellige tiltag i de etablerede organisationer, fx en ny opdeling i relativt selvstændige fraktioner, en styrkelse af en allerede eksisterende gruppedeling eller separat sags-

behandling for lederne, således at lederne ikke skal forhandle medarbejdernes løn med en lokal tillidsrepræsentant eller organisationsrepræsentant, som efterfølgende skal forhandle lederens forhold. Nogle ledergrupper er alligevel brudt ud af deres gamle organisationer. Det gælder på undervisningsområdet, hvor der per 1. marts 2001 blev stiftet et nyt forbund med navnet S sammenslutningen af Undervisningsledere. SaU er dannet i et samarbejde mellem fire organisationer, Danmarks Skolelederforening, Landsforeningen af Ungdomsskoleledere, Privatskolernes Lederforening og Foreningens af Ledere ved Sprogcentre. Forbundet repræsenterer i alt ca. 2.500 ansatte med ledelsesbeføjelser inden for den offentlige og den private undervisningssektor. Det hedder i det nye forbunds egen pressemeddelelse om nydannelsen:

”Medlemsforeningen i det nye forbund har alle brudt med de lønmodtagerorganisationer, de før har været en del af. Dette som følge af, at lederrollen har ændret sig væsentligt gennem de seneste ti år, hvilket de traditionelle organisationer ikke har magtet at følge op på.”

Problemet for denne nye organisation og tilsvarende sammenslutninger er, at aftaleretten på områ-

det stadig ligger i det først etablerede forbund på området. Det gælder fx for skolelederne, selv om de nu har ca. halvdelen af landets skoleinspektører mv. i deres forening. Hvis udviklingen fortsætter, er der en vis sandsynlighed for, at det efterhånden vil være det markante flertal, der er i de nye selvstændige lederforeninger, og så er det et spørgsmål, hvor længe man kan hindre dem i at få deres egne aftaler med arbejdsgiverne.

Denne tendens åbner også et nyt perspektiv for Ledernes Hovedorganisation, som vil være et naturligt overordnet samlingssted for de nye foreninger. LH har da også markeret offentligt, at det er en opgave, som organisationen meget gerne vil løfte.

4. Konklusion

Opsamlende vil vi genoptage diskussionen i indledningen om årsagerne til den strukturudvikling, der har fundet sted gennem det seneste halve århundrede, dvs. perioden 1950-2000. Vi tager udgangspunktet i Sissons og Cleggs teser om de faktorer, der påvirkede dannelsen af den oprindelige organisationsstruktur (Clegg 1976, Sisson 1987). Antagelsen er, at ændringer i de samme faktorer også vil påvirke udviklingen i organisa-

tionsstrukturerne efter den oprindelige etableringsperiode. Det skal fremhæves, at vi ikke ser sådanne ændringer som automatisk virkende årsagsvariable. Det er tendenser, som har betydning – og ofte også afgørende betydning – for aktørernes strategiske og taktiske valg i deres gensidige relationer, men det er gennem disse valg den endelige retning fastlægges (Due et al. 1993, s. 291).

Det grundlæggende ydre pres kommer, jf. indledningen, fra den første faktor: den teknologiske og erhvervsmæssige udvikling. Den har været meget omfattende i sidste halvdel af det 20. århundrede. Fra slutningen af 1950'erne og frem kom i Danmark det, der er blevet betegnet som den anden industrialiseringsfase. Samtidig er med stigende hast fulgt vækst i service-sektoren, herunder ikke mindst mærkbart en stadig forøget offentlige sektor. Det har i stigende omfang formindsket andelen af de traditionelle arbejdergrupper (blue-collar workers) og ført til en tilsvarende vækst i funktionærgruppernes (white-collar workers) andel af arbejdsstyrken. Endelig er der inden for det seneste årti sket en stigning i anvendelsen af højteknologi. Det har gjort en del fag forældede og har ændret forholdet mellem faglærte og ufaglærte, men

i modstrid med tidligere forestillinger er det ikke gået i retning af en stor ensartet lønarbejdergruppe. Der er snarere blevet tale om en segmentering på baggrund af krav om nye specialiserede faglige kundskaber (Hernes 1991, s. 241-43).

Alt i alt er det ændringer, der skaber et væsentligt pres mod en traditionel organisationsstruktur baseret på faglige linier i den private sektor og opdelingen med mange og små etatsorganisationer for tjenestemænd i den offentlige sektor. Der er også set væsentlige forandringer i det samlede organisationsmønster. Som vi har set det har nye hovedorganisationer, FTF og AC, etableret sig. Men de grundlæggende linier, organisationerne er bygget op efter, har alligevel været forbavsende resistente mod det forandringspres, som teknologisk fornyelse og ændringer i erhvervsstrukturen har ført med sig. Det er her den fjerde – ligeledes udefra virkende faktor – arbejdsgivernes (og statens) anerkendelse af de faglige organisationer gennem etablering af et kollektivt aftalesystem, har haft en legitimerende (og dermed fortrinsvis konserverende) effekt. Ganske vist har der været et pres på strukturen på grund af kravet om centraliserede forhandlinger, men presset er blevet neutraliseret på forskellige måder.

Det er fremgået af den ovenstående gennemgang af de realiserede organisationssammenlægninger inden for hovedorganisationerne, at det væsentlige middel til at sikre de eksisterende organisationers overlevelse har været etableringen af forhandlingskarteller, som har kunnet sikre varetagelsen af fagforeningernes væsentlige opgave: forhandlingerne af medlemmernes løn- og arbejdsmæssige interesser. Det har specielt været metoden i den offentlige sektor, men også inden for jern- og metalindustrien – og siden den samlede industri – på det private arbejdsmarked. Forhandlingskartellerne har dermed i første omgang fungeret som en løsning på problemet med de mange små organisationer i et relativt hurtigt etableret centralt kollektivt forhandlingssystem med sektordækkende aftaler gennemført på nationalt niveau. I anden omgang er kartellerne blevet en hindring for den videre udvikling af fagbevægelsens struktur. I og med at kartellerne klarede de forhandlingsmæssige opgaver var incitamentet til forandringer, der kunne tilpasse organisationerne i forhold til kravene fra det ydre pres, blevet fjernet.

I den private sektor var det – bortset fra industriens område – selve centraliseringen af forhandlings-

strukturen, der var en afgørende faktor for, at de små organisationer overlevede, fordi de via hovedorganisationernes generelle forhandlinger fik løst deres væsentligste opgave: indgåelse af kollektive overenskomster, der sikrer medlemmernes løn- og arbejdsforhold. Det var en ikke-tilsigtet konsekvens (Merton 1949) ved en centralisering, som blev sikret gennem et pres fra arbejdsgiverne og en holdningsændring i LO, da Socialdemokratiet i 1930'erne blev det regeringsbærende parti i Danmark. Centraliseringen kunne først institutionaliseres med indførelsen af en supplerende lovgivning i 1930'erne. En lovgivning, der øgede Forligsinstitutionens kompetence og gav forligsmanden mulighed for at sammenkæde afstemninger om mæglingsforslag og dermed sikre en samlet løsning på de tilbagevendende overenskomstrunder trods de mange små organisationer og det dermed følgende store antal overenskomster.

Der blev gennem den lovgivningsmæssigt understøttede centraliseringsproces og kartellerne skabt en de facto centralisering af den interne struktur i fagbevægelsen, der gjorde det muligt at sikre en effektiv interessevaretagelse i de centraliserede aftaleforhandlinger som både de private og de offentli-

ge arbejdsgivere havde presset igennem. Udviklingen af den danske organisations- og aftalestruktur har dermed bekræftet Cleggs antagelser om sammenhængen mellem forhandlingsstrukturen og de faglige organisationers interne og eksterne struktur. Magten i de faglige organisationer placeres på det niveau, hvor centrum i forhandlingerne bliver fastlagt – som regel presset igennem af arbejdsgiverne som betingelser for at acceptere en regulering gennem kollektive overenskomster. Hvis den eksterne struktur, de linier organisationerne er bygget op efter, kommer i strid med den nødvendige placering af magten i organisationerne, dvs. den interne struktur, kan man formode, at der opstår et uovervindeligt pres for forandringer af organisationsopbygningen. Men hvis den eksterne struktur ikke skaber vanskeligheder for den reelle placering af forhandlingskompetencen, så vil etableringen af det kollektive forhandlingsystem virke legitimerende på den eksterne struktur (Clegg 1976). I Danmark skete tilpasningen gen-

nem etableringen af de nævnte karteller og centraliseringen af forhandlingerne ved hjælp af forligsmændens kompetence. Da først det var på plads, var der ikke længere et pres på de traditionelle organisationsstrukturer, og de har derfor kunnet overleve – selv om samfundsudviklingen og den økonomiske og teknologiske udvikling i øvrigt vel allerede siden 1960'erne har tilsagt gennemførelsen af en grundlæggende strukturreform.¹⁴

Vi har med den særlige måde, overenskomstforhandlingernes centralisering i Danmark er blevet gennemført på, allerede taget hul på omtalen af det politiske systems betydning for fagbevægelsens struktur. Mere generelt har den fortsatte udbygning af velfærdsstaten medført forskydninger i organisationsopbygningen. Forskydninger, som vi ovenfor har påvist.

Specifikt er det ikke mindst ændringer i lovgivningen om arbejdsløshedsforsikring, der har sat skub på sammenlægningsprocessen. Som det er fremgået er der næppe nogen

14 Udviklingen i Danmark viser dog også, at den interne struktur ikke bare per automatik tilpasser sig arbejdsgivernes krav til forhandlingsstrukturen. Aftalesystemet er et relationelt system, og derfor bliver etableringen af forhandlingsystemet ofte - som Sisson har fremhævet det - skabt gennem et historisk kompromis (Sisson 1987). De enkelte fagforbund forsøgte at fastholde deres suveræne overenskomstmæssige rettigheder, og derfor skulle der et stærkt pres og den nævnte supplerende lovgivning til, før den interne struktur var bragt i overensstemmelse med den centraliserede forhandlingsstruktur.

anden enkelt faktor, der har haft en mere gennemgribende effekt. Det gælder dog fortrinsvis udviklingen af organisationsstrukturen på LO-området, hvor først organisationer under 1.000 medlemmer og derefter organisationer under 5.000 medlemmer praktisk talt blev udryddet, da lovgivningen skærpede kravet til medlemstallet i arbejdsløsheds-kasser som betingelse for opnåelse af statstilskud. Denne proces var overstået omkring 1985, og den virkede så stærkt, fordi fagbevægelsen i Danmark er vokset frem i et tæt tilhørsforhold til a-kasserne. Det er ikke mindst denne sammenhæng, der har skabt de meget høje organisationsprocenter. Når virkningen ikke blev tilsvarende stor for FTF og AC, skyldes det, at disse sammen-slutninger, der mest opererer i den offentlige sektor, havde fået mulighed for at etablere tværgående a-kasser som en undtagelse fra hovedreglen i loven om, at kasserne skal følge faglige linier. Derfor har de små organisationer kunnet overleve i de to andre hovedorganisationer, og ikke mindst FTF er stadig præget af fortsat at have et meget stort antal ganske små medlemsorganisationer, herunder endda nogle med mindre end 100 medlemmer.

Udover disse sammenhængende ydre faktorer skal fremhæves betydningen af de interne processer i

organisationerne. Det er her vi finder den anden og tredje faktor, som er nævnt i indledningen. Den anden faktor er den reguleringsmetode, som anvendes af de faglige organisationer i forsøget på at sikre bedre løn- og arbejdsforhold. Det var her, hvor de faglærtes monopolisering af fagområdet gennem uddannelsesmæssige kriterier betød en organisationsstruktur, der udelukkede de ufaglærte og overlod dem til at skabe deres egne organisationer. Dermed blev skabt skillelinier, der – som vi har set – fortsat præger fagbevægelsen. Fx har det været umuligt at skabe store sektordækkende forbund, fordi de indebærer en sammenslutning af faglærte og ufaglærte og dermed en opløsning af de gamle skillelinier. I dag vil de faglærte gerne havde de ufaglærte med, men nu vil de ufaglærte ikke opløse deres egen stærke organisation, som går på tværs af skellene mellem brancher og sektorer.

Den eksklusive metode har også spillet en væsentlig rolle i forbindelse med de organisationer, som er dannet af de mange professionsgrupper. Kontrol over uddannelse, sikring af en formel eller uformel autorisation har fx været stærke midler i disse gruppers kamp for at sikre bedre løn- og arbejdsforhold. Det har yderligere fremmet ten-

densen til opbygningen af fagbevægelsen efter uddannelsesmæssige linier i stedet for tværgående industriforbund.

Den tredje faktor er de faglige ideologier, værdier og holdninger, der præger medlemmerne og organisationerne. I den tidlige fase i organisationsopbygningen i første halvdel af det forrige århundrede – og vel også i perioden lige efter 2. verdenskrig – var der forventning om udvikling i retning af industriforbund gennem en styrkelse af en fælles solidaritetsopfattelse, bl.a. fremmet af udviskningen af skellet mellem faglærte og ufaglærte. Men det har vist sig, at de håndværks- og professionsbaserede holdninger stadig har gjort sig gældende, og dermed er fastholdt en barriere mod sammenlægninger, fordi de som regel opfattes som en trussel mod den fagbaserede identitet. Samtidig har der dog tilbagevendende, bl.a. ikke mindst i LO, været meget omfattende diskussioner om strukturændringer, og selv om disse strukturdiskussioner ikke kan siges at have ført til afgørende handlinger, kan de godt have haft en vis effekt ved at virke fremmende på de sammenlægninger, der rent faktisk har fundet sted.

Den måske mest effektive hindring mod mere fundamentale struktur-

ændringer – bortset fra den etablerede forhandlingsstrukturens legitimerende effekt i forhold til den eksisterende eksterne struktur – udgøres af det fænomen, vi i indledningen kaldte for organisationskonservatismen eller komplekse sociale organisationers og institutioners iboende konservative tendens. Denne tendens hænger på den ene side sammen med den tredje faktor. Det er et spørgsmål om etablerede holdninger og værdier, der vanskeligt lader sig ændre, og det er et spørgsmål om arbejdsmarkedets specialiserings- og segmenteringstendenser, der snarere fører i retning af professionsideologi end ren lønarbejderideologi. På den anden side skal den konservative tendens ses som et udtryk for en institutionalisering af magt og ressourcer. Store etablerede administrative og politiske apparater skaber deres egen inertialene som et resultat af den kendsgerning, at strukturændringer vil true en lang række personers og gruppers positioner.

Det skal dog tilføjes, at opbygningen af komplekse politiske og administrative apparater også kan have en fremmende virkning på strukturændringer. Der skabes et professionelt hierarki af både valgte og ansatte, som typisk vil ønske at effektivisere og rationalisere orga-

nisationen for at optimere interessevaretagelsen. Selv om de personer, der indgår i dette hierarki, måske nok vil have en egeninteresse i at forsvare deres egne positioner mod trusler udefra, kan de samtidig være interesseret i og aktivt kæmpe for såvel indre reformer som erobring af nye områder udenfor. Samlet set må konklusionen for udviklingen af fagbevægelsens struktur i Danmark dog være, at de interne faktorer, dvs. de faglige ideologier, professionaliseringen og den konservative tendens, mest af alt har virket som en effektiv bremse mod mere gennemgribende strukturændringer, som ellers set i lyset af de samfundsmæssige forandringsprocesser må forekomme at være rimelige. At der trods alt er sket en del ændringer – som ikke alene kan tilskrives ændringerne omkring arbejdsloshedslovgivningen – viser, at der også er fagforeningsfolk, der både ønsker og effektivt arbejder for forandring. Men noget videre held med deres bestræbelser har de – som det fremgår – ikke haft.

Tilbage står som den afgørende faktor det kollektive overenskomstsystems betydning. Så længe dette forhandlingsystem har fungeret, har forandringspresset været for svagt til, at den interne modstand mod forandring i organisationerne –

bortset fra enkelte særlige tilfælde – har kunnet overvindes. Til gengæld viser udviklingen i Danmark så også, at når forhandlingsystemet ændres, så kommer det også til at påvirke organisationernes eksterne struktur. Det var tydeligt i den offentlige sektor omkring skiftet i forholdet mellem tjenestemandsansættelse og overenskomstansættelse. I hele aftalesystemets tilpasning til en ansættelsesstruktur, hvor de overenskomstansatte overtog pladsen som den største gruppe, og hvor de derfor skulle integreres i forhandlingssystemet, blev forandringspresset så voldsomt, at man fx omkring etableringen af AC i begyndelsen af 1970'erne så en markant udvikling, der fjernede et meget stor antal organisationer gennem optagelser og fusioner. Det var en proces, der påvirkede både den etablerede hovedorganisation FTF og den nye AC. Og den påvirkede også de tjenestemandorganisationer, der havde forbindelseslinier til LO. Der blev vendt op og ned på opbygningen af de traditionelle centralorganisationer, der i det meste af det 20. århundrede har fungeret som forhandlingskarteller i den offentlige sektor.

Forhandlingsstrukturen i den offentlige sektor har også – ud over relationen mellem tjenestemænd og overenskomstansatte – påvirket

organisationsstrukturerne. Den centralisering, som arbejdsgiverne fik fastslået på hele det offentlige arbejdsmarked i 1970'erne, har som en ikke-tilslået konsekvens haft en cementering af den differentierede organisationsstruktur med de mange små organisationer. Fx blev det i den (amts)kommunale sektor det almindelige, at man i sammenhæng med de centraliserede generelle forhandlinger indgik overenskomster for alle personalegrupper – næsten uanset størrelse.

Derfor fik man et system med et meget stort antal overenskomster og dermed et arbejdsmarked præget af mange faggrænser. Så længe der blev forhandlet centralt, havde det ikke så store konsekvenser, men i og med at man i løbet af 1990'erne har set en decentralisering, hvor forhandlinger om løn- og arbejdsforhold i stigende omfang lægges ud i de enkelte amter og kommuner og videre til de enkelte afdelinger og institutioner, træder de indbyggede faggrænser i det centraliserede system frem i lyset og skaber problemer. Ligesom det var arbejdsgiverne, der ønskede den centraliserede forhandlingsstruktur, er det arbejdsgiverne, der nu har presset en decentralisering igennem. Det ses som en nødvendighed på grund af decentraliseringen af opgaveudøvelsen og

nye former for arbejdsorganiseringen, der præger den offentlige sektor. Men spørgsmålet er, om et decentralt system kan fungere med den eksisterende organisationsopbygning. De små organisationer presses voldsomt, og der kan opstå et pres for strukturændringer fra neden.

Der er stadig tale om en etableringsperiode, hvor et nyt decentralt forhandlingsystem ikke er fuldt etableret. Derfor er det for tidligt at sige noget om dets effekter, men efter al sandsynlighed vil det komme til at lægge et stærkt pres i retning af nye og mere omfattende organisations-sammenlægninger. Dertil kommer – som en følge af decentraliseringen i den offentlige sektor og de arbejdsgiverfunktioner, som lederne dermed får – en mere eller mindre gennemgribende organisatorisk opdeling af ledere og medarbejdere, som ellers traditionelt set i stort omfang har været medlemmer af de samme faglige organisationer.

Tendensen i retning af decentralisering blev tydelig i den private sektor i slutningen af 1980'erne, hvor Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer skiftede strategi og tog initiativ til en forandring i det kollektive aftalesystem, så man på den ene side gennemførte nye sek-

tordækkende organisationer som forudsætning for indgåelse af mere omfattende, rammeprægede overenskomster, der kunne give mulighed for en koordineret decentralisering af forhandlingskompetence til parterne på virksomhederne og dermed sikring af større fleksibilitet. Denne centraliserede eller organiserede decentralisering (Traxler 1995, Due et al. 1993,1994) betød starten på en gennemgribende ændring af arbejdsgivernes eksterne struktur. En forandringsproces, der også har

præget diskussionerne i LO og har ført til starten på nye organisationsdannelser. Vi har i perioden frem til århundredeskiftet kun set første fase af denne forandring. Der synes fortsat – bl.a. på grund af den fortsatte tendens til globaliseringen af økonomien – at være tale om et ydre pres, som vil få arbejdsgiverne til at fortsætte deres egne strukturændringer. Derfor kan der også forventes en ny bølge af organisations-sammenlægninger i fagbevægelsen i løbet af det næste årti.

5. Liste over forkortelser

AC	Akademikernes Centralorganisation. (The Danish Confederation of Professional Associations).
ARF	Amtsrådsforeningen i Danmark. (Danish Federation of County Councils).
AHTS	Arbejdsgiverforeningen for Handel, Transport og Service. (Federation of Employers for Trade, Transportation and Service). Medlem af DA..
AS	Akademikernes Samarbejdsudvalg. (The Co-operation Committee of Academics). Forløber til AC.
BAT-kartellet	Bygge-, Anlægs- og Trækartellet. (Federation of Building, Construction- and Wood Workers Unions). LO-kartel.
BUPL	Forbundet for pædagoger og klubfolk. (The Danish Federation of Early Childhood and Youth Education). Medlem af FTF.
CDF	Centralforeningen af Danske Funktionærforeninger. (The Central Federation of Danish Associations of White-collar Employees). Tidligere gruppe af FTF-organisationer.
CFU	Centralorganisationernes Fællesudvalg. (The Danish Central Federation of State Employees). Forhandlingsudvalg for centralorganisationerne i den statslige sektor.
CO I	Statstjenestemændenes Centralorganisation I. (The State Public Servants Trade Union – Central Organisation I).Tidligere forhandlingsskartel i den statslige sektor. Nu en del af StK.
CO II	Statstjenestemændenes Centralorganisation II. (The State Public Servants Trade Union – Central Organisation II). Forhandlingskartel i den statslige sektor. Tilsluttet FTF.
CO-Industri	Centralorganisationen af industriansatte i Danmark. (Central Organisation of Industrial Employees in Denmark). Forhandlingskartel for LO-forbund med medlemmer inden for den industrielle sektor.
CO-Metal	Centralorganisationen af Metalarbejdere. (Central Organisation of Metal Workers in Denmark). Tidligere forhandlingskartel for LO-forbund med medlemmer i jern- og metalindustrien. Nu erstattet af CO-Industri.
CO-Stat	Tidligere sammenslutning for overenskomstansatte i den statslige sektor. (Cartel of Agreement-covered Employees in the State Sector). Nu en del af StK.
DA	Dansk Arbejdsgiverforening. (Danish Employers' Confederation.). Hovedorganisation for danske arbejdsgiverorganisationer – med undtagelse af organisationer inden for land- og skovbrugssektoren, den finansielle sektor og det offentlige arbejdsmarked.
DAF	Dansk Arbejdsmandsforbund. (The Danish General Workers' Union). Forbund for ufaglærte arbejdere under LO. Nu SiD.
DBTF	Dansk Beklædnings- og Textilarbjderforbund. (The Union of Clothing Industry and Textile Workers). Medlem af LO. Nu en del af SiD.

Dansk Metal	Se Metal.
DASF	Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejderforbund. (The Danish General Workers' Union). Forbund af specialarbejdere under LO. Nu SiD.
DE	Danske Entreprenører. (Danish Contractors' Association). Arbejdsgiverorganisation inden for anlægssektoren. Medlem af DA.
DH&S	Dansk Handel og Service. (Danish Commerce and Services). Arbejdsgiverorganisation inden for handels- og servicesektoren, som varetager medlemsvirksomhedernes såvel overenskomstmæssige som deres arbejdsmarkedspolitiske og erhvervsmæssige interesser. Medlem af DA.
DJF	Dansk Jernbaneforbund. (The Danish Union of Railway Workers). Medlem af StK og LO.
DI	Dansk Industri. (Confederation of Danish Industries). Sammenslutning af industrielle arbejdsgivere, der varetager medlemmernes overenskomstmæssige, arbejdsmarkedspolitiske og erhvervsmæssige interesser. Største medlemsorganisation i DA.
DJØF	Danmarks Jurist- og Økonomforbund. (The Danish Lawyers' and Economists' Association). Medlem af AC.
DKA	Forbundet for Offentligt Ansatte, Dansk Kommunalarbejderforbund. (The National Union of Municipal Workers). Nu en del af FOA.
DKK	Det Kommunale Kartel. (The Danish Confederation of Municipal Employees) LO-kartel bestående af fagforbund på det (amts)kommunale område.
DLF	Danmarks Lærerforening. (The Danish Teachers' Union). Medlem af FTF.
DM	Dansk Magisterforening. (Danish Association of Masters and Ph.D.s). Medlem af AC.
DP	Dansk Politiforbund. (The Union of Danish Police Officers). Fusionerede i 1999 med to andre forbund for at danne Politiforbundet i Danmark. Medlem af CO II.
DPF	Dansk Postforbund. (The Union of Danish Postal Workers). Medlem af StK og LO. Per 1.1.2001 en del af SiD.
DP&GF	Dansk Post- og Giroforening. (The Association of Danish Postal and Giro Workers). Tidligere medlem af StK. Per 1.1.1998 optaget som Brancheafdelingen Post Danmark i HK/Stat.
DP&TF	Dansk Post- og Telegrafforening. (The Association of Danish Postal and Telegraph Workers). Tidligere medlem af CO II. Ændret navn til DP&GF.
DsF	De samvirkende Fagforbund. (The Federation of Danish Trade Unions). Nu LO.
DS&MF	Dansk Smede- & Maskinarbejder Forbund. (The Danish national union of smiths and fitters). Nu Metal.
DSR	Dansk Sygeplejeråd. (The Danish Nurses' Organisation). Medlem af FTF.

DTF	Dansk Teleforbund. (The Union of Danish Teleworkers). Medlem af LO. Nu gennem fusion ændret til TKF.
El-Forbundet	Dansk El-forbund. (The Union of Danish Electricians). Medlem af LO.
FA	Finanssektorens Arbejdsgiverforening. (Danish Employers' Association for the Financial Sector). Hovedorganisation, der er uafhængig af DA.
FF	Finansforbundet. (Financial Services' Union). Fusion af forbund, der dækker hele den finansielle sektor – bortset fra forsikringsområdet. Medlem af FTF.
FOA	Forbundet af Offentligt Ansatte. (Danish Trade Union of Public Employees). En fusion af DKA og HAF. Medlemmerne er fortrinsvis ansat i den (amts)kommunale sektor. FOA er medlem af LO.
FR	Fællesrepræsentation for danske Arbejdsledere og Tekniske Funktionærforeninger. (The Joint Representation of Organisations of Work Supervisors and Technical Employees). Forløber for LH.
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd. (The Confederation of Salaried Employees and Civil Servants in Denmark). Hovedorganisation for fagforbund, hvis medlemmer fortrinsvis er mellemuddannede funktionærer med mellemindkomster i den offentlige og private sektor. De fleste medlemmer findes i det offentlige samt i finanssektoren.
GF	Grafisk Forbund. (Graphic Union). Fusion af fire forbund inden for den grafiske industri. Opløst per 1.1.2000.
HAF	Husligt Arbejderforbund. (The National Union of Cleaners and Domestic Workers). Nu en del af FOA.
HK	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund. (Union of Commercial and Clerical Employees in Denmark). Medlem af LO.
HORESTA	Hotel-, Restaurant- og Turisterhvervets Arbejdsgiverforening. (The National Employers' and Trade Association of the Hotel, Restaurant and Tourism Industry in Denmark). Medlem af DA.
HTS-kartellet	Handel-, Transport- og Servicekartellet. (Confederation of Employees in Trade, Transport and Services). LO-kartel stiftet i 1989. Nu delt i to.
Handelskartellet	(The Federation of Employees in Trade). LO-kartel. Tidligere del af HTS.
IA	Industriens Arbejdsgivere. (Industrial Employers). Fusion af Sammenlutningen af Arbejdsgivere i Jern- og Metalindustrien og Industrifagene. Nu en del af DI.
IDA	Ingeniørforbundet i Danmark. ((The Union of Danish Engineers). AC's største medlemsorganisation.
Industrifagene	Industrifagenes Sammenlutning. (The Industrial Trades Association). Forening af arbejdsgiverorganisationer i industrisektoren, fortrinsvis i hjemmemarkedsorienterede brancher. Nu en del af DI.
IR	Industrirådet (The Federation of Danish Industries, direct translation: the Industrial Council). Erhvervsorganisation, der fusionerede med IA for at danne DI.

JA	Jernets Arbejdsgivere. (The Metal Industry Employers). Nyere navn for Sammenslutningen. Nu en del af DI.
JF	Jernbaneforeningen. (The Association of Railway Public Servants). Oprindelig medlem af CO II. Siden medlem af StK. Per 1.6.2000 en del af HK/Stat som en særlig branchefdeling.
KAD	Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark. (The National Union of Female Workers). Medlem af LO.
KF	Kristelig Fagforening. (The Christian Trade Union).
KL	Kommunernes Landsforening. (The National Association of Local Authorities in Denmark). Forhandler på kommunernes vegne som en samlet arbejdsgiverpart og repræsenterer derudover kommunernes øvrige politiske interesser.
KTO	Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. (The Association of Local Government Employees' Organisations). Et forhandlingskartel, der varetager de generelle overenskomstforhandlinger og andre overordnede opgaver for fagforbundene på det (amts)kommunale område.
KTU	Kommunale Tjenestemænds Udvalg. (The Committee of Public Servants in the Municipal Sector). Forløber for KTO.
LC	Lærernes Centralorganisation. (The Central Organisation of Teachers' Unions).
LH	Ledernes Hovedorganisation. (Organisation of Managerial and Executive Staff in Denmark). Hovedorganisation for arbejdsledere – fortrinsvis i den private sektor.
LO	Landsorganisationen i Danmark. (The Danish Confederation of Trade Unions). Hovedorganisation for fagforbund med medlemmer i både den private og den offentlige sektor. Dækker traditionelt fortrinsvis forbund med faglærte og ufaglærte arbejdere beskæftiget på det private arbejdsmarked, men har i stigende grad fået privat ansatte funktionærer og offentligt ansatte som medlemmer.
Metal	Dansk Metalarbejderforbund. (The National Union of Metalworkers). Medlem af LO og CO-industri.
NNF	Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet. (The National Union of Food and Beverage Workers). Medlem af LO.
OC	Overenskomstansattes Centralorganisation. (The Central Organisation of Agreement-covered Employees).
PMF	Pædagogisk Medhjælper Forbund. (The National Union of Nursery and Childcare Assistants). Medlem af LO.
SALA	Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger. (Danish Confederation of Employers' Associations in Agriculture) Hovedorganisation for arbejdsgiverorganisationer inden for gartneri, land- og skovbrug samt landbrugs tilknyttede industrier. Uafhængig af DA.
Sammenslutningen	Sammenslutningen af Arbejdsgivere indenfor Jern- og Metalindustrien. (The Federation of Employers in the Metal Industry). Nu en del af DI.

Samrådet	Danske Statsemployemænds Samråd. (The Joint Council of Public Servants in the State Sector). Forløber for AC.
SFF	Sammenslutningen af Firmafunktionærer. (The Union of White-collar Workers in Firms). Tidligere medlem af FTF.
SL	Socialpædagogernes Landsforbund. (Union for pedagogical staff). Medlem af LO.
SLF	Statstjenestemændenes og Lærernes Fællesudvalg. (The Joint Committee of Public Servants and Teachers). Forløber for TFU og CFU.
SiD	Specialarbejderforbundet i Danmark. (The General Workers' Union in Denmark). Forbund for ufaglærte og specialarbejdere. Medlem af LO.
ST	Snedker- og Tømrerforbundet. (The Union of Joiners and Carpenters). Medlem af LO. Nu ændret til TIB.
StK	Statsansattes Kartel. (The Association of Danish State Employee Organisations). LO-kartel, der dog også rummer nogle forbund uden for hovedorganisationerne. StK er en centralorganisation med kompetence til at forhandle og indgå aftaler for tjenestemænd og overenskomstansatte i den statslige sektor.
TFU	(Stats)Tjenestemændenes Fællesudvalg. (The Danish Central Federation of Public and Civil Servants). Forløber for CFU.
TIB	Forbundet Træ, Industri, Byg. (The Union of Joiners, Carpenters and Wood Industry Workers). Medlem af LO.
TKF	Telekommunikationsforbundet. (The Union of Danish Telecommunications Workers). Medlem af LO.
TL	Teknisk Landsforbund. (The National Union of Technical Workers). Medlem af LO.
T&B	Textil- og Beklædningsindustriens Arbejdsgiverforening. (Federation of Danish Textile and Clothing Industries). Medlem af DA.
TOK	Tjenestemænds og Overenskomstansattes Fællesudvalg. (The Association of Danish Trade Unions for Public Servants and Agreement-covered Employees).
Transport- og Servicekartellet	LO-kartel, der dækker transport- og servicesektorerne. (The Federation of Employees in Transport and Services). Omfattede som HTS tidligere også handelsområdet.

6. Litteratur og kilder

AC beretninger.

Betænkning nr. 551. 1970. *Forslag om Revision af Arbejdsløshedsforsikringen. Afsluttende betænkning, afgivet af det af arbejdsministeriet den 9. april 1964 nedsatte udvalg.* København: Statens Trykningskontor.

Buksti, Jacob A. (red.). 1980. *Organisationer under forandring. Studier i organisationssystemet i Danmark.* Århus: Politica.

Bundvad, Jens. 1980. "Forhandlingsystem og organisationsstruktur på det offentlige arbejdsmarked", s. 215-47, i Buksti (red.) 1980.

Callesen, Gerd, Christensen, Steen & Grelle, Henning (eds.). 1996. *Udfordring og omstilling. Bidrag til Socialdemokratiets historie 1971-1996.* København: Fremad.

Clegg, Hugh A. 1976. *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries.* Oxford: Blackwell.

CO II. 1984. *Statstjenestemændenes Centralorganisation II. 1909 – 8. marts – 1984.* København: CO II.

Crouch, Colin. 1993. *Industrial Relations and European State Traditions.* Oxford: Oxford University Press.

Crouch, Colin & Traxler, Franz (eds.). 1995. *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot: Avebury

DA2000, *Arbejdsmarkedsrapport – Juni 2000,* København: DA.

DABeretninger.

Due, Jesper & Madsen, Jørgen Steen. 1988. *Når der slås søm i. Overenskomstforhandlinger og organisationskultur.* København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen & Strøby Jensen, Carsten. 1993. *Den danske Model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem.* København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen, Strøby Jensen, Carsten & Petersen, Lars Kjerulf. 1994. *The Survival of the Danish Model. A Historical Sociological Analysis of the Danish System of Collective Bargaining.* København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due, Jesper & Madsen, Jørgen Steen. 1996a. *Forligsmagerne. De kollektive forhandlinger sociologi.* København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Due & Madsen 1996b. "Socialdemokratiet og fagbevægelsen i en opbrudsperiode", s. 485-534, i Callesen et al. (red.) 1996.

Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen & Strøby Jensen, Carsten. 2000. "The "September Compromise": A Strategic Choice by Danish Employers in 1899", s. 39-66, i *Historical Studies in Industrial Relations*, no. 10, Autumn 2000. Keele University Centre for Industrial Relations.

- Ebbinghaus, Bernhard, in co-operation with Steen Scheuer. 2000. "Denmark", s. 157-99, i Ebbinghaus and Visser (red.) 2000.
- Ebbinghaus, Bernhard and Visser, Jelle (red.). 2000. *Trade Union in Western Europe since 1945*. London: Macmillan.
- Elvander, Nils. 1988. *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomspolitik 1982-1986*. Stockholm: Almqvist & Wikström.
- Elvander, Nils. 1998. "Industrial Relations – Från Webb til Warwick", s. 171-85, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol. 4, nr. 3, Hösten 1998. Stockholm.
- Elvander, Nils. 2000a. "Industrial Relations i USA", s. 5-17, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol. 6, nr. 1, Våren 2000. Stockholm.
- Elvander, Nils. 2000b. "Industrial Relations – Internationalt, svenskt, allmänt", s. 139-58, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol. 6, nr. 3, Hösten 2000. Stockholm.
- Floryan, Jan Jakob og Lindholm, Susanne. 1980. "Akademikernes organisering – udvikling, struktur og problemer", s. 170-214, i Buksti (red.) 1980.
- Folketings Tidende 1969-70, Tillæg A, Bind II. 1970. København: Schultz.
- Folketings Tidende 1978-79, Tillæg A, Bind III. 1979. København: Schultz.
- FTF beretninger.
- Grelle, Henning (red.). 1998. *I takt med tiden. LOs historie 1960-1997*. København: Forlaget Fremad.
- Hernes, Gudmund 1991. "The Dilemmas of Social Democracies. The Case of Norway and Sweden". *Acta Sociologica*, s. 239-60, Vol. 34, nr. 4.
- Lipset, Seymour Martin. 1960. *Political Man*. London: Mercury Books. Norsk udgave 1968. Det politiske menneske. Oslo: Universitetsforlaget.
- LO beretninger.
- LO-Dokumentation 1/2000, juni. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Madsen, Morten. 2000. "Fagbevægelsens rekrutteringsgrundlag", s. 33-55, i *LO-Dokumentation*, 1/2000. København: LO.
- Merton, Robert K. 1968. *Social Theory and Social Structure*. 1968 Enlarged Edition. 1. udgave 1949. New York: The Free Press.
- Michels, Robert. 1962. *Political Parties. A Sociological Study of Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. Optryk af 2. udgave 1915. 1. udgave 1911. New York: The Free Press.
- Nicolaisen, Frode Møller og Keld Andersen. 1998. "Strukturudviklingen i fagbevægelsen", s. 220-57 i Grelle (red.) 1998.
- Nørgaard, Asbjørn Sonne. 1997. *The Politics of Institutional Control: Corporatism in Danish Occupational Safety and Health Regulations & Unemployment Insurance, 1870-1995*. Ph.D.-Dissertation, Århus Universitet.

- Pedersen, Christian A. 1980. "FTF"s dannelsen og udvikling", s. 133-169, i Buksti (red.) 1980.
- Sisson, Keith. 1987. *The Management of Collective Bargaining. An International Comparison*. Oxford: Blackwell.
- Statistisk Årbog, 1945-2000.
- Strøby Jensen, Carsten (red.) Med bidrag fra Anders Kjellberg, Ari Nieminen, Torgeir Aarvaag Stokke, Jørgen Steen Madsen, Jesper Due. 2001. *Arbejdsgivere i Norden. En socio - logisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Nord 2000: 25. København: Nordisk Ministerråd.
- Strøby Jensen, Carsten, Madsen, Jørgen Steen & Due, Jesper. 2001. "Arbejdsgiverorganisering i Danmark – et institutionssociologisk perspektiv på arbejdsgiverorganiseringens betydning for den danske arbejdsmarkedsmodel, s. 83-154, i Strøby Jensen (red.) 2001.
- Traxler, Franz. 1995. "Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization as a Map for Industrial Relations", s. 3-19, i Crouch & Traxler 1995 (red.).

7. Liste over tabeller og skemaer

Tabel 2.1	Oversigt over hovedorganisationernes samlede medlemstal 1950-2000, s. 22
Tabel 2.2	Oversigt over hovedorganisationernes andel af det samlede medlemstal i de faglige organisationer i Danmark 1950-2000, s. 23
Tabel 2.3	Lønmodtagere efter arbejdsgiverorganisering (1.000 fuldtidsbeskæftigede), s. 26
Skema 2.1	Væsentlige overenskomster på LO/DA-området, s. 29
Skema 2.2	Strukturen på det offentlige aftalesystem, s. 33
Tabel 3.1	Antal medlemsorganisationer i hovedorganisationerne i Danmark 1950-2000, s. 37
Tabel 3.2	Antal organisationer, der er forsvundet ved sammenlægninger (både fusioner og optagelser) i Danmark 1950-2000, s. 39
Tabel 3.3	Udviklingen i DsF's struktur 1900-1940, s. 42
Tabel 3.4	Udviklingen i LO's struktur 1950-2000, s. 45
Tabel 3.5	LO medlemsorganisationernes størrelse 1950-2000 (antal samt pct.), s. 46
Skema 3.1	Organisationssammenlægninger i LO 1950-2000, s. 53
Tabel 3.6	Udviklingen i FTF's struktur 1950-2000, s. 65
Tabel 3.7	FTF medlemsorganisationernes størrelse 1960-2000 (antal samt pct.), s. 66
Skema 3.2	Organisationssammenlægninger i FTF 1950-2000, s. 72
Tabel 3.8	Udviklingen i AC's struktur 1950-2000, s. 79
Tabel 3.9	AC medlemsorganisationernes størrelse 1980-2000 (antal samt pct.), s. 80
Skema 3.3	Organisationssammenlægninger i AC 1970-2000, s. 82

8. Bilag

Bilag 1: Antal fagforbund og organisationsammenlægninger i hovedorganisationerne 1948 - 2000

	<i>LO</i>		<i>CO I*</i>		<i>FTF</i>		<i>AC</i>		<i>FR</i>		<i>Andre</i>		<i>Total</i>	
	<i>Ffb.</i>	<i>Sam.</i>	<i>Ffb.</i>	<i>Sam.</i>	<i>Ffb.</i>	<i>Sam.</i>	<i>Ffb.</i>	<i>Sam.</i>	<i>Ffb.</i>	<i>Sam.</i>	<i>Ffb.</i>	<i>Sam.</i>	<i>Ffb.</i>	<i>Sam.</i>
1948	72	-	24		101	-	-		4	-	12	-	213	-
1949	71	1	24		101	-	-		4	-	12	-	212	1
1950	70	1	24		101	-	-		4	-	12	-	211	1
1951	69	1	24		101	-	-		4	-	12	-	210	1
1952	68	1	24		101	-	-		6	-	12	-	209	1
1953	71	-	24		101	-	-		8	-	6	-	210	-
1954	71	1	24		105	-	-		8	-	6	-	214	1
1955	70	-	24		106	-	-		8	-	6	-	214	-
1956	71	-	24		111	-	-		8	-	6	-	220	-
1957	70	-	23		121	1	-		8	-	6	-	228	2
1958	69	1	22		118	7	-		8	-	6	-	223	8
1959	69	-	20		121	1	-		8	-	6	-	224	1
1960	68	-	16		125	-	15	-	8	-	6	-	238	-
1961	69	-	16		126	6	15	-	8	-	6	-	240	6
1962	68	1	14		132	1	15	-	8	-	6	-	243	2
1963	67	-	14		138	-	15	-	8	-	6	-	248	-
1964	66	-	14		145	-	15	-	8	-	6	-	254	-
1965	66	-	14		155	-	15	-	8	-	6	-	264	-
1966	65	-	14		163	-	15	-	8	-	7	-	272	-
1967	62	3	15		167	-	15	-	8	-	6	-	273	3
1968	61	1	13		172	3	15	-	7	-	6	-	274	4
1969	60	1	16		173	2	15	-	7	-	6	-	277	3
1970	56	3	14		167	24	17	-	7	-	6	-	267	27
1971	51	6	15		166	-	17	-	7	-	6	-	262	6
1972	50	1	8		131	-	23	39	6	-	6	-	224	40
1973	49	1	8		129	-	23	-	6	-	6	-	221	1
1974	46	3	8		128	5	23	-	7	-	6	-	218	8
1975	44	2	8		133	4	23	-	7	-	6	-	221	6
1976	42	1	8		132	-	20	3	7	-	12	-	221	4
1977	40	2	8		130	7	20	-	7	-	13	-	218	9
1978	41	-	8		131	1	21	-	8	-	13	-	222	1
1979	40	2	8		133	2	21	-	8	-	11	-	221	4

	LO		CO I*		FTF		AC		FR		Andre		Total	
	Ffb.	Sam.	Ffb.	Sam.	Ffb.	Sam.	Ffb.	Sam.	Ffb.	Sam.	Ffb.	Sam.	Ffb.	Sam.
1980	40	-	6	133	1	19	1	8	-	19	-	225	2	
1981	35	5	6	136	-	20	-	8	-	19	-	224	5	
1982	37	-	6	132	7	19	-	8	-	19	-	221	7	
1983	33	4	8	137	1	19	-	6	-	22	-	225	5	
1984	34	2	15	126	1	19	-	6	-	21	1	221	4	
1985	31	3	13	123	9	20	-	6	-	20	-	213	12	
1986	30	1	12	123	1	20	-	6	-	19	-	210	2	
1987	32	-	12	123	1	20	-	7	-	18	-	212	1	
1988	31	1	12	102	23	21	-	5	2	16	-	187	26	
1989	30	-	15	95	-	21	-	5	-	16	-	182	-	
1990	30	-	16	100	-	21	-	5	-	16	1	188	1	
1991	28	3	14	107	-	21	-	4	1	13	-	187	4	
1992	27	1	14	103	5	21	1	3	1	13	-	181	8	
1993	26	1	12	99	4	21	-	3	-	12	1	173	6	
1994	25	3	7	105	1	22	-	3	-	15	-	177	4	
1995	24	2	7	102	6	22	1	3	-	13	-	171	9	
1996	24	-	7	104	-	22	-	3	-	13	-	173	-	
1997	23	1	8	105	-	22	-	3	-	12	-	173	1	
1998	22	1	8	103	5	22	-	3	-	11	1	169	7	
1999	23	-	8	105	2	22	-	3	-	10	1	171	3	
2000	22	1	8	104	1	22	-	3	-	10	-	169	2	

* CO I: Kun medlemsorganisationer uden for LO and FTF (efter 1952).

Kilder: Statistisk Årbog i perioden samt hovedorganisationernes og centralorganisationernes årsberetninger. Oplysninger vedr. LO (og "Andre") er per 31.12. i perioden 1948-1971. Oplysninger vedr. CO I, FTF og FR er per 1.4. i perioden 1952-1971. Fra 1972 er alle tal per 1.1.

Det første understregede tal er det første år med officielle tal fra hovedorganisationen eller området i Statistisk Årbog. Fx kan det nævnes, at FTF først blev etableret i 1952 og AC i 1972, men mange af de fagforbund, der blev medlem af disse nye hovedorganisationer, eksisterede som en del af den samlede danske fagbevægelse mange år forud. Vi har derfor foretaget et skøn fra det tidspunkt forud, hvor det har kunnet gøres med nogenlunde nøjagtighed.

Vi har for årene 1998-2000 fjernet Brancheafdelingen Post Danmark, der i den officielle statistik er placeret under kategorien "Andre". Denne brancheafdeling – den tidligere Dansk Post- og Giroforening – blev per 1.1. 1998 en del af HK/Stat og er således ikke længere et selvstændigt forbund uden for hovedorganisationerne.

Bilag 2: Antal medlemmer i de danske hovedorganisationer 1948-2000

	<i>LO</i>	<i>FTT</i>	<i>AC</i>	<i>FR/LH</i>	<i>Andre</i>	<i>Total</i>
1948	602.380	-	-	-	54.101	677.721
1949	635.845	-	-	-	55.101	690.946
1950	656.406	-	-	-	57.275	713.681
1951	662.383	-	-	-	58.946	721.329
1952	671.149	-	-	-	28.936	700.085
1953	687.675	83.873	-	21.673	42.594	835.815
1954	686.630	87.064	-	21.694	42.711	839.099
1955	687.364	88.465	-	20.831	43.006	839.666
1956	705.469	94.708	-	21.079	40.409	861.665
1957	714.827	99.529	-	21.786	40.196	876.338
1958	719.063	102.690	-	22.363	40.387	884.503
1959	753.098	109.517	-	22.557	41.302	926.474
1960	776.457	112.221	-	23.789	42.341	954.808
1961	789.654	110.259	-	26.088	43.690	969.691
1962	802.637	114.102	-	27.914	44.064	988.717
1963	818.077	117.954	-	29.471	43.814	1.009.316
1964	833.980	124.695	-	30.510	44.181	1.033.366
1965	840.797	132.113	-	32.106	44.438	1.049.454
1966	829.412	140.759	-	33.737	57.099	1.061.007
1967	849.372	151.467	-	35.016	50.947	1.086.802
1968	865.316	152.193	-	35.662	51.003	1.104.174
1969	894.350	151.137	-	29.242	49.907	1.124.636
1970	895.995	156.101	-	30.285	54.945	1.137.326
1971	909.469	174.475	-	31.237	41.276	1.156.457
1972	909.469	186.822	-	19.648	35.964	1.151.903
1973	924.178	190.789	40.235	19.800	34.644	1.209.646
1974	930.137	199.842	42.582	20.786	34.942	1.228.289
1975	953.318	210.190	44.047	21.178	85.450	1.314.183
1976	1.011.691	227.611	45.349	21.745	109.416	1.415.812
1977	1.087.196	240.723	48.098	21.876	115.108	1.513.001
1978	1.141.558	251.493	49.507	22.642	124.051	1.589.251
1979	1.212.048	265.644	65.840	23.306	106.860	1.673.698

	<i>LO</i>	<i>TFT</i>	<i>AC</i>	<i>FR/LH</i>	<i>Andre</i>	<i>Total</i>
1980	1.249.562	277.374	67.615	23.986	135.563	1.754.100
1981	1.277.748	286.075	71.125	23.900	143.288	1.802.136
1982	1.320.841	297.140	64.258	23.723	154.957	1.860.919
1983	1.342.608	303.480	65.781	23.868	163.241	1.898.978
1984	1.380.043	287.940	65.561	22.913	191.533	1.947.990
1985	1.399.136	308.969	74.059	23.750	184.144	1.990.058
1986	1.411.753	321.386	77.271	24.097	179.744	2.014.251
1987	1.429.408	359.084	80.357	67.427	138.099	2.074.425
1988	1.420.225	317.556	93.263	68.299	130.595	2.029.938
1989	1.412.767	320.210	100.543	69.347	135.664	2.038.531
1990	1.422.969	324.585	102.597	70.529	145.684	2.066.364
1991	1.440.186	328.169	106.044	70.547	136.659	2.081.605
1992	1.446.354	338.800	112.736	72.037	144.834	2.114.761
1993	1.471.064	338.306	116.592	72.939	142.289	2.141.190
1994	1.509.828	331.775	127.786	73.344	113.548	2.156.281
1995	1.509.698	332.256	131.541	74.638	114.626	2.162.759
1996	1.502.429	338.372	137.231	75.908	115.783	2.169.723
1997	1.495.850	340.991	141.170	76.601	116.238	2.170.850
1998	1.483.828	344.360	143.420	77.314	112.828	2.161.750
1999	1.478.440	347.244	146.270	79.161	116.913	2.168.028
2000	1.458.742	350.255	150.060	79.778	118.007	2.156.842

Kilde: Statistisk Årbog. For årene 1998-2000 er dog fjernet medlemstallet i Brancheafdelingen Post Danmark, da denne forening som en afdeling under HK også er talt med i tallene for LO i de pågældende år.

Bilag 3.1 De 5 største og de 3 mindste medlemsorganisationer i LO samt de 5 størstes andel af det samlede medlemstal i 1950

<i>De 5 største:</i>		
1. Dansk Arbejdsmandsforbund (DAF, nu SiD)	241.248	
2. Dansk Smede- og Maskinarbejderforbund (DSMF) (i dag Metal)	51.848	
3. Dansk Handels- og Kontormedhj.forb. (HK)	51.799	
4. Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (KAD)	34.916	
5. Dansk Textilarbejderforbund*	29.846	
De 5 største i alt	409.657	62%
De samvirkende Fagforbund (i dag LO) i alt	656.406	100%

Det er interessant, at lige efter DTF følger Skrædderforbundet det senere Beklædningsarbejderforbund med ca. 22.000 medlemmer. Senere blev disse to forbund lagt sammen til DBogTF, der igen i 1990'erne er blevet en afdeling under SiD. Et udtryk for den danske industrialisering, der efterhånden har reduceret de løntunge industrier.

<i>De 3 mindste:</i>		
1. Stukkatorernes Fagforening af 1920	52	
2. Dansk Tandteknikerforbund	90	
3. Forgylderforbundet i Danmark	96	
Antal organisationer under 1.000 medlemmer	23	33%
Antal organisationer under 5.000 medlemmer	46	66%
Antal organisationer mellem 5.000 og 25.000	19	27%
Antal organisationer mellem 25.000 og 75.000	4	6%
Antal organisationer over 75.000	1	1%
LO i alt	70	100%

LO er her endnu i høj grad en hovedorganisation, der er domineret af de mange små organisationer. En tredjedel ligger på under 1.000 medlemmer og en anden tredjedel mellem 1000 og 5.000, dvs. at to tredjedele af medlemmerne er i organisationer med under 5.000 medlemmer. En fjerdedel ligger i mellemgruppen på fra 5.000 til 25.000 medlemmer. Af de 5 største er der kun et enkelte forbund over 75.000 medlemmer.

Bilag 3.2 De 5 største og de 3 mindste medlemsorganisationer i LO samt de 5 størstes andel af det samlede medlemstal i 1960

<i>De 5 største:</i>		
1. Dansk Arbejdsmands- og Specialarbejder Forbund (DASF, i dag SiD)	237.737	
2. DSMF (i dag Metal)	88.180	
3. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK)	83.072	
4. KAD	52.251	
5. Dansk Kommunalarbejderforbund (DKA)	21.251	
De 5 største i alt	498.491	64%
LO i alt	776.457	100%

Det er første gang, at en organisation alene med offentligt ansatte medlemmer, her DKA, kommer med på listen. I den mellemstore gruppe er gennem det meste af perioden Dansk Jernbaneforbund og Dansk Postforbund, men efterhånden glider de ned i den lave ende, og DPF går ind i SiD per 1.1.2001, mens DJF er blevet den tredje mindste organisation. DKA overtager Dansk Textilarbejderforbunds plads - et udtryk for den begyndende nedgang i denne sektor. Det betyder så også, at det så faktisk ikke er alle de 5 største, der ligger over 25.000 medlemmer.

<i>De 3 mindste:</i>		
1. Stukkatørernes Fagforening af 1920	32	
2. Dansk Tandteknikerforbund	98	
3. Forgylderforbundet i Danmark	106	
Antal organisationer under 1.000 medlemmer	23	34%
Antal organisationer under 5.000 medlemmer	42	62%
Antal organisationer mellem 5.000 og 25.000	22	32%
Antal organisationer mellem 25.000 og 75.000	1	1%
Antal organisationer over 75.000	3	5%
LO i alt	68	100%

Der er næsten ingenting sket fra 1950 til 1960. Der er stadig en tredjedel af forbundene, der ligger under 1.000 medlemmer, og organisationerne med et medlemstal under 5.000 er kun faldet marginalt. I toppen er dog en vis udvikling i gang, idet der nu er 3 organisationer over 75.000 medlemmer

Bilag 3.3 De 5 største og de 3 mindste medlemsorganisationer i LO samt de 5 størstes andel af det samlede medlemstal i 1970

<i>De 5 største:</i>		
1. DASF (i dag SID)	256.964	
2. HK	142.043	
3. DSMF (i dag Metal)	102.997	
4. KAD	62.043	
5. DKA	38.784	
De 5 største i alt	602.831	67%
LO i alt	895.995	100%

HK har overhalet Metal som det næststørste forbund – et udtryk for væksten på funktionærernes arbejdsområde. De 5 største tager godt for sig af fremgangen for LO som helhed. Der er kommet 104.340 nye medlemmer i de 5 forbund fra 1960 til 1970. Det er 85 pct. af den samlede medlemsfremgang for LO som helhed, der er på 122.538 nye medlemmer.

<i>De 3 mindste:</i>		
1. Stukkatorernes Fagforening af 1920	16	
2. Handskemagerforbundet i Danmark	81	
3. Dansk Lokomotivmands Forbund	99	
Antal organisationer under 1.000 medlemmer	14	25%
Antal organisationer under 5.000 medlemmer	34	61%
Antal organisationer mellem 5.000 og 25.000	16	29%
Antal organisationer mellem 25.000 og 75.000	3	5%
Antal organisationer over 75.000	3	5%
LO i alt	56	100%

Det er et enkelt forbund (Snedker- og Tømrerforbundet - en netop gennemført fusion per 1.4.70 – der med godt 35.000 medlemmer er nr. 6 på listen) som sniger sig op over mellemgruppen (5.000-25.000), hvor desuden 2 af de 5 største, KAD og DKA, befinder sig. Det er perioden med den første store nedgang i antallet af medlemsorganisationer (fra 68 til 56). Men der er dog stadig en fjerdedel af forbundene, der har under 1.000 medlemmer, og andelen af forbund med under 5.000 medlemmer ligger stadig på næsten det samme niveau. Det er fortsat over 60 pct. De små med under 1.000 er dog på vej ud i forbindelse med en ændring i arbejdsløshedsloven gennemført i slutningen af 1960'erne. Den fastslog 1.000 medlemmer i en a-kasse som undergrænse for statsanerkendelse.

Bilag 3.4 De 5 største og de 3 mindste medlemsorganisationer i LO samt de 5 størstes andel af det samlede medlemstal i 1980

<i>De 5 største:</i>		
1. Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD)	311.868	
2. HK	273.319	
3. Dansk Metalarbejderforbund (Metal)	122.677	
4. DKA	95.350	
5. KAD	94.833	
De 5 største i alt	898.047	72%
LO i alt	1.249.562	100%

DKA har overhalet KAD - et udtryk for væksten i den offentlige sektor. De 5 største tager godt for sig af fremgangen for LO som helhed. Der er kommet 295.216 nye medlemmer i de 5 forbund fra 1970 til 1980. Det er 83 pct. af den samlede medlemsfremgang for LO som helhed, der er på 353.567 nye medlemmer.

<i>De 3 mindste:</i>		
1. Dansk Lokomotivmands Forbund	131	
2. Privatbanefunktionærforeningen	276	
3. Dansk Jern- og Metalsliber Forbund	712	

Det er måske typisk, at det nu er to forbund fra det "halvoffentlige" privatbane område, der tilhører de tre laveste, som nu er de eneste under 1.000 medlemmer, jf. krav til anerkendelse af A-kasser, der var sat op til 1.000. I øvrigt er alle tre organisationer blevet opslugt af større i løbet af få år. Det strammer til for den næste størrelsesmæssige gruppe med en ny lov, der blev gennemført i 1979 med virkning fra 1985. Den stillede krav om mindst 5.000 medlemmer for at opnå statsanerkendelse. Det viser sig i tallene for 1990.

Antal organisationer under 1.000 medlemmer	3	8%
Antal organisationer under 5.000 medlemmer	16	40%
Antal organisationer mellem 5.000 og 25.000	16	40%
Antal organisationer mellem 25.000 og 75.000	3	8%
Antal organisationer over 75.000	5	13%
LO i alt	40	101%

Husligt Arbejderforbund med godt 55.000 medlemmer er nr. 6 på listen (og har mere end fordoblet medlemstallet fra 1970 til 1998, igen et udtryk for den offentlige sektors vækst),. HAF ligger dermed i kategorien lige under de 5 største (der nu alle har passeret de 75.000 medlemmer) sammen med Beklædnings- og Textilarbejderforbundet (ca. 32.000) og Snedker- og Tømrerforbundet (ca. 42.000). Det er de to store fusioner, som er gennemført.. Det er perioden med den største nedgang i antallet af medlemsorganisationer (fra 56 til 40). Og nu er organisationerne under 1.000 medlemmer ved at blive udryddet. Også organisationerne under 5.000 er kraftigt på vej nu. De er blevet reduceret med en tredjedel – fra 60 til 40 pct. af forbundene i LO.

Bilag 3.5 De 5 største og de 3 mindste medlemsorganisationer i LO samt de 5 størstes andel af det samlede medlemstal i 1990

<i>De 5 største:</i>		
1. HK	322.990	
2. SiD	313.235	
3. Metal	140.771	
4. DKA	121.297	
5. KAD	96.653	
De 5 største i alt	994.946	70%
LO i alt	1.422.969	100%

HK er nu blevet det største forbund, hvilket viser den fortsatte vækst af funktionærområdet. Men der udover er det mest DKA, der har haft en meget markant vækst. De 5 størstes andel er samlet stagnerende og er i 1990 på 70 pct. af det samlede medlemstal. KAD er helt stagnerende og er ved at blive indhentet af HAF, hvilket igen er et udtryk for væksten i den offentlige sektor.

<i>De 3 mindste:</i>	
1. Fotografisk Landsforbund	1.870
2. Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF)	4.495
3. Landsforeningen Danske Klubfolk	4.629

Nu er der faktisk kun disse tre medlemsorganisationer under de 5.000. Det er lovgivningens opstramning af kravet til medlemsskabet i A-kasserne, der har haft sin virkning. I modsætning til i FTF og AC, hvor der er etableret tværgående fælles A-kasser, som en undtagelse for lovens krav om, at A-kasser som hovedregel skal være faglige, så har LO's medlemsorganisationer derfor ikke haft mulighed for at smyge sig uden om kravet. Det gælder dog netop ikke for disse tre forbund, der havde mulighed for at være med i lidt bredere faglige A-kasse for henholdsvis pædagogområdet, bogtrykfaget og statstjenestemændene (CO I), og derfor var de ikke alene på grund af opstramningen i loven nødt til at lægge sig sammen med andre.

Antal organisationer under 1.000 medlemmer	0	0%
Antal organisationer under 5.000 medlemmer	3	10%
Antal organisationer mellem 5.000 og 25.000	17	57%
Antal organisationer mellem 25.000 75.000	5	17%
Antal organisationer over 75.000	5	17%
LO i alt	30	101%

Som nævnt er nu de fleste forbund under 5.000 væk.. Herved kommer der et nyt tyngdepunkt i organisationer mellem 5.000 og 25.000 medlemmer. Men der er samtidig blevet flere af de lidt større over 25.000. En af disse er NNF (med godt 42.000 medlemmer) den næste store fusion, der er blevet gennemført inden for nærings- og nydelsesmiddelindustrien mv. I alt 10 forbund er forsvundet i perioden. Selv om det er færre end det forrige 10 år, så er det udtryk for en ikke ubetydelig strukturtilpasning – specielt i forhold til de små organisationer. Men her er det altså først og fremmest lovgivningen, der kan angives som årsag.

Bilag 3.6 De 5 største og de 3 mindste medlemsorganisationer i LO samt de 5 størstes andel af det samlede medlemstal i 2000

De 5 største:		
1. HK	374.120	
2. SiD	315.379	
3. Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA)	198.695	
4. Metal	138.674	
5. KAD	84.637	
De 5 største i alt	1.115.505	76%
LO i alt	1.458.742	100%

Den nye fusion FOA - mellem DKA og HAF- har overhalet Metal og indtaget tredjepladsen. Det er først og fremmest på grund af fusionen, men også på grund af den fortsatte vækst i den offentlige sektor. Derimod er Metal og SiD stagnerende, mens KAD ligefrem har tilbagegang. Det er fusionen mellem DKA og HAF, der først og fremmest betyder, at de 5 største får en stigende andel af det samlede medlemstal. De 5 største udgør nu godt trefjerdedele. Den største andel i hele tidsrummet fra 1950 til 2000.

De 3 mindste:		
1. HKKF	4.328	
2. Bryggeriarbejderforbundet	4.608	
3. Dansk Jernbaneforbund	6.215	

Der er nu kun 2 forbund under 5.000 medlemmer, og egentligt er det kun HKKF, idet Bryggeriarbejderforbundet midlertidigt var selvstændigt efter at have forladt den opløste fusion RBF og allerede var på vej ind i SiD, hvor de er optaget per 1.1.2001. Stagnationen på det statslige område af den offentlige sektor kan ses ved, at DJF nu er gledet ned blandt de mindste forbund..

Antal organisationer under 1.000 medlemmer	0	0%
Antal organisationer under 5.000 medlemmer	2	9%
Antal organisationer mellem 5.000 og 25.000 medlemmer	9	41%
Antal organisationer mellem 25.000 og 75.000	6	27%
Antal organisationer over 75.000	5	23%
LO i alt	22	100%

Det er et enkelt forbund (Husligt Arbejderforbund, der med godt 55.000 medlemmer er nr. 6 på listen (og har mere end fordoblet medlemstallet fra 1970 til 19980, igen et udtryk for den offentlige sektors vækst), som sætter grænsen op til 56.000 mellem de 5 største og mellemgruppen. Den kunne dog ikke sættes til 25.000, da der er yderligere to organisationer over 25.000 med ca. 32.000 (BogT) og ca. 42.000 (ST). Det er de to store fusioner, som er gennemført.. Det er perioden med den største nedgang i antallet af medlemsorganisationer (fra 56 til 40). Og nu er organisationerne under 1.000 medlemmer ved at blive udryddet. Også organisationerne under 5.000 er kraftigt på vej nu. De er blevet reduceret med en tredjedel – fra 60 til 40 pct. af forbundene i LO.

Bilag 4 Optagelser i Metal, SiD og HK i perioden 1950 - 2001

	<i>Metal</i>	<i>SiD</i>	<i>HK</i>
1950-59	1. Specialarbejderforb. (1.4.57, 1.580 mdl.)		
1960-69	2. Dansk Metaltrykkerforb. (1.10.67, 125 mdl.) 3. Gørtler- og Metalarb.forb. (1.4.68, 1.468 mdl.) 4. Kobbersmedenes Forb. (1969, 200 mdl.)		
1970-79	5. Dansk Formerforbund (1.4.70, 1.341 mdl.) 6. Dansk Kedel- og Maskinforb. (1.10.72, 2.021 mdl.) 7. Dansk Karetmager- og Karosseribyggerforb. (1.4.76, 1.212 mdl.) 8. Dansk Skibstømrer-, Rigger & Sejlmagerfb. (1.4.76) (1.812 mdl.)	1. Dansk Glarmesterforbund (1.9.71, 265 mdl.) 2. Dansk Gartnerforbund (1.1.72, 6.367 mdl.) 3. Dansk Brolæggerforbund (1973, 277 mdl.) 4. Chaufførernes Forbund (1978, 9.975 mdl.)	
1980-89:	9. Dansk Maskinbesætningsforb. (1.1.81, 1.200 mdl.) 10. Dansk Jern- og Metalsliberforb. (1.1.83, 665 mdl.) 11. Guld- og Sølvarbejdernes Forb. (31.12.84, 919 mdl.)	5. Dansk Papirindustriarb. Forb. (1.1.83, 1.853 mdl.) 6. Keramisk Forbund (1.1.88, 2.202 mdl.)	
1990-99		7. Murerforbundet i DK (i 1994, 13.104 mdl.) 8. Sømændenes Forbund (1994, 3.008 mdl.) 9. DBTF (1.1.98, 17.229 mdl.)	1. Dansk Post- & -Giro-Forening (1.1.98, 5.591 mdl.)
2000-01		10. Grafisk Forbund (1.1.00, ca.7.500 mdl.) 11. Bryggeriarb.forb. (1.1.01, 4.608 mdl.) 12. Dansk Postforbund (1.1.01, 11.281 mdl.)	2. Grafisk Forbund (ca.12.000 mdl.) 3. Jernbaneforeningen (1.6.00, 3.440 mdl.)
1950-2001			
Antal org.:	11 organisationer	12 organisationer	3 organisationer
Medlemmer:	11.424	77.669	ca. 21.000
Gst. pr. org:	1.039	6.472	ca. 7.000
Variation:	200-1.812	265-17.229	3.440-ca. 12.000

Bilag 5.1 De 5 største og de 3 mindste medlemsorganisationer i FTF samt de 5 størstes andel af det samlede medlemstal i 1960

<i>De 5 største:</i>		
1. Dansk Sygeplejeråd	29.626	
2. Danmarks Lærerforening	19.199	
3. Danske Bankfunktionærers Landsforening	9.356	
4. Dansk Post- og Telegraforening	4.802	
5. Jernbaneforeningen	4.527	
De 5 største i alt	67.510	55%
FTF i alt (126 foreninger)	121.985	100%

Her er anvendt FTF's opgørelse som kilde. Tallene kan variere fra den officielle statistik, hvor kun aktive er medregnet. Det er SÅ's tal, der er brugt i den samlede statistik over hovedorganisationernes udvikling.

Hvis CO II (19.056) og Samrådet (12.387) var regnet for en organisation hver ville de indtage 3. og 4. pladsen. Tilsvarende ville Københavns Kommunalforening (5.061) indtage 5. pladsen. Når det gælder spørgsmålet om magtpositionerne i FTF er størrelsen på disse grupper afgørende, men når det gælder en karakteristik af den fragmenterede eksterne struktur, er det de mange selvstændige organisationer under disse grupper, der må tælles med.

Det er karakteristisk, at der ikke er tale om den samme koncentration som i LO, hvor de 5 største organisationer udgjorde 64 pct. af det samlede medlemstal i 1960.

<i>De 3 mindste:</i>		
1. Foreningen af Statsadvokater	8	
2. Foreningen af juridiske- og statsvidenskabelige kandidater i institutioner under Forsvarsministeriet	10	
3. Foreningen af Forsvarets Auditører	13	
Antal organisationer under 100 medlemmer	45	36%
Antal organisationer under 1.000 medlemmer	102	81%
Antal organisationer mellem 1.000 og 5.000 medlemmer	21	17%
Antal organisationer mellem 5.000 og 10.000	1	1%
Antal organisationer over 10.000 medlemmer	2	2%
FIF i alt	126	101%

Bilag 5.2 De 5 største og de 3 mindste medlemsorganisationer i FTF samt de 5 størstes andel af det samlede medlemstal i 2000

<i>De 5 største:</i>		
1. Danmarks Lærerforening	59.653	
2. Dansk Sygeplejeråd	51.912	
3. BUPL	47.526	
4. Finansforbundet	44.565	
5. Politiforbundet i Danmark	10.527	
De 5 største i alt	214.183	61%
FTF i alt (126 foreninger)	350.255	100%

Her er anvendt FTF's opgørelse som kilde. Tallene er nu identiske med opgørelsen til Danmarks Statistik.

Hvis CO II (30.123) var regnet for en organisation ville den indtage 5.pladsen. Når det gælder spørgsmålet om magtpositionerne i FTF er CO II-organisationernes samlede størrelse væsentlig (der er dog en enkelte ganske lille StK organisation med). Men i den sammenhæng er det også interessant, at CO II er røget fra at ville indtage en 2.plads til at ville indtage en 5.plads. Når det gælder en karakteristik af den fragmenterede eksterne struktur, er det de mange selvstændige organisationer under grupperne, der må tælles med. Et udtryk for de gamle tjenestemandsgruppers relative svækkelse kan ses ved, at Københavns Kommunalforening, der nu regnes for én organisation, rasler ned på listen. KKF er nu med 6.248 medlemmer kun den 9.største medlemsorganisation. Dansk Socialrådgiverforening (8.289) er kommet op på 6. pladsen, mens Økonomforeningen (7.9902) er på 7. pladsen og Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening (7.032) nr. 8.

Det er karakteristisk, at der ikke er tale om den samme koncentration som i LO, hvor de 5 største organisationer udgjorde 76 pct. af det samlede medlemstal i 2000. Der er dog sket en lille stigning i de 5 største FTF organisationers andel af det samlede medlemstal, men det er der så også sket i LO.

<i>De 3 mindste:</i>	
1. ABAS - Danmark	11
2. Foreningen af assistenter ved Det Kongelige Operakor	12
3. Foreningen af AF-regionschefer i Danmark	14

Der er stadig mange meget små, kuriøst lydende medlemsorganisationer i FTF. Og vi har endda undladt at medtage Foreningen af Kommunale Biografledere, som er med som forening på listen, selv om den er registreret med 0 medlemmer.

Antal organisationer under 100 medlemmer	23	22%
Antal organisationer under 1.000 medlemmer	65	63%
Antal organisationer mellem 1.000 og 5.000 medlemmer	27	26%
Antal organisationer mellem 5.000 og 10.000	7	7%
Antal organisationer over 10.000 medlemmer	5	5%
FIF i alt	104	101%

Bilag 5.2 fortsat

Der er sket en vis udvikling i retning af større organisationer. Det er nu kun godt en femtedel mod godt en tredjedel, der har under 100 medlemmer, mens antallet af organisationer under 1.000 er faldet fra 81 til 63 pct. Men det er stadig næsten to tredjedele af organisationerne i FTF, som ligger på et medlemstal under de 1.000. Der er lidt flere af organisationer mellem 1.000 og 5.000. Selv om antallet af organisationer over 5.000 medlemmer er steget kraftigt - fra 3 til 12 organisationer - så er det altså stadig ikke mere end 1 ud af 10 FTF-organisationer, der ligger i denne gruppe. Specielt de 4 største LO organisationer . med lidt over eller lidt under 50.000 medlemmer - er blevet mastodonter i forhold til alle de øvrige. Men set i sammenhæng med forbundene i LO er det kun mellemstore organisationer.

Bilag 6. De 5 største og de 3 mindste medlemsorganisationer i AC samt de 5 størstes andel af det samlede medlemstal i 1980 og 2000

1980		
<i>De 5 største:</i>		
1. Ingeniør-Sammenslutningen	13.573	
2. Ingeniørforeningen	10.000	
3. DJØF	8.274	
4. Den alm. danske Lægeforening	7.843	
5. GL	7.268	
De 5 største i alt	36.958	55%
AC i alt (19 organisationer)	67.615	100%
<i>De 3 mindste:</i>		
1. Navigationslærerforeningen	53	
2. Skibsinspektørforeningen	74	
3. Mejeriingeniørforeningen	296	
Antal organisationer under 1.000 medlemmer	5	26%
Antal organisationer under 5.000 medlemmer	13	68%
Antal organisationer mellem 5.000 og 10.000	5	26%
Antal organisationer over 10.000	1	5%
AC i alt	19	99%
2000		
<i>De 5 største:</i>		
1. IDA	39.987	
2. DJØF	21.332	
3. Dansk Magisterforening	18.660	
4. Den alm. danske Lægeforening	12.314	
5. GL	10.973	
De 5 største i alt	103.266	69%
AC i alt (22 organisationer)	150.060	100%
<i>De 3 mindste:</i>		
1. Skibsinspektørforeningen	61	
2. Dansk Kiropraktorforening	98	
3. Handelskolernes Lærerforenings Adjunkt- og Lektorgruppe	176	
Antal organisationer under 1.000 medlemmer	5	23%
Antal organisationer under 5.000 medlemmer	15	68%
Antal organisationer mellem 5.000 og 10.000	2	9%
Antal organisationer over 10.000	5	23%
AC i alt	19	99%

Bilag 7. Notat vedr. optælling af organisationssammenlægninger og det samlede antal fagforbund

Vedr. LO-organisationer m.fl.

Oplysningerne kan hentes både i Statistisk Årbog og i LO's årsberetninger. Der er dog i nogle perioder i SÅ en rubrik med andre organisationer, hvor de små stykkes sammen. Disse organisationer indgår også i LO's statistik, som forbund uden for LO. Derfor må det præcise antal medlemsorganisationer her tages fra årsberetningerne. Det er også disse, der er kilde til statistikken over antallet af organisationssammenlægninger.

Vedr. optælling af CO I-organisationer

Rubrikken med CO I-organisationer er rent teknisk set en restgruppe. Det betyder, at det kun er et mindre antal af medlemsorganisationerne i CO I, der er medregnet. Det er nærmere bestemt de organisationer, som ikke samtidig er medlem af en af de to store hovedorganisationer LO og FTF.

Indtil 1970 var det almindelige, at kun de store CO I-organisationer fra jernbane- og postområdet og enkelte andre var medlem af en hovedorganisation, nærmere bestemt LO. Dog dækkede en række af organisationerne både CO I og CO II (fx Forsvarets Civil Etat,

Foreningen for Personale i Statsanstalten for Livsforsikring, Finsensinstituttets Tjenestemandforening m.fl.), organisationerne havde samme navn, men medlemmerne var opdelt efter arbejdsfunktion o.lign., således at deres forhold forhandlede via henholdsvis CO I og CO II. Man kan således tale om to afdelinger i disse organisationer, men næppe regne dem som to selvstændige fagforeninger. Derfor er de defineret som én organisation, og som sådan er de talt med under FTF. Derfor skal de ikke tælles med igen som CO I-organisation.

Fra 1.4. 1970 blev Dansk Politiforbund, Dansk Kriminalpolitiforening og Dansk Toldtjenestemandes Forbund medlemmer af FTF, og pr. 1.4. 1972 var Dansk Fængselsforbund plus en række andre CO I-organisationer også blevet medlem af FTF, der dermed i alt nåede op på 11 CO I-medlemsorganisationer – hvortil kommer de 10 organisationer, som var der i forvejen via CO II. En enkelt organisation Forsvarets Civil Etat var allerede registreret som direkte medlem af FTF (ud over at have medlemmerne fordelt henholdsvis på CO I og CO II). Det vil alt i alt sige 22 FTF-organisationer.

CO I havde således pr. 1.1.1972 i alt 34 medlemsorganisationer. Heraf var 4 medlemmer af LO, 22 af FTF (Jf. FTF's medlemsliste, SÅ og CO I's medlemsliste). Tilbage er 8 organisationer, som alene er registreret som CO I-medlemmer. Det er dermed disse 8 organisationer, der medregnes i listen over det samlede antal fagforeninger i Danmark for 1972.

For 1.4.1970 medregner vi kun 3 CO I organisationer som direkte medlemmer af FTF plus 10 (via CO II) plus Forsvarets Civil Etat, dvs. i alt 14 FTF-organisationer og 5 LO-organisationer (Dansk Fængselsforbund udtrådte først af LO pr. 1.7.1970, og meldte sig først derefter ind i FTF) CO I havde per 1.4.1970 33 medlemsorganisationer, hvoraf de 19 var medlem af enten LO eller FTF. Dermed medregner vi 14 CO I-organisationer i listen over det samlede antal fagforeninger i Danmark for 1970.

For 1.4. 1971 er der ifølge SÅ ikke sket en yderligere indmelding i FTF, dvs. at Dansk Fængselsforbund her står udenfor hovedorganisationerne. Det giver 4 LO-organisationer og 14 FTF-organisationer, i alt 18 af 33. For 1970 skal dermed 15 CO I-organisationer medregnes i den samlede liste.

For perioden før 1970 har vi taget SÅ's samlede tal for CO I-organisationer og har fratrukket de organisationer (4-5), som ifølge SÅ samtidig er medlem af LO. Derfra har vi så yderligere i tallene fra 1960 til 1969 trukket 11 organisationer, som er talt med via FTF-statistikken (herunder tallene for CO II, hvor der er en række gengangere i forhold til CO I blandt de mange små organisationer). I perioden fra 1952 til 1959, hvor FTF blev etableret og først efterhånden fik et øget medlemstal, er kun fratrukket 8 for 1959, 6 for 1958 og 5 for de forudgående år.

Beregningerne vedr. CO I er bygget på tal fra SÅ, LO samt CO I's egne medlemslister.

Vedr. opgørelse af det samlede antal FTF-organisationer
Medlemskab af FTF er - og har altid været - enten direkte eller indirekte. I sidstnævnte tilfælde er det via en af de centralorganisationer eller grupper, som kollektivt har tilsluttet alle sine medlemmer til FTF, fx CO II, Samrådet, Københavns Kommunalforening, Dansk Telesamvirke.

Det afgørende spørgsmål er, om både de direkte og indirekte medlemsorganisationer skal medregnes som selvstændige fagforening-

er. I FTF's egne tal angives som regel kun de direkte tilsluttede (minimums-princippet). Det samlede antal medlemsorganisationer bliver derved kun en brøkdel af tallet for både de direkte og indirekte tilsluttede (Ved FTF's start i første halvdel af 1950'erne fx omkring 20 og omkring 100 organisationer). Når formålet med optællingen er at nå frem til en liste over det samlede antal fagforeninger i Danmark, synes det umiddelbart at være mere korrekt at bruge et maksimums-princip, hvor alle organisationer (både direkte og indirekte tilsluttede) tælles med.

Vi har valgt at følge maksimums-princippet og har derfor medtalt alle små og store organisationer, der kun indirekte via grupper/centralorganisationer er med i FTF. Det gælder først og fremmest CO II i hele perioden, Samrådet frem til begyndelsen af 1970'erne, hvor denne centralorganisation opsluges af AC, og derudover Københavns Kommunalforening og forskellige grupperinger inden for koncessionerede selskaber (først og fremmest telefonselskaberne).

Med denne optælling kommer en lang række meget små organisationer, ofte med under 100 medlemmer, med som selvstændige fagforeninger. De fleste af dem er

organisationer for tjenestemænd. Det kan diskuteres, om det er korrekt, specielt da forhandlingsretten for medlemmerne gennem det statslige kollektive aftalesystem har været placeret i centralorganisationer (som følge af lovgivning og/eller hovedaftaler).

Det kan diskuteres om fx en forening for amtmænd på 22 medlemmer kan karakteriseres som en fagforening. Det kunne tale for anvendelsen af minimums-princippet, men problemet fjernes ikke derved. Hvis man fx tæller CO II som kun en medlemsorganisation i stedet for godt 30 organisationer, betyder det ganske vist at nogle meget små organisationer fjernes, men det betyder også, at store organisationer som fx Dansk Politiforbund ikke ville blive registreret som selvstændig fagforening. Og selv om DP også udøver sin forhandlingsret via CO II, så er der næppe nogen som vil mene, at DP ikke er en egentlig fagforening. Dertil kommer, at der også blandt de direkte tilsluttede medlemmer findes en del af de meget små, nærmest kuriøse organisationer.

Vi fastholder derfor maksimums-princippet. Det kan også fastholdes, at alle de indirekte tilsluttede organisationer må betragtes som formelt selvstændige enheder, der vælger

egen ledelse mv., men som på grund af det statslige aftalesystem er nødt til at udøve forhandlingsretten via eksempelvis CO II. Det er jo netop pointen, at denne karteldannelse, som effektivt har kunnet sikre varetagelsen af fagforeningernes fundamentale opgave, har været et alternativ til større sammenslutninger og derigennem til dels også været en barriere for sådanne sammenslutninger. I og med CO II's tilstedeværelse er behovet for sammenlægninger blevet stærkt formindsket.

Det skal dog tilføjes, at vi anvender princippet pragmatisk, og det betyder, at grupperinger/karteldannelser, der i stigende grad er kommet til at fungere som egentlige fagforbund med de tilsluttede organisationer i en underordnet rolle som en slags afdelinger, dermed også bliver registreret som kun én organisation. Det gælder fx Københavns Kommunalforening for de seneste årtier og Dansk Telesamvirke (der siden er blevet en del af LO-organisationen Telekommunikationsforbundet). Det samme kunne til dels siges om fx CO II, men CO II er samtidig et konglomerat af mange forskellige områder, hvoraf en del består af organisationer, som helt entydig må karakteriseres som selvstændige fagforbund. De ovennævnte eksempler er derimod mere afgræn-

sede enheder, der dækker en enkelt sektor eller et enkelt område.

Selv om FTF anvender minimums-princippet, når antallet af medlemsorganisationer angives, så kan man også via FTF's egne tal få en opgørelse efter maksimums-princippet, idet beretningerne fra FTF angiver de indirekte tilsluttede. (I enkelte tilfælde er det suppleret med tal fra den ene af de kollektivt tilsluttede grupper, CO II). I SÅ's tal over FTF-medlemmer er kun nævnt de større organisationer under grupperne, og det giver derfor et resultat midt mellem minimums- og maksimums-opgørelsen.

FTF stiftes først i 1952, og vi har kun tal fra FTF fra og med 1956, men der kan derudfra skønnes ved at tilbageføre antallet af organisationer under CO II og Samrådet samt fra de koncessionerede selskaber og den private sektor. Vi vil tillade os at tilbageføre dette tal til udgangspunktet for statistikken, dvs. 1.4. 1949. Vi kan her fratrække de organisationer, der ifølge SÅ først kommer med i perioden fra 1952 til 1956. For årene 1949, 1950 og 1951 angiver vi skønsmæssigt samme antal organisationer som i 1952.

Statistisk Årbog har frem til og med 1951 ingen FTF-organisationer med. Der angives kun LO-or-

ganisationer og derudover en række organisationer uden for LO, hvoraf alle – på nær 2 organisationer for ledere – er potentielle LO-medlemmer. Der bliver derfor ikke tale om en dobbeltregistrering ved at lave den nævnte tilbageføring af FTF-organisationer.

*Vedr. optælling af
CO II-organisationer*

Vi har som supplerende materiale til FTF's beretninger anvendt medlemslister fra CO II for perioden fra 1976 til 2000. I denne periode anvendte FTF til tider også en form for gruppdeling, herunder et forsøg på at samle nogle af de meget små organisationer. Det blev imidlertid aldrig andet end et valgteknisk arrangement. I stedet for at tælle grupperingerne har vi derfor talt de organisationer, som er med i dem - bortset fra de tilfælde, hvor grupperingerne reelt bliver til samlede organisationer. I så fald er der tale om en sammenlægning – enten i form af en fusion eller en optagelse – og så har vi talt grupperingen/den nye organisation med som en, mens de forsvundne organisationer er talt med på listen over antal sammenlægninger.

*Vedr. optælling af
AC-organisationer*

AC blev først stiftet med virkning fra 1.1. 1972 og kan dermed først

her officielt indgå i statistikken. Forud for det var akademikerne for tjenestemændenes vedkommende indpasset i det statslige aftalesystem gennem Danske statsembedsmænds Samråd, i daglig tale Samrådet, der samlede de tilsvarende små etats/virksomhedsområde baserede organisationer, som dem der indgår i CO I og CO II. Samrådet var fra starten i 1952 med i FTF og udtrådte først ved AC's dannelse i 1972. Samrådet var direkte medlem af FTF, mens de mange medlemsorganisationer kun var indirekte tilsluttet. Vi har – som det fremgår ovenfor – valgt det samme maksimums-princip, hvad angår Samrådet, som vi anvendte vedrørende CO II.

Udover de små Samråds-organisationer har der (i kortere eller længere tid) eksisteret en række professions/uddannelses baserede organisationer for akademikergrupperne, fx for læger, ingeniører, jurister m.fl. Akademikerne havde derfor ofte et dobbeltmedlemsskab dels for at få varetaget løn- og arbejdsforhold, dels for at få varetaget professionelle interesser. I tiden efter 2.verdenskrig blev efterhånden ansættelse uden tjenestemandstatus mere og mere almindeligt, og det betød, at de professionsbaserede organisationer begyndte at stille krav om og med held gennemføre

forhandlinger om indførelse af overenskomster for disse nye grupper. I løbet af 1960'erne blev sådanne overenskomster mere og mere almindelige. Det betyder, at professionsorganisationerne fra og med 1960'erne må siges at have en væsentlige fagforeningsmæssig rolle. Organisationerne dannede en fælles forening, Akademikernes Sammenslutning, AS. De overenskomstansatte blev efterhånden lønførende og de væsentlige organisationer i medlemmernes bevidsthed. I forlængelse af gennemførelsen af Tjenestemandereformen i 1969 og en akademikerstrejke, som havde det formål at sikre den overenskomstansatte gruppes fremtid, blev indledt fusionsforhandlinger. De førte til en sammenlægning af Samrådet og AS til Akademikernes Centralorganisation, og der skete herunder en sammenlægning af organisationerne på den måde, at de mange Samråds-organisationer blev opslugt af professionsorganisationerne.

Det er først med AC's dannelse, at de professionsbaserede akademikerorganisationer er med i den officielle statistik (jf. SÅ). Før den tid er det kun Samråds-organisationerne, der er med, og hvis man anvender minimums-princippet her kan man komme i den groteske situation, at der før 1972 kun

registreres en enkelt organisation for akademikere i Danmark, nemlig Samrådet. Vi har med anvendelsen af maksimums-princippet en langt større gruppe med. Der ved får vi illustreret den meget omfattende sammenlægningsbølge, der er resultatet af dannelsen af AC. Med det er uhensigtsmæssigt, at de eksisterende professionsorganisationer, der fungerede som effektive fagforeninger for de overenskomstansatte akademikere i hvert fald i 1960'erne ikke er med i opgørelsen over det samlede antal fagforeninger. Vi har derfor for perioden 1960 til 1971 medtaget disse organisationer. Tallene for 1970 og 1971 bygger på data vedrørende sammenlægningen (AS-Debat 1971), mens tallene for 1960'erne er et skøn herudfra.

Vedr. organisationer uden for hovedorganisationerne

Per 1.1. 1998 blev Dansk Post- og Giroforeningen en del af HK/Stat som Brancheafdelingen Post Danmark. Siden overflytningen fra CO II til StK i slutningen af 1980'erne har DP&GF stået uden for hovedorganisationerne og været registreret under denne gruppe i Statistisk Årbogs statistik over lønmodtagerorganisationernes medlemstal. Og der er organisationen stadig registreret også efter tilslutningen til HK/Stat. Det betyder, at den officielle stati-

stik tæller denne nye brancheafdeling med to gange i 1998, 1999 og 2000 – både som en del af HK under "Landsorganisationen i Danmark, og som sig selv under "Uden for hovedorganisationerne. Vi har der-

for for de tre år fjernet medlemstallene fra Brancheafdelingen Post Danmark og samtidig undladt at tælle den med i det samlede antal faglige organisationer.

