



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Aalborg Universitet

HK-medlemmerne mellem kollektivism og individualisme

Caraker, Emmett; Jørgensen, Henning; Møberg, Rasmus Juul; Bild, Tage

Publication date:
2008

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Caraker, E., Jørgensen, H., Møberg, R. J., & Bild, T. (2008). HK-medlemmerne mellem kollektivism og individualisme: - HK'ernes syn på arbejdsliv og politik. Aalborg: CARMA- Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet. (CARMA's skriftserie; Nr. 1).

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- ? Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- ? You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- ? You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

HK-medlemmerne mellem kollektivism og individualisme

- HK'ernes syn på arbejdsliv og politik

Tage Bild
Emmett Caraker
Henning Jørgensen
Rasmus Juul Møberg

CARMA
Aalborg 2008

HK-medlemmerne mellem kollektivism og individualisme
- HK'ernes syn på arbejdsliv og politik

Tage Bild, Emmett Caraker, Henning Jørgensen,
Rasmus Juul Møberg

© Forfatterne og CARMA

ISBN-elektronisk 978-87-92174-60-4
ISBN: 87-92174-60-4
2008:1

Udgives i CARMA's skriftserie
Januar 2008

Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA)
Fibigerstræde 1
Aalborg Universitet
9220 Aalborg Øst
Telefon: +45 9940 8203
E-mail: conniek@epa.aau.dk

Print: UNI.print

Indholdsfortegnelse:

1. Forandringer og HK'ere – indledende bemærkninger	5
2. HK'erne og fagforeningen.....	13
3. HK'erne, arbejdet og arbejdspladserne	39
4. HK'erne, velfærdsstat og politik	55
5. HK'erne i forandring	73
6. Kollektivitet og individualitet – afsluttende bemærkninger	85
Litteratur:.....	91
Bilag: Spørgeskemaet.....	93

1. Forandringer og HK'ere – indledende bemærkninger

HK-medlemmerne har i lighed de øvrige lønmodtagergrupper på det danske arbejdsmarked oplevet materiel fremgang og generelt forbedret beskæftigelsessituation de seneste 10-12 år. HK'erne er blevet rigere, ældre, bedre uddannede, bedre social dækket, formodentlig mere berejste og mere oplyste end før. Økonomisk har rammen, omgivelserne, været fremgangsrig. Materielle fremskridt er dog blevet fulgt op af snak om ændringer og farer, der lurder omkring os. Der kaldes på påholdenhed – især hos lønmodtagerne -, og der forventes individuelle svar på "udfordringerne".

Der tales hele tiden om globalisering og ydre såvel som indre trusler, hvor øget individuel frihedstrang, "kræve-ind-mentalitet" og nye værdier gøres primære. Det skulle tilsige store forandringer og øget "individualisering". Det stilles der også hele tiden krav om. Alligevel har såvel den danske velfærdsmodel som det danske arbejdsmarkedssystem vist sig uhyre robuste og tilpasningsdygtige – også som resultat af faglige traditioner, politik-forståelser og korporative styringsmodeller. Den aktuelle danske "flexicurity"-succes er ikke tilfældig. Her er de danske arbejdsmarkedsinstitutioner og deres virke ligefrem gået hen og blevet rollemodel for resten af Europa. Om "individualisering" er et forventeligt svar på lønmodtagerside, fortæller denne rapport en hel del om. For det er en central problemstilling for rapporten.

Har medgangen for medlemmerne så ført til, at HK'erne er holdt oppe med at se faglig organisering som nødvendig og brugbar? Har de erstattet tidligere tiders kollektivismen med en ny individualisme som orienteringsramme og politisk filosofi? Har HK'erne udviklet nye indstillinger til velfærdsordninger og offentlig opgaveløsning, så velfærdsstaten ses som en begrænsning frem for en ressource? Har fordelingspolitik ikke længere opbakning i medlemsskaren? Har HK'erne sagt farvel til solidaritet? Og adskiller HK'erne sig afgørende fra andre lønmodtagergrupper i deres indstillinger og meninger? Har de et anderledes politisk engagement? Er HK-medlemmerne i det hele taget særlige med hensyn til holdninger og handlinger?

Det skal denne undersøgelse søge at pejle sig ind på. HK'ernes erfaringer, vurderinger og holdninger – deres mentalitet – skal granskes og sættes i relief ved

Forandringer og HK'ere – indledende bemærkninger

sammenligninger med andre lønmodtagergrupper: i første omgang andre LO-faggrupper og videre andre fagligt organiserede inden for FTF, AC og LH. Således er kun uorganiserede udeladt fra disse sammenlignende betragtninger. Grundlaget er APL II-databasen (jf. publikationen "Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede, Bild m.fl., Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København, 2007, og videre nedenfor), hvilket vil sige spørgeskema-data, indsamlet i 2002. Når vi ikke mener, at tidsforskydningen fra indsamling af data og denne fremstilling er et problem, beror det på viden om, at der er en stor grad af konstans i folks arbejdsforhold og opfattelsen af arbejdsrelationer. Her er forandringerne ikke så store og alarmerende som de skiftende politiske udviklinger og medierne giver anledning til at tro. Værdier har større konstans. Den forbedrede arbejdsmarkedssituation siden 2002 gør det ydermere sandsynligt, at dataene kan bruges som nogenlunde dækkende for lønmodtagersynspunkter også i dag.

Rammer, resultater og reaktioner på lønmodtagerside

Lad os holde fast på, at beskæftigelse, realløn og sociale forhold generelt har vist fremgang siden 1990'ernes begyndelse. Arbejdsløsheden er reduceret fra 12,4% i 1993 til 3% på skrivetidspunktet. Og beskæftigelsen er vokset med over 300.000. Der er samtidig sket markante ændringer i arbejds- og livsmønstre, i teknologi, beskæftigelsesstruktur, migration, økonomisk globalisering og politisk klima. I henseende til det sidste har markedsdrevne løsninger i stigende grad vundet indpas i politik og økonomiske sammenhænge. Det har også påvirket den sociale ulighed. Alligevel synes ingen af de nævnte forhold at have ført til systematiske brud i de basale institutionelle strukturer i samfundet – herunder fagbevægelsen, dens politiske stilling og velfærdsstatens grundstruktur. Men det kan ikke forties eller overses, at der er faldende medlemstal i de faglige organisationer siden 1996. Kollektive organiseringer anklages for at undertrykke den individuelle frihed – men tre ud af fire lønmodtagere står stadig i en fagforening. Og siden 2001, hvor den første VK-regering blev stemt ind, har befolkningen, herunder store dele af lønmodtagerne, genindsat samme regering, der hylder liberale og konservative politiske filosofier. Det kan synes modsætningsfyldt.

Der er ikke ret meget, der er fast og "firkantet" længere. Den homogenisering, vi kendte fra industrisamfundet, og de standardiserede løsninger er forsvundet. Selv faste arbejdstider er en saga blot for mange. Ni-til-fire-jobbet blev sprængt: I stedet for "nine-to-four" har vi fået "seven-eleven". Lukkelov og åbningstider er ændret. Offentlige monopoler er brudt ned; der er sket liberalisering af bl.a. post, tele og kommunikation. I stedet for Danmarks Radios monopol har vi fået et utal af TV- og radiostationer, også private. Digitaliseringen ændrer på folks hverdag. Og de teknologiske fremskridt har nedbrudt de tidligere politisk-juridiske rammer. Men det er liberaliseringer i offentligt regi, vi taler om.

Den politiske debat om disse forhold og ændringer har været forholdsvis ned-dæmpet i Danmark. Det samme kan siges om den øgede ulighed, som også er kommet både som resultat af udviklingen på boligmarkedet, i aflønningsformer på arbejdsmarkedet, i kapitalfortjenester, erhvervslederens griske selvbetjening med lønstigninger, honorarer, optioner m.v. og med de sociale udviklinger, hvor øgede indslag af ansvarsprivatisering er fulgt op af deciderede nedskæringer for randgrupper (f.eks. på kontanthjælpsområdet og omkring starthjælp). Den offentlige sektor er videre selv blevet "moderniseret" efter New Public Management-principper, hvor det overlades til ledende embedsmænd at "strømline" og effektivisere forvaltningerne, og hvor resultatovervågning og resultatstyring kræver mere dokumentation og evaluering. De offentligt ansatte har været sat under pres gennem adskillige år. Væksten i den offentlige sektor har også været holdt klart under den private sektors vækst, og det har flere steder ført til normerings- og rekrutteringsproblemer. De bliver store fremover, også set i lyset af de demografiske udviklinger.

Arbejdsliv og velfærdsstat har nok været udsat for mange såvel ydre som indre pres. Men der er alligevel tale om en overraskende stor evne til at bevare grundtræk i systemerne. Mediebilleder, politikernes snak og forskningsdiskussioner kunne ellers give indtryk af, at alt er forandret, og at kontinuiteter er et tilbagelagt fænomen. Medierne farer frem med enkelttilfælde og een-faktorforklaringer på det meste. Forsimplinger flourerer. Tildelinger af skyld- og helteroller er dagligdagen. Anglo-amerikanske forbilleder bliver hyppigt trukket frem i politik og i forskningen (især i den økonomiske). Der bliver ikke plads til nuancer eller klausuleringer. Men billederne synes at være fortegnede: For det første kan man ikke bare overføre virkelighedsbilleder fra andre lande med andre grundstrukturer – som f.eks. USA og UK – til danske forhold. For det andet er disse virkeligheds-"billeder" ofte præget af, at enkeltfænomener bruges som dokumentation for almene "trends" og udviklingsmodeller helt uden om en komparativ analyse med danske og skandinaviske lande. Der er meget, som afviger her, hvad både komparativ økonomisk forskning og velfærdsstatsforskning har vist. Det forholder sig jo bl.a. sådan, at den stærke faglige organisering, dens mere end 100-årige rod-fæstethed og arbejdsmarkedsorganisationernes centrale placering i politik og forvaltning, helt overses. Og på samme vis må den universelle velfærdsstatsramme anses for at være helt afgørende og forskellig fra liberale og konservative statsformer. Derfor er den ramme også vigtigt for at forstå, hvilke erfaringer og holdninger, lønmodtagerne har med arbejdsliv og politik. Vi vil altså for det tredje hævde, at grundlaget for at diskutere ændringer i lønmodtagerliv og -holdninger må være de historiske koordinater, som har indrettet danskernes hverdagsliv - og ikke enkeltstående tilfælde eller politisk-ideologiske modeller for en fremtidig samfundsorganisering.

Når det er sagt, skal det også konstateres, at der gennem det seneste årti har været stigende problemer for de faglige organisationer i at fastholde medlemstallet og i at få nye grupper – især unge – til at lade sig organisere. HK-Danmarks

Forandringer og HK'ere – indledende bemærkninger

medlemsudvikling markerer dette på tydelig vis, og det er da også en fremskrivning på baggrund af de nu kendte mønstre for "afmønstring" af medlemmer, der i 2007-2008 har fået forbundet til at reorganisere virket og søge en besparelse på 170 millioner kroner indløst herigennem. Der vil simpelthen ikke være medlemskroner nok til at finansiere et virke på det tidligere niveau og med de kendte koncepter. Aktuelt har HK cirka 330.000 medlemmer, men gennem de seneste to år har medlemstilbagegangen været markant. Således hele 16.000 medlemmer sidste år. Og med udsigt til tab af måske op til 15.000 medlemmer pr. år giver dette et alvorligt fremtidsperspektiv at diskutere medlemskab i.

Når medlemmerne "drytter ud" mere end de melder sig ind, sætter det også organisationen over for at skulle vurdere, hvad der er bevæggrunde til at lade sig fagligt organisere, hvilke forventninger, medlemmerne har til den faglige organisation, og hvilke tanker, medlemmerne gør sig om arbejdsliv og politik fremover. Det er især de store fagforbund, som organiserer medlemmer bredt og med en begrænset faglig identitet, der oplever medlemstilbagegang. Og den tilbagegang kan ikke tilskrives enkeltfaktorer som f.eks. den nu to år gamle afskaffelse af eksklusivaftaler. Det er et samspil af flere faktorer, der sætter de store, generelle fagforbund under pres: strukturforandringer i samfundet, udenlandsk overtagelse af danske virksomheder, nye ledelsesstrategier, arbejdsfunktionsændringer, stigende uddannelsesniveau, friere organisationsvalg osv. på den ene side og opfattede loyaliteter, værdier og interesseløstolkninger på den anden. Væsentligt bliver det at studere HK-medlemmernes forhold til deres fagforening. Men det må ses i sammenhæng med deres arbejds- og hverdagsliv, deres erfaringer af muligheder og begrænsninger og deres sociale og politiske opfattelser.

Er de gammelkendte forestillinger om *kollektivitet* og solidaritet helt ude af trit med medlemmernes forståelse af rationalet bag fagforeninger, og har måderne at søge at varetage medlemmernes interesser på vist sig "gammeldags" og ubrugelige i et nyt politikbillede og et nyt arbejdsliv? Det er emnekredsen for nærværende rapport, hvis centrale diskussionsakse bliver forholdet mellem kollektivism og individualisme. *Individualiseringstendenser* synes klart at have gjort sig gældende i et stærkere omfang end før, ligesom der er kommet et langt stærkere råderum for markeds kræfter og individuelle præmieringer generelt i samfundet. Men vi vil kritisk stille spørgsmålet, om det afgørende har eroderet grundlaget for kollektive organiseringer og fællesskabsløsninger? Og her vil vi konkret med HK-medlemmerne i centrum søge at belyse spørgsmålet ved dokumentation for det forbund, der gennem en længere årrække ikke kun har været Danmarks største, men som også dækker arbejdsmarkedet og arbejdsfunktioner bredt og bredest. Fra tidligere undersøgelser ved vi også, at HK-forbundet tegner et broget billede af faglige og politiske opfattelser, hvorfor det er ekstra givtigt at søge at belyse vores centrale tese på dette materiale.

Hvis vi kan modbevise den populære og udbredte opfattelse af, at individualiseringstendenserne har delegitimeret den faglige organisering, kan man også stille

sig tvivlende over for, at kollektivismen og individualisme skulle være et modsætningspar. "Individualisme" skal granskes nærmere i relation til de kollektive interesseformer. På den måde bliver denne analyse og en delvis afprøvning af, om den stærke sociale kapital på det danske arbejdsmarked er blevet undermineret af "individualisering": om der ønskes eller accepteres øget markedsmæssiggørelse, øget ulighed, eksklusion af "anderledes" lønmodtagere og nedbrydning af fællesskaber og politiske institutioner? Vores formodning og hovedtese er, at det ikke er tilfældet.

Analysens oplæg og begrænsninger

Vi går til undersøgelsen med den opfattelse, at man ikke bare kan lave en opinionsundersøgelse af medlemmerne, hvis man vil belyse de spørgsmål, vi har rejst ovenfor. Det er nødvendigt at fundere holdningsspørgsmål i svar på, hvilke *erfaringer*, medlemmerne har gjort, og hvilke *vurderinger*, de har af forhold, for at kunne etablere en forbindelse til de ønsker og *holdninger*, der gør sig gældende. Derfor har vi bygget APL II-analysen op omkring sådanne sammenhænge for erfaringer, vurderinger og holdninger, og med afsæt i APL I-undersøgelsens batteri af spørgsmål (se nærmere Jørgensen m.fl.: Medlemmer og meninger, LO og CARMA, Aalborg, 1993 og Bild m.fl.: Fællesskab og forskelle, LO og CARMA, Aalborg, 1993). Denne særanalyse for HK-Danmark baserer sig således på APL II-datasættet fra spørgeskemaundersøgelsen fra 2002 afrapporteret i Bild m.fl.: "Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede", udgivet i efteråret 2007.

Der er lavet særkørsler efter omorganisering af vores datamateriale. Vi præsenterer det sådan, at HK-medlemmernes besvarelser kan få særskilt og dyberegående behandling først. Dernæst kan HK-medlemmerne sammenlignes med dels resten af LO-grupperne, dels med medlemmer organiseret under andre hovedorganisationer (hvorunder vi regner FTF, AC og LH og her slår dem sammen). Denne opdeling og systematik vil blive brugt ved gengivelsen af analyseresultater.

Omkring indsamling og organisering af datamaterialerne henvises til bilagsdelen af "Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede", pp. 363-384. Heraf fremgår de generelle vurderinger af repræsentativitet, gyldighed og pålidelighed. Det gælder dog for de HK-medlemmer, der har udfyldt spørgeskemaet, at deres antal er begrænset på grund af dækningen af alle lønmodtagergrupper ved tilrettelæggelse af undersøgelsen. Der indgår i alt 267 HK'ere i det her behandlede materiale. Følgelig bliver analysemuligheder begrænset af antallet, forstået sådan, at de sammenhænge, der findes ved kørsler, nogle gange ikke bliver signifikante. De er ikke statistisk sikre, som tilfældet ville være ved et større antal enheder/besvarelser. Vi gengiver ikke disse statistiske testresultater, men vi gør i enkelte tilfælde opmærksomme på, når sådanne usikkerheder viser sig.

Forandringer og HK'ere – indledende bemærkninger

For at kunne læse tabellerne, skal man vide, at det for det meste er *relative fordelinger*, vi gengiver – dvs. *rækkeprocenten*. Procenter skal således læses *vandret* (og ikke lægges sammen lodret). Enkelte gange bruger vi dog også *frekvenstal*, det vil sige procentangivelse af samtlige i gruppen – f.eks. ved sammenligning af HK'erne med andre lønmodtagergrupper. N angiver antallet af respondenter, der har besvaret det pågældende spørgsmål. I bilaget er spørgeskemaet bragt. Antallet af observationer er væsentlige for at vurdere absolut fordeling og statistisk sikkerhed. En læsevejledning til tabeller er også bragt i hovedpublikationen "Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede" i kapitel 2, pp. 51-56. Selv om vi ikke har villet gengive flere slags statistiske mål og tests, har de selvfølgelig indgået i vores tolkninger.

Jo flere variable, vi kører op over for hinanden, jo mindre bliver antallet i "cellerne", og det kan give tolkningsproblemer. Derfor har vi også valgt at gengive rimeligt overskuelige og enkle sammenhænge – f.eks. vurderinger krydset med alder, sektorplacering eller køn -, hvor usikkerhederne generelt ikke er så store. Der er som nævnt foretaget en mængde kørsler og tests, ligesom mere avancerede analysemetoder er blevet brugt af forskerne til at finde og validere formodede sammenhænge, men der er kun medtaget de tabeller og sammenhænge, der er mest nødvendige for gengivelsen af resultater og hovedargumentation.

Eftersom APL II-undersøgelsen er tilrettelagt som en analyse, der dækker alle lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, har der alene været spurgt ind til tilhørsforhold til faglig organisation/fagforbund. Det er således *ikke muligt at identificere tilhørsforhold til én af HK-Danmarks fire sektioner* (som tilfældet var ved den af LO-financierede APL I undersøgelse i 1990'erne, og som også prægede afrapportering for HK i august 1995 i "HK'ernes syn på arbejdsliv og politik"). På grund af det begrænsede antal respondenter ville dybere analyser opdelt på HK-sektorer i det tilfælde også blive vanskelige, når der tilstræbes sikkerhed i tolkninger og bedømmelser. Vi har dog kunnet opdele på privat og offentlig sektor, så vi kan checke, om sektorplacering har betydning for erfaringer, vurderinger og holdninger.

Selv synes vi, at det er meget interessante og velsagtens delvis overraskende resultater, der kan berettes om. Hverken samfundsudviklingen, de faglige eller de politiske sammenhænge er endimensionale. Meget er flertydigt. Vi håber at kunne give et både klart og realistisk billede af HK-medlemmernes vurderinger og holdninger, af deres værdier og interestetolkninger her ved starten af det nye århundrede – og et billede, som for et fagforbund må være interessant i forbindelse med fastlæggelse af faglig-politisk strategi. Dermed er ikke sagt, at der skal være et 1:1-forhold mellem medlemsopfattelser og fagforeningspolitik, men det er vanskeligt at forestille sig en vedvarende opbakning bag den faglige organisation, hvis denne ikke tager bestik af, hvordan medlemmernes værdier og viljer udvikler sig.

Analysens opbygning

Fremgangsmåden bliver den, at vi i afsnit 2 tager fat på den centrale diskussion af medlemmernes forhold til fagforeningen – af motiver til organisering, erfaringer med og vurderinger af interessevaretagelsen, af prioritering af fagbevægelsens vigtigste opgaver og syn på lederskabet samt ønsker til fremtidig organisering af virket. I afsnit 3 går vi tættere på HK'ernes arbejdspladserfaringer, deres vurdering af kollegialitet og ledelse samt selve arbejdets organisering og betydning for medlemmerne. Forhold som arbejdsmiljø – især det psykiske – og ledelsesforhold vurderes som meget betydningsfulde i en HK-sammenhæng. I afsnit 4 går vi dybere i HK-medlemmernes erfaringer med velfærdsstatslige ordninger, deres opfattelser af offentlig henholdsvis privat opgaveløsning, syn på en række politikområder, deres samfundsopfattelse samt deres politisk aktivitet og politiske stemmeafgivning. Den politiske profiltegning af HK'erne er en meget vigtig del af den samlede analyse. I afsnit 5 søger vi så at sætte nogle af de faktorer sammen, som vi har fundet mest interessante og forklaringsgivende i analysen, for at uddybe det samlede resultat i en sammenligning med 1990'er-billedet. Endelig samles trådene i afsnit 6, der søger svar på de centrale undersøgelsesspørgsmål som sammenfatning af analysen.

Vi håber med denne rapport at have givet HK-Danmark informationer og vurderinger i hånden, som kan vise sig at have brugsværdi i det videre arbejde med at fastlægge det nye HK's politikker og arbejdsmåder. Et nyt lederskab i HK-Danmark har alvorlige opgaver foran sig i så henseende. Rapporten her kan forhåbentlig være ét slags input hertil. Samtidigt mener vi at have tegnet en anderledes sammenhæng mellem styremåder og tænke måder end den, der er populær i medier og det aktuelle politiske landskab. Sat på kort formel – og for nu at foregribe konklusionen – er sammenhængen den, at *kollektive rammer og institutioner øger folks muligheder i stedet for at begrænse dem. Og det er også HK-medlemmernes erfaringer. Derfor bakker de op om fagforeningen, arbejdsmarkedsreguleringen og velfærdsstaten. Kollektive handlinger giver individuelle fordele.* Der er såmænd en god sammenhæng mellem frihed, lighed og broderskab – reflekteret gennem medlemmernes erfaringer og holdninger! Men HK'erne har også mange problemer at slås med i hverdagen og på arbejdsmarkedet, og manges forhold til fagforeningen er ikke entydigt positivt. Der er en lang række opmærksomhedspunkter, som kan udtrages af de efterfølgende siders analyse.

2. HK'erne og fagforeningen

I dette kapitel indleder vi den centrale diskussion om forholdet mellem kollektivism og individualisme. Vi vil fremlægge resultater for HK'ernes principielle stilling til fagforeninger som kollektive interesseorganisationer. Går HK'erne ind for, at fagforeninger er principielt vigtige for varetagelsen af lønmodtagerinteresserne, eller tillægger HK'erne fagforeningerne en mere begrænset rolle? Signalerer de tilmed en kritisk position til fagforeninger principielt eller konkret med overvejelser om udmeldelse til følge? Endvidere vil holdninger til kollektivitet, solidaritet og individualisme blive analyseret i dybden ud fra de begrundelser, HK'erne har afgivet om, hvorfor de er medlem af organisationen. Begrundelserne vil blive analyseret hver for sig, for herefter at blive stillet sammen i en tværgående analyse for at efterspore, om der tegner sig forskellige tendenser blandt HK'erne på kollektivism/individualisme dimensionen. Forskelle mellem HK Offentlig sektor og HK Privat sektor vil blive fremdraget, ligesom interessante forskelle mellem de unge og de ældre HK'ere vil blive lagt frem og forsøgt fortolket. Herefter vil vi tage fat på et andet aspekt af HK'ernes forhold til kollektivitet: fagforeningernes opgavevaretagelse. HK'erne tilkendegiver her hvilke vigtige opgaver, de mener, HK skal varetage, og analysen kan herudfra sige noget om, hvilken slags interessevaretagelse, HK'erne forventer fra deres organisation. Svarmønstrene giver anledning til at sondre mellem HK'ernes støtte til den klassiske, fagpolitiske interessevaretagelse for materielle, arbejdspladsnære og fælles krav, og til HK's politikudvikling i 1990'erne for at nyudvikle organisationen og interessevaretagelsen hen mod "24-timers-medlemskabet" og en serviceorganisation. Endelig forfølger vi yderligere interessevaretagelsesaspektet ved at undersøge HK'ernes stilling til forholdet mellem kollektiv regulering og individuelle aftaler. Med decentraliseringen af aftalesystemet er der åbnet for flere lokalt forhandlede løsninger på arbejdspladsniveauet, og spørgsmålet er, hvilke muligheder medlemmerne ser heri? Kollektivism-individualisme-problematikken afrundes ved at undersøge HK'ernes stilling til udformning af nye kollektive løsninger i form af indførelse af valgmuligheder i overenskomsten.

Fagforeningen som institution

Fagforeninger er udtryk for kollektive reguleringer. De stiller sig i vejen for en individuel kontraktindgåelse mellem den enkelte arbejdstager og arbejdsgiveren.

HK'erne og fagforeningen

På denne baggrund stilles der spørgsmålstejn ved fagforeningernes indflydelse, og der tænkes i reguleringer, der begrænser deres magt. I medierne diskuteres fagbevægelsen intenst og vedvarende, og af nogle anses den for overflødiggjort. Ikke sjældent sættes der en modsætning mellem fagforeningen og medlemmerne (som dog selv har meldt sig ind). Der kaldes på fornyelser og fremsættes forslag om individualisering af medlemskaber, og udvikling af fagforeningerne til serviceorganisationer, hvor medlemmerne er kunder i "butikken", efterspørger "produkter" og køber "ydelser" som på et marked. De gule fagforeninger vokser, HK og andre LO-forbund (3F, FOA o.a.) oplever en moderat til stærkere medlemstilbagegang, mens FTF- og AC-områderne vokser. På denne baggrund er det fundamentalt for en faglig ledelse og fagligt interesserede at kende til HK'ernes mening om fagforeningernes idé og begrundelserne for at slutte op.

Vi lægger ud med at undersøge HK'ernes stilling til fagforeningers principielle formål: varetagelsen af lønmodtagerinteresserne.

Tabel 2.1. Fagforeningers nødvendighed, fordelt på HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser						
Medlemskab	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
HK	37	35	14	10	3	243
LO-øvrige	47	27	16	7	3	623
FTF, AC og LH	42	32	15	8	3	528

72% af samtlige HK'erne er helt eller delvis enig i fagforeningers nødvendighed som interesseorganisationer. Det må siges at være en ganske klar tilkendegivelse hos HK'ere af, at deres fagforening har en nødvendig rolle at spille i at organisere de kollektive interesser i dagens samfund. Der er ikke en legitimitetskrise for fagforeningen som institution blandt det store flertal af HK'erne.

Man skal dog notere sig fordelingen mellem 'helt enig' (37%) og den betingede tilslutning blandt de 35% af HK'erne, der svarer 'delvis enig'. Og med de 13%, der erklærer sig uenig i påstanden, er der signaleret en kritisk dimension. Hovedpejlingen er dog klar: opslutning om fagforeningens nødvendighed.

Forskellen er meget lille til det øvrige LO-område, hvor tilsammen 74% er helt enig i fagforeningsinstitutionens berettigelse. At den ubetingede 'helt enig' tilslutning på det øvrige LO-område er større, 47%, må ses i sammenhæng med, at dele af LO-området historisk har haft en meget høj organiseringsgrad og en stærkere udbredelse af en klassisk, solidarisk fagforeningsbevidsthed.

De unge HK'ere er i mindre grad opsluttende: 68% af de 21-30 årige og 78% af de 51-60 årige tilslutter sig, mens 16% af de 21-30 årige er helt eller delvist uenig i fagforeningens nødvendighed, mod 10% af de 51-60 årige. De 51-60 årige markerer også i højere grad et 'helt enig' standpunkt. De unge HK'eres opslutning er måske større end man kunne forvente, set i lyset af den offentlige debat om, at unge generelt vender fagforeningsideen ryggen.

Hvad der forklarer denne aldersforskel, kan en kvantitativ undersøgelse som denne ikke afdække. Vi tror, at den aktuelle fagforenings-skeptiske diskurs har betydning, og ligeledes de unges fravær af oparbejdede erfaringer med lønarbejdet i et længere tidsforløb. Datasættet peger på et konkret erhvervsforhold, der kan antages at have betydning: de unge HK'ere er overrepræsenteret i erhvervsbrancher, hvor den formelle faglige organisering (organisierungsgrad og tilstedeværelse af TR og faglig klub) er svagest (dvs. indenfor handel, restaurations- og hotelvirksomhed samt privat servicevirksomhed), og de unge møder i mindre grad kollektive argumenter samt resultatet af HK's arbejde. Herfra kan vi ikke slutte, at unge HK'ere automatisk gennem livserfaringer og erhvervsskift i højere grad vil ændre holdning. Bl.a. manglende identifikation med fagforeningernes officielle ideologi om solidaritet o.a. kan også være på spil, hvilket analysen af fagforeningsbegrundelserne, som vi tager fat på nedenfor, også indirekte peger på.

Begrundelser for medlemskab

Ud over denne principielle stilling til fagforeningen som institution kan der være en eller flere begrundelser for medlemskabet. I praksis findes der hos den enkelte HK'er nok ikke én grund, men en kombination. Dette vil vi undersøge nærmere nedenfor.

Først bliver HK'ernes besvarelser på de fem begrundelser for at være medlem af en fagforening gengivet og sammenlignet med de øvrige lønmodtagergruppers begrundelser. Begrundelserne er: 1) "fordi jeg bør være medlem", 2) "for at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger", 3) "for at få mine interesser varetaget", 4) for at kunne stå i en arbejdsløshedskasse" og 5) "fordi det er et krav på min arbejdsplads".

Herefter vil vi bore lidt i forholdet mellem medlemskabets individuelle og kollektive sider ved at analysere enkelte af begrundelserne yderligere. Endelig vil vi sammenligne begrundelserne mellem HK offentlig og HK privat, samt mellem unge og ældre HK'ere.

Til begrundelsen "**Bør være medlem**" erklærer 61% af HK'erne sig helt enig og delvis enig heri, og en meget lille andel på 19% er uenig i begrundelsen. 68% i HK offentlig og 57% i HK privat erklærer sig helt enig eller delvis enig i begrundelsen.

Tabel 2.2. Begrundelser for fagforeningsmedlemskab, fordelt på HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening? Fordi jeg synes, at man bør være medlem af en fagforening						
Medlemskab	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
HK	42	19	20	9	10	262
LO-øvrige	49	19	16	7	10	686
FTF, AC og LH	46	21	15	6	11	589

Begrundelsen kan have karakter af en pligtnorm udviklet gennem socialisation og siden arbejdspladsens pålæg om ikke at "nasse" på fællesskabet ved at stå udenfor og nyde uden at yde. Man kan dog også antage, at begrundelserne spiller sammen med en eller flere af de andre begrundelser nedenfor, og derved ikke blot reduceres til pligt, men måske også på indsigter i interessevaretagelsens hensigtsmæssighed eller solidaritetsaspekt.

Den ubetingede 'helt enig' tilslutning er noget højere inden for det øvrige LO-område (49%). Da en norm om organisering må antages at have rødder i arbejderbevægelsens historie, kan det være en medvirkende forklaring på den højere tilslutning inden for det øvrige LO-område.

Tabel 2.3. Begrundelser for fagforeningsmedlemskab, fordelt på HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening? For at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger						
Medlemskab	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
HK	22	15	26	12	25	260
LO-øvrige	34	19	23	8	17	684
FTF, AC og LH	30	21	20	11	18	586

Til begrundelsen **"For at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger"** er det bemærkelsesværdigt, at lidt flere HK'erne, 25%, erklærer sig helt uenig i begrundelsen overfor 22%, der erklærer sig helt enig. Den indiffe-

rente gruppe, der placerer sig på hverken enig eller uenig, er også bemærkelsesværdig høj på 26% af HK'erne.

Tilsammen er 37% af HK'erne helt enig og delvis enig i begrundelsen. Dette er betydeligt lavere end inden for det øvrige LO-område, hvor 53% tilslutter sig, og også lavere end 'Øvrige fagforeningsmedlemmer', hvor 51% tilslutter sig begrundelsen.

Forklaringen på forskellen til det øvrige LO-område skal bl.a. ses i et historisk perspektiv: Solidariteten som var oprindelig en klassisk begrundelse for at danne fagforeninger byggende på erkendelsen af solidaritetens nødvendighed, såfremt arbejdsvilkårene skulle forbedres. Det øvrige LO rummer fagområder, som fortsat er bærere af disse tænkemåder og handleformer. Omvendt har HK'erne historisk gennem deres arbejdsfunktioner haft en tættere relation til nærmeste leder og arbejdsgiver, og dette er også aktuelt tilfældet. En større andel af HK'erne sammenlignet med det øvrige LO-område har en stærkere personlig identifikation med deres arbejdsgiver. Man kan endelig antage, at overrepræsentationen af HK'erne i erhvervsbrancher, hvor den faglige organisering og følelsen af sammenhold er mindre udbredt, er af betydning.

Således er HK-sektorforholdet også af betydning: 49% i HK offentlig og 31% i HK privat begrundet medlemskabet i solidaritetsaspektet.

Tabel 2.4. Begrundelser for fagforeningsmedlemskab, fordelt på HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening?						
For at få mine interesser varetaget						
Medlemskab	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
HK	45	29	16	4	7	258
LO-øvrige	51	23	14	4	8	683
FTF, AC og LH	55	26	13	3	3	588

Uanset hvilke andre begrundelser, man kan anføre, må den personlige interessevaretagelse siges at være af central betydning for formålet med at være organiseret, uanset hvilke solidariske og individualistiske aspekter, man ellers tillægger medlemskabet. Og hovedtendensen er da også klar: 74% af HK'erne er helt enig og delvis enig i begrundelsen. Bemærkelsesværdigt er det, at 11% af HK'erne erklærer sig uenig heri, og 16% er indifferente. Det kan tolkes på flere måder: at man enten er medlem på grund af en af de øvrige begrundelser, eller at man ikke

HK'erne og fagforeningen

finder interessevaretagelsen tilfredsstillende og måske derfor overvejer udmeldelse.

Inden for HK er der kun ubetydelige forskelle efter sektor og køn. Det øvrige LO-område markerer interessebegrundelsen lidt mere ubetinget, med 6 procentpoint, og fagforeningsmedlemmerne indenfor FTF, AC og LH endog noget mere ubetinget med 10 procentpoint. Begrundelsen opnår samlet set også større tilslutning her end indenfor det øvrige LO-område.

Tabel 2.5. Begrundelser for fagforeningsmedlemskab, fordelt på HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening? For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse						
Medlemskab	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
HK	51	21	12	2	14	261
LO-øvrige	58	16	12	4	10	690
FTF, AC og LH	39	16	13	5	27	589

Begrundelsen '**for at kunne stå i en arbejdsløshedskasse**', opnår den højeste ubetingede 'helt enig' tilslutning fra HK'erne på 51% og medregnet 'delvis' enig er tilslutningen på 72%. Inden for HK er der ingen bemærkelsesværdige forskelle efter køn og sektor.

Lidt flere indenfor det øvrige LO-område erklærer sig 'helt enig' i begrundelsen, men forskellen er først og fremmest større til 'Øvrige fagforeningsmedlemmer', som sammenlignet med HK'erne i markant mindre grad tilslutter sig begrundelsen.

Det kan synes overraskende, at så stor en andel af HK'erne (og af de øvrige lønmodtagergrupper) begrundet fagforeningsmedlemskabet med a-kassemedlemskabet. Med ændringer i lov om arbejdsløshedsforsikring er medlemskab af fagforening ikke længere en forudsætning for a-kassemedlemskab. Det kunne tyde på en stor opmærksomhed omkring den basale materielle interesse i at være forsikret mod arbejdsløs, hvilket i givet fald understreger et tryghedsaspekt ved fagforeningsmedlemskabet.

Forklaringen på, at så mange tilslutter sig begrundelsen, kan være flere. Én forklaring er, at forbundene har en interesse i, at de to medlemskaber er tæt forbundne, hvilket understøttes af, at nogle forbund opkræver fagforeningskontin-

gent og arbejdsløshedskontingent på samme girokort. En anden forklaring kan være, at mange medlemmer godt kan sondre, og så er det bevidste valg, der er foretaget: Medlemmerne finder det formålstjenligt, at fagforeningerne løfter den kollektive forsikringsopgave og administrerer forsikringen mod arbejdsløshed. Heri kan også ligge et solidaritetsaspekt, at andre gerne må (for)sikres, selv om man ikke selv har brug herfor. En tredje mulig forklaring er, at der er medlemmer, der ikke er informeret om muligheden for at adskille de to medlemskaber.

Tabel 2.6. Begrundelser for fagforeningsmedlemskab, fordelt på HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening? Fordi det er et krav på min arbejdsplads						
Medlemskab	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
HK	24	9	14	7	46	260
LO-øvrige	43	9	14	8	27	688
FTF, AC og LH	11	8	14	7	60	586

Begrundelsen '**fordi det er et krav på arbejdspladsen**', opnår den laveste tilslutning af de 5 begrundelser for medlemskab blandt HK'erne. Tilsammen 32% er helt eller delvis enig heri, mens 46% er ubetinget imod. 41% indenfor HK offentlig og 30% indenfor HK privat anfører begrundelsen. Der er ikke bemærkelsesværdig forskel efter køn.

Med data indsamlet i 2002 kan der være tale om, at der henvises til en officiel eksklusivaftale, eller et uofficielt pres. Nogle vil således forstå "arbejdspladsens krav" som en eksklusivaftale, mens nogle vil forstå "arbejdspladsens krav" som forventninger/pres fra kollegaerne/lønmodtagerkollektivet.

Der ses en stor forskel til det øvrige LO-område, hvor normen om medlemskab historisk er blevet understøttet af et fagligt pres indenfor bestemte brancher/forbund. Her er 52% helt eller delvis enig, mens normen er mindre udbredt blandt 'Øvrige fagforeningsmedlemmer'.

I modsætning til de 4 øvrige begrundelser indeholder begrundelsen ikke et element af personlig stillingtagen. I stedet kan svarfordelingen sige noget om eksklusivaftalerne som institutionelle støttepiller for medlemskabet, men måske mere om lønmodtagerkollektivets styrke på arbejdspladsen.

HK'erne og fagforeningen

Herefter vil vi nærmere forfølge, hvilke kollektive og individuelle orienteringer, der kan være blandt HK'erne på tværs af begrundelserne. Ved at tage udgangspunkt i den basale interessebærende begrundelse, 'for at få mine interesser varetaget', kan vi se, at medlemskabet ikke entydigt kan tolkes ind i enten en kollektiv eller individualistisk holdning. Der afdækkes således holdningsmæssige forskelle ved at sammenholde interessebegrundelsen til andre besvarelser i undersøgelsen.

Forskellene kan illustreres ved at se på sammenhængen mellem interessebegrundelsen og til de spørgsmål i undersøgelsen, der afkoder kollektivitet og solidaritet, klarest til den ovenfor rapporterede påstand: "Fagforeninger er nødvendig for varetagelsen af lønmodtagernes interesser" og til påstanden: "Solidariteten skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen" (som vi rapporterer i kapitel 4, tabel 4.11). I nedenstående tabel har vi set på, hvordan holdninger til interessebegrundelsen hænger sammen med påstandene "fagforeningens nødvendighed" og "solidaritetsperspektivet."

Tabel 2.7. Interessebegrundelsen, fordelt på HK-medlemmernes holdninger til fagforeningens nødvendighed og solidaritetens udbredelse (%)

Interessebegrundelsen: Hvorfor er du medlem af en fagforening: For at få mine varetaget mine interesser

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser

- helt enig/delvis enig andele

Solidariteten skal udbredes, lønmodtagerne skal stå sammen

- helt enig/delvis enig andele

Interessebegrundelsen	Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser	Samfundsudviklingen fremover: Solidariteten skal udbredes, lønmodtagerne skal stå sammen	n
	Helt enig/delvis enig	Helt enig/delvis enig	
Helt enig	94	59	116
Delvis enig	68	52	74
Hverken enig eller uenig	51	29	41
Delvis uenig	50	40	10
Helt uenig	30	24	17

Af tabellen fremgår det, at der er en vis sammenhæng mellem hvor enig man er i interessebegrundelsen, og til at erklære sig helt eller delvis enig i "fagforeningens nødvendighed" og i et "solidarisk lønmodtagerperspektiv" for samfundsudviklin-

gen. Disse sammenhænge og forskelle mellem HK'erne er også fundet i analysen for samtlige 2327 lønmodtagere, der medvirker i vores undersøgelse. I tabellen har vi valgt kun at medtage HK'erne. (I hovedrapporten er nedenstående analyse af medlemsorienteringer uddybet).

Af tabellen fremgår det, at af de medlemmer, der erklærer sig 'helt enig' i interessebegrundelsen, er 94% helt eller delvis enig i fagforeningens nødvendighed og 59% i solidaritetsperspektivet.

Forskelligt herfra orienterer de medlemmer sig, der til interessebegrundelsen giver et svar midt imellem, dvs. hverken enig eller uenig. Her er 51% helt eller delvis enig i fagforeningens nødvendighed og 29% helt eller delvis enig i solidaritetsperspektivet. Disse medlemmer er altså betydeligt mindre opsluttende fagforeningens nødvendighed og solidariteten end de medlemmer, der vægter interessebegrundelsen ubetinget.

Af de medlemmer, der erklærer sig helt uenig i interessebegrundelsen, er 30% helt eller delvis enig i fagforeningens nødvendighed og 27% i solidaritetsperspektivet.

Det er således nogle forholdsvis komplicerede sammenhænge, der er på spil, men vores pointe er, at der er en stærk sammenhæng mellem interessebegrundelsen og til kollektivitetens nødvendighed og til solidaritetsaspektet på samfundsplanet. Det betyder, at interessebegrundelsen ikke kan reduceres til en begrundelse, der knytter sig til egeninteressen. Men det betyder også, at der er medlemmer, som er helt eller delvis enig i interessebegrundelsen, og som ikke kan tilslutte sig "fagforeningens nødvendighed" og navnlig ikke "solidaritetsperspektivet". De vægter den individuelle side ved medlemskabet.

Ud over de beskrevne svarfordelinger på de 5 begrundelser kan vi således nå frem til forskelle i HK'ernes fagforeningsorientering, hvor vi nedenfor angiver nogle hovedtendenser:

Medlemmer, der slutter op om interessebegrundelsen, og som inkluderer begrundelserne "bør være medlem" og "solidarisk med mine kollegaer", samt "fagforeningens nødvendighed" og "solidaritetsperspektivet". Her er den individuelle interessevaretagelse forenet med kollektive og solidariske indsigter ved medlemskabet. Denne tendens udgør ikke flertallet af HK'erne, men er den største af de tendenser, vi udkrystalliserer.

Medlemmer, der slutter op om interessebegrundelsen, og som støtter begrundelsen "bør være medlem" samt "fagforeningens nødvendighed", men som står af på den arbejdspladsnære solidaritetsbegrundelse og "solidaritetsperspektivet" på samfundsplanet. Her er den individuelle interesse forenet med indsigten i, at denne interesse bedst varetages indenfor de kollektive rammer, og "sammenholdets logik".

HK'erne og fagforeningen

Medlemmer, der slutter op om interessebegrundelsen, men som ikke støtter de kollektive og solidariske begrundelser for medlemskab, og heller ikke slutter op om "fagforeningens nødvendighed" eller "solidaritetsperspektivet". Her er det den individuelle interesse og fordele ved medlemskabet, der alene er styrende for medlemsorienteringen.

Medlemmer, der ikke slutter op omkring interessebegrundelsen og nogle andre begrundelser, og som vurderes tættere på en udmeldelsesposition.

Vi vil herefter færdiggøre vores analyse af HK'ernes begrundelserne for at stå i fagforening ved at opsummere sektorforskellene og fremlægge de forskelle, der også viser sig efter alder.

Forskellene efter sektor og alder registrerer vi på begrundelserne "bør være medlem", "solidarisk med arbejdskammerater/kolleger" og "for at få mine interesser varetaget". (På de sidste to begrundelser ("for at stå i arbejdsløshedskasse" og "krav på arbejdspladsen") er forskellene ubetydelige og de inddrages derfor ikke nedenfor).

Som det også er fremgået af gennemgangen af begrundelser for medlemskab undervejs, viser tabel 2.8, at de kollektive begrundelser er noget mere udbredte blandt HK offentlig end HK privat.

Tabel 2.8. Begrundelser for medlemskab, fordelt på HK-medlemmer og sektor (%)

Sektor	Bør være medlem	For at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger	For at få mine interesser varetaget	n
HK offentlig	68	49	78	98
HK privat	57	31	71	152

Forskellen mellem HK offentlig og HK privat er størst ved den solidariske begrundelse: 49% i HK offentlig og 31% i HK privat erklærer sig helt eller enig i denne. Det giver en forskel på 18 procentpoint. Ved interessebegrundelsen er forskellen mindst: 78% i HK offentlig og 71% i HK privat erklærer sig helt eller delvist enige i denne. Her er forskellen 7 procentpoint. Samlet set synes der at være en højere grad af kollektive og solidariske orienteringer i HK offentlig end i HK privat. Ser vi på forskellene efter alder, er der mindre tilslutning til begrundelserne blandt de unge HK'ere.

Tabel 2.9. Begrundelser for medlemskab, fordelt på HK-medlemmer og alder (%)

Alder	Bør være medlem	For at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger	For at få mine interesser varetaget	n
-30 år	61	18	75	67
31-40 år	52	28	73	63
41-50 år	57	38	71	68
51 år -	73	64	80	62

Men hvis vi sammenligner de -30 årige med de 51-årige, er forskellen uden sammenligning størst ved den solidariske begrundelse: 18% af de -30 årige og 64% af de 51-årige erklærer sig helt eller enig i denne. Ved interessebegrundelsen er forskellen mindst og ikke statistisk sikker: 75% af de -30 årige og 80% af de 51-årige erklærer sig helt eller enig i denne.

Ud fra de unges betydelig lavere tilslutning til solidaritetsbegrundelsen kan man antage, at de ikke går ind for solidaritet og er sig selv nok. Det vil være for entydig en konklusion. Vores undersøgelse viser, (jf. kapitel 3), at de unge ikke i særlig mindre grad er med i arbejdspladsens hverdagsolidaritet, dens fælles interesse-tolkninger og faglige aktivitet. Som "diskurs", som italesætning, er solidariteten vigende, men den eksisterer i andre former og italesættelser, som ikke er helt svarende til fagbevægelsens og mediernes forestillinger om, hvad solidaritet er. Denne indsigt er fremkommet i både tidligere og aktuelle interviewundersøgelser i "dybden" (Bild mfl. 1993b, Caraker 2006), men yderligere undersøgelse af forholdene mellem "diskurser" og erfaringer synes påkrævet, og ikke kun blandt de unge.

Udmeldelse af fagforeningen

Vi har under vores gennemgang af begrundelserne set, at nogle HK'ere indtager en kritisk position til fagforeningens nødvendighed og til basale begrundelser for at være medlem af en fagforening. Vi vil nedenfor også lægge frem, i hvilket omfang, HK'erne overvejer deres medlemskab og hvorfor. I tabel 2.10 nedenfor har vi spurgt ind hertil ved at stille nogle typiske begrundelser for udmeldelse af en fagforening op.

Tabel 2.10. Udmeldelse af fagforening, fordelt på HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

Overvejer du at melde dig ud af fagforeningen? (sæt eventuelt flere ringe)									
	Nej	Ja	Ja, der er for meget pamperi	Ja, der er for tætte forbindelse til politiske partier	Ja, kontin- gentet er for højt	Ja, mine inte- resser bliver ikke varetaget	Ved ikke	Ugyl- digt svar	n
HK	67	25	12	13	23	2	2	6	262
LO-øvrige	69	23	15	14	21	8	3	5	695
FTF, AC og LH	72	16	8	4	12	11	7	5	589

Summen af rækkeprocenterne er større end 100 pga. flere ja-svarmuligheder i tilfælde af, at der svares 'Ja'. Ugyldigt svar er besvarelser, hvor der både er svaret 'Nej' og 'Ja'.

Det fremgår af tabellen, at 25% af HK'erne overvejer udmeldelse. Den potentielle udmeldelsestendens er omtrent på samme niveau som inden for det øvrige LO-området (23%), og på et betydeligt højere niveau end de øvrige fagforeningsmedlemmer, hvor 16% overvejer. At 25% af HK'erne overvejer udmeldelse må siges at være en høj andel, og der ligger antagelig ikke samme grad af beslutsomhed bag overvejelserne. Vi kan nemlig konstatere, at når vi sammenligner HK'ernes svar, som er afgivet i 2002, med den faktiske, betydelig lavere udmeldelsesprocent i HK, har langt hovedparten af HK'erne ikke gjort alvor af deres overvejelser.

Man kan vælge at se de 25% som udtryk for, at man ønsker at signalere en utilfredshed eller en protest mod HK's politik. Netop derfor må det høje niveau for "overvejer udmeldelse" gøre krav på opmærksomhed, idet der er signaleret væsentlige kritikpunkter: Der ankes over et for højt kontingent (23%), for tætte forbindelser til politiske partier (13%) og for meget pamperi (12%). HK'erne adskiller sig i denne henseende ikke fra hovedtendensen blandt de øvrige LO-medlemmer og de øvrige lønmodtagere, dog begrundes næsten ingen HK'ere (2%) deres overvejelse i "dårlig interessevaretagelse", hvilket er lidt lavere end det øvrige LO-område (8%) og noget lavere end de øvrige fagforeningsmedlemmer (11%).

Inden for HK er overvejelserne navnlig et privat-sektor fænomen: 32% i HK privat og 18% i HK offentlig har overvejet udmeldelse.

Fagforeningens overordnede interessevaretagelse

Vi vil herefter yderligere se på aspekter af HK'ernes opfattelse af deres forbund, hvor vi har stillet 7 påstande op, dels i relation til fagbevægelsens indflydelse på samfundsudviklingen, i relationen til arbejdsgiversiden og i relation til det interne forhold mellem det lokale og centrale niveau i HK.

Forskelle internt i HK er beskedne, og rapporteringen vil derfor indbefatte samtlige HK'ere.

Til den første påstand, 'Fagforeningerne har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen i dag', erklærer 34% af HK'erne sig helt eller delvis enig, mens 23% er uenige heri. Hvis man tolker 'enig' – besvarelsen som et ønske om, at fagbevægelsen bør have øget indflydelse, udtrykker besvarelsen, at en ikke ubetydelig andel – en tredjedel – af medlemmerne gerne ser, at fagbevægelsen opnår øget indflydelse på den generelle samfundsudvikling. 43% synes dog indifferente. Hvorvidt man kan se denne gruppes besvarelse som udtryk for, at fagbevægelsens indflydelse opleves som tilfredsstillende, eller som udtryk for en afpolitisering af diskussionen om fagbevægelsens samfundsmæssige indflydelse, kan vi ikke sige noget om ud fra besvarelsene. Her er der brug for yderligere undersøgelse.

Til den anden påstand, 'På min arbejdsplads er arbejdsgiver og fagforening tit uenige i vigtige sager', svarer 17% helt enig/delvis enig, mod 30%, der er uenig i påstanden. Et konfliktbetonet forhandlingsmiljø på arbejdspladsen er således ikke genkendt af flertallet af HK'erne. Svarfordelingen kan også være en følge af, at overenskomsternes bestemmelser om løn og arbejdsvilkår generelt følges, og således har en regulerende og konfliktdæmpende effekt. De lidt over halvdelen af HK'erne, 54%, der svarer hverken enig eller uenig, kan ses som udtryk for, at uenigheder på arbejdspladsen ikke opleves som konfliktbetonede, men måske forekommer lejlighedsvis.

Til den tredje påstand, 'Fagforeningerne har for lidt at sige overfor arbejdsgiverne', erklærer 37% sig helt enig eller delvis enig heri, mens 22% er imod, og 40% indtager et hverken enig eller uenig standpunkt. Den store differentiering blandt HK'erne skal antagelig findes i, at der er stor forskel på HK'ernes erfaringer med ledelsen på deres arbejdsplads, og til de resultater, fagforeningerne forhandler frem gennem overenskomsterne.

Til den fjerde påstand, 'Fagforeningernes politik ligner arbejdsgivernes politik alt for meget', er HK'erne meget delt: 24% erklærer sig helt eller delvis enig, 24% erklærer sig helt eller delvis uenig, mens 51% indtager et 'hverken enig eller uenig standpunkt. Der er således langt fra en flertalstendens, der ser en "sammenspisthed" med arbejdsgiversiden. Men med de 24%, der mener, at deres interesser og fagforeningernes politik er udvisket i forhold til arbejdsgiverpolitikken, er der signaleret en kritisk position. Den store midtergruppe kan dække over modsatrettede erfaringer: Man føler

HK'erne og fagforeningen

sig generelt ikke dækket ind af påstanden, men kan pege på politikområder eller aftaler, hvor dette faktisk er tilfældet.

Tabel 2.11. Hvordan stiller du dig til følgende, fordelt på HK-medlemmer (%)

Medlemskab	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
Fagforeningerne har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen i dag	11	23	43	14	9	245
På min arbejdsplads er arbejdsgiver og fagforening tit uenige i vigtige sager	7	10	54	13	17	239
Fagforeningerne har for lidt at sige overfor arbejdsgiverne	11	26	40	15	7	246
Fagforeningernes politik ligner arbejdsgivernes politik alt for meget	8	16	51	15	9	243
Fagbevægelsens ledere handler helt i overensstemmelse med medlemmernes interesser	2	18	38	27	15	242
Der er for langt mellem de ting, der sker på arbejdspladsen og de beslutninger, der tages i forbundet	22	33	38	5	2	242
De lokale afdelinger og klubber skal bestemme mere i forhold til forbundet	11	33	49	5	2	241

Til den femte påstand: 'fagbevægelsens ledere handler helt i overensstemmelse med medlemmernes interesser' erklærer 20% sig af HK'erne helt eller delvis enig, og 42%, der erklærer sig helt eller delvist uenig. Igen ses en kritisk tendens blandt HK'erne. Selv om spørgsmålet er generelt stillet, kan svarfordelingen indeholde erfaringer med, at interesserne ikke tilgodeses i et helt tilfredsstillende omfang.

Kritikken kan ses uddybet gennem besvarelsen af den sjette påstand, 'Der er for langt mellem de ting, der sker på arbejdspladsen og de beslutninger, der tages i forbundet'. Her svarer 55% af HK'erne helt eller delvis enig, men kun tilsammen 7% er uenig heri. Den massive kritik, der ligger i opslutningen bag den femte påstand, udbygges. Forbundet skal være mere nærværende i forhold til medlemmernes hverdag på arbejdspladserne.

Men også, som det fremgår af besvarelserne til den syvende påstand', at der finder en demokratisering af forbundet sted. 44% af HK'erne går ind herfor, mens kun tilsammen 7% er imod. Man skal dog være velinformeret om det faglige arbejde på både lokalt og centralt niveau for at kunne svare på dette spørgsmål, og omtrent halvdelen, 51%, tager heller ikke en klar stilling til spørgsmålet.

Fagforeningens konkrete interessevaretagelse

I det sidste tema om fagforeningen vil vi se på, hvordan HK'erne stiller sig til fagforeningens konkrete interessevaretagelse. Her gælder det HK'ernes prioritering af fagforeningens opgaver, endvidere spørgsmålet om, hvordan fremtidens overenskomster skal reguleres: Individuelt eller af tillidsrepræsentanten, samt hvordan HK'erne ser på valgmulighederne i overenskomsten.

Vi lægger ud med at se på, hvordan HK'erne ser på fagforeningens vigtigste opgaver, som de er listet op i tabel 2.12 på næste side.

Koncentrerer vi os først om 'helt enig' besvarelserne, er 'udligne lønforskelle mellem mænd og kvinder' den opgave, der opnår den største ubetingede tilslutning. Hele 68% af HK'erne er helt enig. Yderligere analyse viser, at der er en markant forskel mellem mænd og kvinder, idet 75% af kvinderne og 41% af mændene er helt enig i at udligne de kønsbestemte lønforskelle er fagforeningens vigtigste opgave. Ligelønnen er således sat stærkt på dagsordenen af HK's kvinder, som udgør HK-forbundets store flertal. Ser vi stadigvæk alene på 'helt enig' tilslutning, kommer herefter 'forbedring af arbejdsmiljøet' med 54% af HK'erne og 50%, der lægger vægt på fagforeningens personlige bistand.

Omvendt finder uhyre små andele af HK'erne det ubetinget vigtigt, at HK driver medievirksomhed (1%), udbreder lønmodtagernes medeje af private virksomheder (2%), organiserer private forsikringsordninger (4%), organiserer fritids- og ferietilbud (6%) og udbreder overskudsdelingsordninger (7%). 17% finder, at miljø- og naturbeskyttelse er en ubetinget vigtig opgave for HK, hvilket måske overraskende lavt i lyset af det vedvarende fokus på miljøet i den offentlige debat.

Anlægger vi herefter et helhedssyn over tabellens 18 bud på fagforeningens vigtigste opgaver, hvor 'helt enig' og 'delvis enig' er lagt sammen, er HK'erne samlet set meget klare på, hvad de anser på fagforeningernes vigtigste opgaver. Højest prioritet får fagforeningens klassiske fagpolitiske temaer: løn, arbejdsvilkår, tryk og personlig bistand.

Table 2.12. Fagforeningens vigtigste opgaver, fordelt på HK-medlemmer (%)

Hvad mener du bør være fagforeningens vigtigste opgaver?						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
Bekæmpe arbejdsløsheden	42	34	16	6	2	243
Sikring af størst mulig løn for medlemmerne	44	40	12	3	0	245
Udligne lønforskelle mellem højt- og lavtlønnede	24	33	26	12	5	243
Udligne lønforskelle mellem mænd og kvinder	68	19	9	3	1	244
Forkorte arbejdstiden	21	28	28	14	9	244
Forbedre arbejdsmiljøet	54	35	10	1	0	244
Arbejde for et mere interessant og udviklende arbejde	29	32	28	7	4	244
Arbejde for større tryghed i ansættelsen	39	39	19	3	1	244
Forbedre uddannelses-, efteruddannelses- og omskoliningsmuligheder for medlemmerne	38	41	18	1	1	243
Arbejde for medbestemmelse på arbejdspladsen	28	38	29	4	1	243
Drive medievirksomhed (aviser, radio og TV)	1	5	22	19	53	243
Forbedre pensionsordninger	39	35	22	3	1	244
Arbejde for forbedringer af miljøet/naturbeskyttelse	17	21	26	18	19	244
Udbedre lønmodtagernes medeje af private virksomheder	2	8	51	23	16	244
Udbrede overskudsdelingsordninger	7	16	45	21	11	244
Organisere fritids- og ferietilbud til medlemmerne	6	10	31	21	32	244
Yde personlig bistand til medlemmerne	50	27	19	3	2	244
Organisere private forsikringsordninger	4	12	39	24	22	244

For at illustrere forskelle mellem, hvor store andele af HK'erne, der finder opgaverne vigtige, har vi delt tilslutningen til opgaverne op i tre: de opgaver, som mindst tre fjerdedele af HK'erne finder vigtige, de opgaver mindst halvdelen men under tre fjerdedele af HK'erne finder vigtige og de opgaver, som under halvdelen af HK'erne finder vigtige.

Fagforeningens vigtigste opgaver – HK-medlemmer - helt enig /delvis enig andele:

1. Forbedre arbejdsmiljøet	89%
2. Udligne lønforskelle mellem mænd og kvinder	87%
3. Sikring af størst mulig løn for medlemmerne	84%
4. Forbedre efteruddannelsesmulighederne	79%
5. Arbejde for større tryghed i ansættelsen	78%
6. Yde personlig bistand til medlemmerne	77%
7. Bekæmpe arbejdsløsheden	76%
8. Forbedre pensionsordninger	74%
9. Arbejde for medbestemmelse på arbejdspladsen	66%
10. Arbejde for et interessant og udviklende arbejde	61%
11. Udligne forskelle mellem højt og lavtlønnede	57%
12. Forkorte arbejdstiden	49%
13. Arbejde for forbedringer af miljøet/naturbeskyttelse	38%
14. Udbrede overskudsdelingsordninger	23%
15. Organisere fritids- og ferietilbud til medlemmerne	16%
16. Organisere private forsikringsordninger	16%
17. Udbrede lønmodtagernes medeje af private virksomheder	10%
18. Drive medievirksomhed	6%

Hovedtendensen er således klar:

Før det første ses en meget høj tilslutning til opgaver, der kendetegner den klassiske interessevaretagelse for en fagforening. Fagforeningens vigtigste opgaver er at sikre de fælles løn- og arbejdsvilkår og samtidig kunne træde til med personlig støtte for det enkelte medlem. Mellem 76% - 89% ser fagforeningens vigtigste opgaver knyttet til spørgsmål som sikring af arbejdsmiljø, løn, tryghed i ansættelsen, bekæmpelsen af arbejdsløshed, forbedret efteruddannelsesmuligheder og den personlige støtte til medlemmerne. Udligning af lønforskelle mellem mænd og kvinder får høj prioritet på 2. pladsen, tæt efter forbedring af arbejdsmiljøet.

HK'erne og fagforeningen

For det andet ses det, at nogle af de krav til arbejdet, som fagforeningen har sat på dagsordenen de seneste 15 år for at udvikle arbejdet og medbestemmelsen, finder et flertal af HK'erne er vigtige opgaver. 66% ser fagforeningens arbejde for øget medbestemmelse og 61% arbejdet for et interessant og udviklende arbejde som vigtige opgaver. Udligning mellem højt- og lavtlønnede opnår tilslutning fra 57%, mens omtrent halvdelen, 49%, finder, at nedsættelse af arbejdstiden er en vigtig opgave.

For det tredje ses en mindre til lille tilslutning hos HK'erne til de opgaver, der ikke er indeholdt i den klassiske interessevaretagelse: Det gælder opgaver, som fagbevægelsen strategisk har arbejdet for og haft på sit program: at øge sin indflydelse på den offentlige meningsdannelse i samfundet gennem medievirksomhed, og at udstrække demokratiet til den økonomiske sfære samt sikre lønmodtagerne en større andel af produktionsresultatet: Medievirksomhed opnår 6%, udbrede lønmodtagernes medejendomsret 10% og udbrede overskudsdelingsordninger 23%. Det gælder endvidere nye opgaver og politikker, der vedrører HK'ernes liv udenfor arbejdspladsen: at organisere fritids- og ferietilbud, arbejde for forbedringer af miljøet og tilbyde private forsikringsordninger. Disse opgaver opnår støtte fra 10-16% af HK'erne. "24-timers medlemskabet", som HK lancerede i begyndelsen af 1990'erne, har ikke HK'ernes opbakning.

Bortset fra ligelønsspørgsmålet er der ikke bemærkelsesværdige forskelle blandt HK'erne efter køn, alder og sektor.

Sammenligning mellem HK'erne, LO-medlemmerne og de øvrige fagforeningsmedlemmer viser kun få bemærkelsesværdige forskelle. Det drejer sig om:

- "Forbedringer af miljøet/naturbeskyttelse" går 38% af HK'erne og 48% af LO-medlemmerne ind for.
- "Udbrede overskudsdelingsordninger" mener 23% af HK'erne og 36% af LO-medlemmerne er en vigtig opgave.
- "Organisere fritids- og ferietilbud for medlemmerne" opnår tilslutning fra 16% af HK'erne og 28% af LO-medlemmerne.

Vi vil herefter undersøge, om der er grupper, hvis interesser HK i særlig grad bør varetage.

Fagforeningens opgaver – særlige gruppers interesser

HK'erne (og de øvrige fagforeningsmedlemmer) udgør langt fra nogen homogen gruppe. I den næste tabel er der spurgt ind til, om det er fagforeningens opgave, at varetage særlige gruppers interesser.

Tabel 2.13. Interessevaretagelse for særlige grupper, fordelt på sektor, HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%).

	Ja	Kvinder, (spm. om ligeløn)	Etniske mi- noriteter	Unge, lær- linge, elever, osv.	Ældre	Ledige	Folk med nedsat ar- bejdsevne	n
HK i alt	54	34	14	25	18	23	31	264
HK offent.	44	25	6	17	16	20	21	99
HK privat	62	38	20	31	18	24	38	153
LO øvrige	58	23	12	29	20	24	38	703
FTF, AC og LH	56	18	13	20	19	19	28	601

1. Summen af rækkeprocenterne er mere end 100 pga. flere svarmuligheder.

Lidt over halvdelen af HK'erne (54%) mener, at der er særlige interesser, HK bør varetage. Især ligeløn og kolleger med nedsat arbejdsevne har HK'ernes bevågenhed. Ligelønnen understreger HK'erne i højere grad end LO-øvrige og de øvrige fagforeningsmedlemmer og yderligere analyse viser, at inden for HK mener kvinderne i højere grad end mændene, at ligelønnen bør være et særligt HK-krav.

Og HK privat markerer end større andel (62%) end HK Offentlig (44%), at HK skal arbejde for særlige krav. HK privat markerer særligt ligelønnen (38%) og nedslidningsaspektet (38%) som vigtige.

Fagforeningen og overenskomstaftalerne

Afslutningsvis vil vi se på fagforeningsmedlemmernes holdning til den konkrete interessevaretagelse på overenskomstspørgsmål. Hvilken rolle ønsker HK'ere, at fagforeningen og tillidsrepræsentanten skal spille, når det gælder arbejdstiden og lønforhandlingerne, og hvordan ønsker medlemmerne, at fremtidens kollektive overenskomster skal se ud?

HK'erne og fagforeningen

Den gennemgående problemstilling er, hvordan kollektive reguleringer og individualitet kan tænkes. Skal fagforeningen/tillidsrepræsentanten spille en kollektivt regulerende rolle eller lade være med at blande sig i den enkeltes ansættelsesvilkår og arbejdsmæssige anliggender. Orienterer HK'erne sig mod en individualisme indenfor eller uden for de kollektive rammer.

Regulering af overarbejdet

Vi vil først se på spørgsmålet om overarbejdet. Skal fagforeningen/tillidsrepræsentanten arbejde for en udvidelse af overarbejdet uden afspadsring? Eller skal de nuværende regler være mere restriktive, og fagforeningen/tillidsrepræsentanten arbejde for, at overarbejdet begrænses?

Tabel 2.14. Fagforeningens forhandling af overarbejdet, fordelt på sektor og HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

Hvad skal fagforeningens holdning være til medlemmernes arbejdstid? (Sæt én ring)				
Medlemskab	Fagforeningen skal arbejde for at begrænse overarbejdet ud over 37 timer om ugen	Fagforeningen skal arbejde for, at medlemmerne kan arbejde mere end 37 timer om ugen, uden at det afspadsres	Ved ikke	n
HK i alt	85	12	3	261
HK offentlig	88	11	1	98
HK privat	84	13	3	151
LO øvrige off.	83	14	3	250
LO øvrige privat	70	27	3	413
FTF, AC og LH off.	84	12	4	336
FTF, AC og LH privat	72	24	4	221

Tabel 2.13 viser, at et markant flertal på 85% af HK'erne mener, at fagforeningerne bør arbejde for, at overarbejdet begrænses, en holdning, der også stemmer godt overens med overenskomsternes faktiske effekt. Der er heller ikke generelt en tilslutning til at få udvidet den ugentlige arbejdstid gennem overarbejdet, men omvendt en holdning om, at fagforeningerne skal stå vagt om normalarbejdsugen.

Mellem HK offentlig (88%) og HK privat (84%) er forskellen ubetydelig. Sammenligner vi med de øvrige lønmodtagergrupper, ses der en forskel til det øvrige

LO-område, som i noget mindre grad støtter op om, at overarbejdet ud over 37-timers ugen skal begrænses. Endvidere ses det, at sektorforskellene er tydeligere indenfor både LO og blandt øvrige fagforeningsmedlemmer.

HK kvinderne går i lidt højere grad end HK mændene ind for at stå vagt om 37 timers arbejdsugen og støtte en kollektivt regulerende begrænsning af overarbejdet. Den samme tendens går igen indenfor de andre lønmodtagergrupper.

Tabel 2.15. Fagforeningens forhandling af overarbejdet, fordelt på køn og HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

Hvad skal fagforeningens holdning være til medlemmernes arbejdstid? (Sæt én ring)				
Medlemskab	Fagforeningen skal arbejde for at begrænse overarbejdet ud over 37 timer om ugen	Fagforeningen skal arbejde for, at medlemmerne kan arbejde mere end 37 timer om ugen, uden at det afspadsres	Ved ikke	n
HK kvinder	88	10	2	208
HK mænd	76	19	6	53
LO kvinder	78	18	4	261
LO mænd	73	25	6	427
FTF, AC og LH kvinder	86	10	4	316
FTF, AC og LH mænd	71	26	3	254

Tabellen viser den lidt højere kvindeandel, der går ind for begrænsning af overarbejdet. 88% af kvinderne i HK og 76% af mændene går ind for reguleringen. Yderligere analyse viser, at jo større kvindeandel, et forbund eller hovedorganisation har (HK, FOA, FTF o.a.), desto stærkere betones den fagforeningsmæssige regulering af overarbejdet. De kvindedominerende forbund mønstrer store flertal bag denne fagforeningsopgave.

Forhandling af løn

Ser vi på fagforeningens/tillidsrepræsentantens forhandling af den enkeltes løn, er der flere markante resultater i relation til kollektiv og individuel interessevaretagelse blandt HK'erne.

Når det gælder den helt centrale, klassiske fagforeningsopgave, mener 54% af HK'erne, at tillidsrepræsentanten skal forhandle lønnen for alle medlemmer, dvs.

HK'erne og fagforeningen

der er et lille flertal blandt HK'erne for at stå sammen i lønsspørgsmålet på arbejdspladsen. Og yderligere tilsammen 34% af HK'erne mener, at tillidsrepræsentanten har en rolle at spille, 6% for at sikre de lavestlønnede, hvilket udtrykker en solidarisk opmærksomhed overfor de lavestlønnede, mens 28% ser tillidsrepræsentantens funktion som alene rådgivende. Kun 12% tilkendegiver et ønske om uafhængighed af kollektivets repræsentant.

Tabel 2.16. Fagforeningens/TR's forhandling af løn, fordelt på sektor og HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

	Bør indgå i forhandlinger om lønnen for alle medlemmer	Bør kun interessere sig for at forhandle lønnen for de lavest lønnede	Skal kun fungere som rådgiver for medlemmerne i lønsspørgsmål	Skal ikke blande sig i medlemmernes løn på arbejdspladsen	n
HK i alt	54	6	28	12	258
HK offentlig	71	4	18	6	98
HK privat	42	8	34	16	147
LO offentlig	79	2	13	6	251
LO privat	62	6	20	12	413
FTF, AC, LH off.	83	0	15	3	344
FTF, AC, LH pri.	39	7	35	19	229

Der ligger en markant offentlig/privat sektorforskel i svarene, både indenfor HK, det øvrige LO-område og blandt de øvrige fagforeningsmedlemmer.

71% i HK offentlig og 42% i HK privat går ind for den ubetingede kollektivismen på spørgsmålet. Sektorforskellen ligger mest markant her, og dernæst i forhold til den rådgivende TR-funktion, som 18% i HK offentlig støtter mod 34% i HK privat. Mellem HK's kvinder og HK's mænd er der ikke bemærkelsesværdige forskelle.

Sikring af valgmuligheder

Det tredje og sidste spørgsmål er, om fremtidens overenskomster i højere grad skal baseres på, at den enkelte HK'er får øgede muligheder for en individuel valgfrihed, en valgfrihed, der er garanteret af det kollektive regelsæt (overenskom-

sterne) og derfor også kan blive garanteret og repræsenteret af fagforeningen/tillidsrepræsentanten.

Spørgsmålet er formuleret som to valgmuligheder: 1) indplacering i fælles regler og 2) flere valgmuligheder for den enkelte. Valgmulighed 1 kan tolkes som den traditionelle, mens valgmulighed 2 kan ses som én mulig måde kvalitativt at videreudvikle overenskomstsyste­met på, så der skabes større hensyn til HK'ernes forskellige behov, indenfor den kollektive ramme.

Tabel 2.17. Fremtidens overenskomster – fælles regler eller flere valgmuligheder - fordelt på sektor og HK-medlemmer, øvrige LO-medlemmer og øvrige fagforeningsmedlemmer (%)

	Fremtidens overenskomster bør indeholde fælles regler for løn, arbejdstid, overarbejde, og de fleste lønmodtagere bør indpasses i de fælles regler		Fremtidens overenskomster bør indeholde flere valgmuligheder for det enkelte medlem for arbejdstid, løn, overtid m.m., end de gør i dag	
				n
HK i alt	27	73	256	
HK offentlig	24	76	99	
HK privat	29	72	151	
LO offentlig	42	58	250	
LO privat	30	70	414	
FTF, AC, LH off.	33	67	343	
FTF, AC, LH priv.	13	87	226	

Det fremgår af tabellen, at 27% af HK-medlemmerne er mest enig i udsagnet om fælles regler og flest mulige bør indpasses heri, mens 73% er mest enig i, at overenskomsten skal indeholde flere valgmuligheder. Den samme tendens ser vi indenfor det øvrige LO-område og blandt de øvrige fagforeningsmedlemmer, men med mere markante sektorforskelle

Mellem HK offentlig og HK privat, samt mellem HK's kvinder og HK's mænd, er der kun ubetydelig forskel. Mellem HK offentlig og LO offentlig er der en bemærkelsesværdig forskel på 18 procentpoint.

Samlet set, på tværs af de tre spørgsmål, målt på hovedtendensen, peger et flertal af HK'erne på, at den kollektive repræsentation bør spille en aktiv og samlen­de rolle på regulering af centrale, klassiske forhandlings­spørgsmål: regulering af overarbejde og løn, samt at den kollektive organisation fortsat bør garantere overenskomster, der tilgodeser de individuelle behov. Individuelle valgmuligheder

bør udvikles indenfor denne kollektive ramme. Forskellen mellem HK offentlig og HK privat er betydelig på spørgsmålet om kollektiv regulering af løn og påkalder yderligere undersøgelse.

Klassisk interessevaretagelse i en ny tids udfordringer

Vi indledte kapitlet med at konstatere, at den aktuelle diskurs om fagbevægelsen ofte stiller spørgsmålstejn ved fagbevægelsens funktion og nødvendighed, hvad faldende medlemstilslutning i både HK og andre LO-forbund let også bliver tolket ind i. Set på denne baggrund er det bemærkelsesværdigt, at 72% af HK'erne støtter op om det principielle argument for fagforeningsinstitutionens nødvendighed: varetagelsen af lønmodtagerinteresserne. De unge HK'ere er mere forbeholdne end de ældre, men egentligt ikke så meget, som den offentlige mytologi omkring de unges reservation overfor fagforeningsideen skulle tilsige.

Den mest udbredte begrundelse ved medlemskabet er interessevaretagelsen, som tre fjerdedele af HK'erne slutter op om. Stærkest betonet blandt "kollektivisterne", der også vægter solidariteten ved medlemskabet. Den basale ide, som sammenholdets logik er, har klangbund blandt det store flertal af HK'ere. Individualismen er ikke den bærende begrundelse for medlemskab, men ses tydeligt blandt de fremkomne orienteringer på kollektivism-individualisme dimensionen. Fagforeningsbegrundelserne spænder således fra kollektive, solidariske og fællesskabsafhængige begrundelser for interessevaretagelsen (den største tendens), over kun egennyttige begrundelser i en personlig interessevaretagelse og til hverken fællesskabsafhængige eller egennyttige begrundelser for interessevaretagelsen. Det sidste synspunkt, som tæller omtrent hver tiende HK'er, må vurderes tættest på udmeldelse.

25% af HK'erne overvejer udmeldelse. Her er afdækket en kritisk tendens, selv om vi på baggrund af udviklingen i organisationsgraden over en 5-årig periode kan se, at kun få procentpoint af HK'ere har gjort alvor heraf. Manglende interessevaretagelse bag overvejelserne og udmeldelse nævnes kun i et mindre omfang, mens pamperi, kontingent og partipolitisk tætte samarbejdsrelationer eller – signaler må siges at være anstødsstenen for de fleste. Kritikken næres også af oplevelsen af, at der er for langt mellem arbejdspladserne og de beslutninger, der tages i HK-forbundet, samt at kun 20% af HK'erne kan erklære sig enig i, at forbundets ledere handler helt i overensstemmelse med medlemmernes interesser. Selv om kun et lille mindretal af de 25% har forladt HK, har kritikken rettet mod distance, kontingentet og pamperi tag i en større del af HK'erne.

HK har ud fra vores undersøgelse dog en ganske klar strømpil at udvikle interessevaretagelsen efter: HK'erne ønsker de klassiske fagforeningsopgaver sat i højsædet: Mellem 75-90% ser arbejdsvilkår og arbejdsmiljø, tryghed, personlig bistand samt ligeløn mellem kønnene som fagforeningens vigtigste opgaver, lige-

lønnen stærkest betonet blandt det store flertal af HK kvinderne. Fordringer om medbestemmelse og udviklende arbejde, som fagforeningen skal arbejde for, deles af omtrent 60%. Afvist af HK'erne er derimod dels krav, som arbejderbevægelsen strategisk har sat som mål for at ændre magt- og fordelingsforholdene i samfundet: medejendomsret og andel i produktionsresultatet. Ligeledes har HK's forsøg på at definere sig som serviceorganisationen og tilbyde et "24-timers medlemskab" fået et klart nej af medlemmerne ud fra deres kendskab til og erfaringer med dette koncept. Denne politik blev udviklet af HK i begyndelsen af 1990'erne: Men kun 16% af HK'erne finder det vigtigt, at HK organiserer fritidstilbud, ferietilbud og private pensionsordninger. Individualitet blandt HK'erne kan ikke registreres som efterspørgsel efter ikke-arbejdspladsrelaterede servicetilbud, men som ønske til at tilpasse ansættelsesforholdet de individuelle behov gennem valgmuligheder indenfor de kollektive aftaler. Det går 73% af HK'erne ind for, lige udbredt i de to sektorer.

På nogle af de undersøgte spørgsmål ligger HK'ere med mindre tilslutning til kollektive orienteringer end det øvrige LO-område, hvilket vi forklarer med dele af LO-områdets historiske traditioner for kollektivitet og solidaritet, men måske også aktuelt med den tættere relation til arbejdsgiveren. Inden for HK er kollektive begrundelser og orienteringer lidt mere udbredte blandt de offentlige HK'ere end de private HK'ere, hvilket også går igen indenfor LO-området. Det samlede billede er således lidt modsigelsesfuldt: På den ene side stor opslutning bag fagforeningers nødvendighed for varetagelsen af lønmodtagernes interesser, men på den anden side er det ikke et flertal, der bakker op om den solidariske begrundelse, der gør en fagforening stærk. Særligt sektorforskellene på de kollektive orienteringer påkalder yderligere undersøgelse.

3. HK'erne, arbejdet og arbejdspladserne

Arbejdslivet ændres, men det sker ikke i store spring. Der er sammenhæng i de skridtvise forandringer, og derfor er det normalt heller ikke de store modsætninger og åbne konflikter, der bryder ud.

I løbet af blot 10-15 år er der alligevel en lang række ændringer, der kan registreres – som øget uddannelsesniveau, fortsat feminisering af arbejdsstyrken, nedgang i antallet af industriarbejdspladser, øget digitalisering, større internationalisering, nye organisations- og ledelsesmodeller med videre. Arbejdspladserne omstilles stille, og for den enkelte lønmodtager er det også ensbetydende med krav om at være "fleksibel" og omstillingsberedt. Hvad er det for svar på omstillingskravene, der er givet, og hvordan opfatter HK'erne dem? Giver de institutionelle ordninger på det danske arbejdsmarked og den relativt lave magtdistance, som normalt tilsiger en tæt dialog mellem ledelse og medarbejder, baggrund for konfliktfrie tilpasninger? Her spørger vi, om HK'erne føler, at deres arbejdsbetingelser er gode, om arbejdsmiljøet er i orden, om ønsker til arbejdet, deres syn på ledelsen med videre. Vi ønsker ligeledes at få at vide, om interessen for egen og fælles situation så også omsættes i faglig aktivitet. Det er arbejdslivets praksis og sporene hos lønmodtagerne, vi spørger ind til.

Jobbet og arbejdspladsen har således en central betydning i vores undersøgelse. Det er her HK'erne søger at indfri basale materielle og immaterielle behov. Det er her, de henter deres sociale identitet og oplever enten begrænsninger eller gode chancer for personlig udvikling. Det er her de både individuelt og kollektivt stræber efter at realisere deres behov og interesser.

En række centrale aspekter af arbejdets betingelser og udfoldelsesmuligheder, interessevaretagelse, faglig aktivitet og de sociale relationer på arbejdspladsen vil blive analyseret i dette kapitel.

Selvom HK er et forbund under LO, har det en noget anden historie end de faglærtes og ikke-faglærtes organisationer. Oprindeligt lagde "white collar" (kontorarbejderne) afstand til det manuelt arbejdende "blue collar". Derfor må det forventes, at HK'erne nok ligner de ikke manuelt arbejdende i AC, LH og FTF mere end de ligner arbejderne under LO. Desuden må det forventes, at der – betinget af de forskellige arbejdsvilkår – vil være forskelle mellem HK'erne i den offentlige

og private sektor. Køn og alder vil i dette kapitel som regel kun blive kommenteret, såfremt der er fundet væsentlige forskelle på disse variable.

Arbejds miljø og ledelsesform

Sammenlignet med de øvrige lønmodtagere kan man ikke sige, at HK'erne er specielt udsat for et dårligt arbejdsmiljø. På de fleste af de belastninger, vi har spurgt til, ligger HK som helhed under gennemsnittet.

Værst står det til med tidspreset. Over halvdelen (53%) af HK'erne er helt eller delvis enige i, at de arbejder under stærkt tidspres. Dernæst følger ensidigt gentaget arbejde, som 37% af HK'erne er helt eller delvis enige i, at de er udsat for. Som det tredje værste problem optræder et psykisk belastende arbejde, hvilket 31% af HK'erne erklærer sig helt eller delvis enige i at opleve. Her er et klart opmærksomhedspunkt, der skal uddybes i det følgende.

En sammenligning af offentligt og privat ansatte HK'er viser ikke store forskelle bortset fra spørgsmålet om muligheden for at sikre arbejdets kvalitet og psykisk belastning. Selvom næsten lige store andele i de to sektorer oplyser, at de arbejder under stærkt tidspres, så oplyser 17% af de privat ansatte, at de har svært ved at sikre kvaliteten indenfor de givne rammer, mens det gælder dobbelt så mange, nemlig 34%, blandt de offentligt ansatte. Det er en markant forskel. Kvalitetssikringen er altså især et problem for de offentligt ansatte HK'er.

En tilsvarende forskel finder vi på spørgsmålet om psykiske belastninger. Hvor 26% af de privat ansatte HK'er er helt eller delvis enige i, at have et psykisk belastende arbejde, er den tilsvarende andel for de offentligt ansatte 39%.

Et psykisk belastende arbejde fører ofte til stress og psyko-somatiske sygdomme. Vi har derfor nøjere undersøgt, hvilke forhold der hænger sammen med oplevelsen af psykisk belastning.

Ligesom de øvrige lønmodtagere er mange HK'er udsat for dårlig ledelse. Omkring en femtedel oplever således en ledelse, der i ringe eller meget ringe grad værdsætter medarbejderne og tager personlige hensyn. Op mod en tredjedel oplever ringe udviklingsmuligheder og føler at ledelsen sætter effektivitet foran alle andre hensyn. På disse spørgsmål om ledelse er der ingen væsentlig forskel mellem den private og den offentlige sektor.

I tabel 3.1 har vi undersøgt sammenhængen mellem psykisk belastning og den indikator på ledelse, der drejer sig om, hvorvidt ledelsen værdsætter medarbejderne og tager personlige hensyn.

Tabel 3.1. Sammenhæng mellem ledelsens værdsættelse og oplevelse af psykisk belastning i arbejdet (%)

	Helt enig/ delvis enig i psykisk belastning	Hverken enig eller uenig	Helt uenig/ delvis uenig i psykisk belastning	n
Værdsætter medarbejderne i meget høj/høj grad	22	16	62	109
Værdsætter medarbejderne delvis	35	20	45	98
Værdsætter medarbejderne i ringe/meget ringe grad	44	17	40	48

Sammenhængen er klar: Jo mindre værdsættelse, jo flere oplever arbejdet som en psykisk belastning. Uanset hvilke indikatorer vi bruger for dårlig ledelse, finder vi samme mønster. Gammeldags ledelse, der er mere eller mindre blind for medarbejdernes behov for værdsættelse og personlige udviklingsmuligheder synes således at være en væsentlig faktor bag oplevelsen af psykisk belastning.

Yderligere analyse af materialet viser, at faktorer som stærkt tidspres og følelsen af at stå alene med problemerne virker i samme retning.

Frihedsgrader og organisering af arbejdet

Erfaringer viser at frihed til selv at tilrettelægge arbejdet og arbejdstiderne er en væsentlig betingelse for et godt arbejdsmiljø. Tabel 3.2 viser hvordan HK'erne på dette område er stillet i forhold til de øvrige lønmodtagergrupper.

Tabel 3.2. HK'ernes frihedsgrader sammenlignet med øvrige lønmodtagere. Helt eller delvis enige (%).

Har du mulighed for på arbejdet?

	HK	Øvrige LO	FTF, AC og LH
At tage en time fri med kort varsel uden at miste løn	64	52	71
At benytte dig af en flekstidsordning	51	29	45
Selv bestemme hvornår du vil afholde ferie	75	66	63
Selv bestemme hvad du vil arbejde med i den næste time	61	35	57
At bytte arbejdstider med kolleger	40	45	42
At vælge placering af arbejdstid	28	25	39
At arbejde hjemme	8	7	26
n	259	669	588

HK'erne, arbejdet og arbejdspladserne

I forhold til andre lønmodtagere har HK'erne en mere udbredt frihed til at bestemme ferie og selv at bestemme, hvad der skal arbejdes med "i den næste time". Manglende muligheder for selv at disponere arbejdet viser sig i øvrigt at have stærk sammenhæng med oplevelsen af psykiske belastninger. Analyse af tallene viser, at jo mindre frihed, man har til selv at disponere arbejdet, jo større tilbøjelighed til at føle psykiske belastninger. Denne mangel på frihed kan også være et udtryk for dårlig ledelse.

På de fleste punkter er der ikke væsentlige forskelle mellem HK'erne i den offentlige og private sektor, men på to områder adskiller de sig meget tydeligt fra hinanden. Blandt de privat ansatte er der 35%, der er helt eller delvis enig i, at de kan benytte sig af en flekstidsordning, mens det på det offentlige område er over dobbelt så mange, nemlig 77%. Når det drejer sig om at bytte arbejdstider med kolleger, går forskellen den modsatte retning. Her er 48% af de privat ansatte helt eller delvis enig i, at det kan lade sig gøre, mens det kun gælder 27% af de offentligt ansatte.

Hvor det kan lade sig gøre, benytter moderne ledelse sig ofte af jobrotation, selvstyrende grupper, uddelegering af kompetence m.v. Her er HK'erne på nogle punkter lidt dårligere stillede end de øvrige lønmodtagere. I tabel 3.3 er der foretaget en sammenligning af HK-området med de øvrige lønmodtagerområder.

Tabel 3.3. I hvilket omfang har du indenfor de sidste 2 år været inddraget i...? (% sommetider eller oftere)

	HK	Øvrige LO	FTF, AC og LH
Jobrotation	23	28	19
Selvstyrende grupper	32	44	50
Omlægning af arbejdsgange eller organisation	56	45	64
Uddelegering af kompetence fra overordnede	52	50	71
Projektorienterede arbejdsformer	34	36	62
n	255	649	574

Navnlig når det drejer sig om selvstyrende grupper og projektorienterede arbejdsformer er relativt færre HK'er inddraget. Dvs. at HK'erne ikke synes at blive "frigjort" så meget som de øvrige lønmodtagere fra traditionelle og stive arbejdsorganiseringer. Vi har undersøgt om der på HK-området er forskel mellem den private og offentlige sektor, men har ikke kunnet finde væsentlige forskelle.

I øvrigt er den normale arbejdstid blandt HK'erne typisk 37-38 timer, hvilket angives af 69%. Kun ganske få angiver at arbejde mere end 38 timer ugentlig, mens 27% oplyser, at de arbejder mindre end 37 timer om ugen. Overarbejde kan ikke siges at være almindeligt, idet 66% af alle HK'er oplyser, at det sjæl-

dent eller aldrig forekommer. Det er nogenlunde på niveau med øvrige lønmodtagere som helhed.

Sammenlignet med andre lønmodtagere arbejder HK'erne relativt hyppigt på fast dagtid indenfor tidsrummet 6-18. Det gælder 87%, mens antallet på det øvrige LO-område er 73% og blandt AC, FTF og LH 80%. Blandt HK'erne er der dog tydelige forskelle mellem mænd og kvinder. Mens ca. en tredjedel af kvinderne oplyser, at de arbejder mindre en 37 timer pr. uge, så gælder det kun 4% af mændene.

På spørgsmålet om hvornår arbejdstiden skulle være placeret, hvis man selv kunne vælge, svarer 87% af HK'erne, at man foretrækker fast dagtid. Her er der ingen væsentlig forskel mellem kønnene.

Vi har undersøgt, om HK'erne gerne vil kunne trappe arbejdstiden ned, mens man er på arbejdsmarkedet. Her kan vi registrere en klar forskel mellem kønnene. Mens 58% af kvinderne er helt eller delvis enige i dette ønske, gælder det kun 39% af mændene.

Værdier i arbejdet

Spørgsmålene om frihedsgrader i arbejdet og erfaring med nye former for arbejdsorganisering lægger op til at undersøge, hvad HK'erne selv ville lægge vægt på, hvis de frit kunne vælge arbejde. I tabel 3.4 sammenlignes de andele, der i de forskellige lønmodtagergrupper, har svaret "stor betydning" til de forskellige værdier, man kan lægge i arbejdet.

Tabel 3.4. Hvad ville betyde mest for dig, hvis du frit kunne vælge arbejde? (% der svarer "stor betydning"). Der er rangordnet efter tilslutningen i HK.

	HK	Øvrige LO	AC, FTF, LH
Ar arbejdet er interessant og spændende	79	81	90
At ledelsen viser forståelse og respekt for de ansatte	79	82	79
At jeg kan føle at jeg laver et godt stykke arbejde	75	75	77
At der er kammeratskab på arbejdspladsen	74	77	62
Ar arbejdsmiljøet er i orden	67	74	62
At der er tryghed i ansættelsen	57	65	41
At arbejdet ligger tæt ved min bopæl	26	29	17
At der er gode muligheder for efteruddannelse	22	29	31
At lønnen er høj	18	28	21
At jeg selv kan bestemme arbejdstiden	16	21	19
At der er mulighed for at arbejde hjemme	7	7	8
n	260	677	585

HK'erne, arbejdet og arbejdspladserne

Vi kan konstatere, at der på de fleste punkter er stor lighed i værdierne hos HK'erne og de øvrige lønmodtagere. Der hvor der er forskelle – f.eks. i vægten på kammeratskab og tryghed i ansættelse – er det interessant, at HK'erne mere ligner det øvrige LO-område end AC, FTF, LH.

Det mest bemærkelsesværdige ved tabellen er dog den store vægt, der lægges på arbejdets "bløde" værdier – dvs. arbejdsindholdet, anerkendelsen og de sociale værdier – i forhold til de materielle værdier såsom løn, tryghed i ansættelsen og arbejdstiden. Det må tolkes derhen, at med den stigende materielle levestandard og velfærdssikringen, øges vægten på arbejdets immaterielle værdier.

Selvom kun 18% af HK'erne tillægger en høj løn "stor betydning", skal man dog ikke lade sig narre til at tro, at lønnen nu for evigt er blevet underordnet andre værdier i arbejdet. Blandt resten af HK'erne er der 59%, der mener at lønnen har "nogen betydning", og hvis HK'erne i f. eks. fremtiden føler, at de sakker bagud i forhold til andre grupper eller at reallønnen falder mærkbart, så kan lønnen hurtigt få overordentlig stor betydning.

Vi har på dette spørgsmål ikke kunnet finde nævneværdige forskelle mellem offentligt og privat ansatte HK'ere. Når vi sammenligner aldersgrupperne, er der en klar tendens til at de yngre lægger mere vægt på at arbejdet er interessant og spændende end de ældre aldersgrupper, mens de ældre på den anden side lægger mere vægt på at føle, "at man laver et godt stykke arbejde". De ældre lægger også relativt mere vægt på arbejdsmiljøet og tryghed i ansættelsen.

Når vi sammenligner mænd og kvinder i HK, viser der sig den interessante forskel, at kvinderne i langt højere grad end mændene lægger vægt på, at arbejdet er interessant og spændende. Blandt kvinderne siger 82% at det har stor betydning, mens det kun gælder 66% blandt mændene. Desuden lægger kvinderne i højere grad end mændene vægt på, at der er et godt kammeratskab på arbejdspladsen og at arbejdsmiljøet er i orden.

Der er tillige en tendens til at kvinderne i højere grad end mændene lægger vægt på muligheden for efteruddannelse. Forholdsvis flere kvinder end mænd lægger også vægt på, at kunne lave et godt stykke arbejde og – måske ikke overraskende – er der en større andel af kvinderne, der lægger vægt på at kunne arbejde hjemme.

Efteruddannelse

HK'erne er generelt lige så interesseret i efteruddannelse som lønmodtagerne på det øvrige LO-område. Mens 70% af HK-medlemmerne erklærer sig meget eller ret interesseret, er tallet for det øvrige LO-område 66% og 85% blandt resten (FTF, AC, LH).

Der er på HK-området ikke væsentlig forskel mellem privat og offentligt ansatte, men vi finder en tydelig aldersforskel. Jo ældre man er, jo mindre interesseret. Der er også en tendens til at kvinderne er mere interesseret end mændene.

Når man spørger HK'erne om mulighederne for efteruddannelse siger 18% at de er "meget gode" og 41% at de er "ret gode". Her er der ikke synderlig forskel mellem HK'erne og de øvrige lønmodtagere. Her finder vi blandt HK'erne også en vis sammenhæng med alder. Tendensen er, at jo ældre man er, jo dårligere bedømmer man mulighederne.

Der er også en vis forskel mellem offentligt og privat ansatte. Blandt de offentligt ansatte siger 23% at de har "meget gode" muligheder, mens det kun gælder 15% af de privat ansatte.

Vi er gået lidt mere i dybden og undersøgt i hvor høj grad de, der er interesseret, også har muligheden, jfr. tabel 3.5.

Tabel 3.5. Interesse i efteruddannelse sammenholdt med vurdering af muligheden. (%)

	Meget gode/ ret gode muligheder	Ret dårlige/ meget dårlig muligheder	Ved ikke	n
Meget el. ret interesseret i efteruddannelse	68	26	6	181
Ikke særligt el. slet ikke interesseret i efteruddannelse	42	21	37	72

Der er tilsyneladende en sammenhæng. Blandt de, der enten er "meget" eller "ret interesseret", svarer 68% at mulighederne enten er "meget" eller "ret gode". Blandt de, der ikke er særligt eller slet ikke interesseret, siger kun 42% at mulighederne er meget eller ret gode. Men man skal her være opmærksom på den store andel af de ikke interesserede, der svarer "ved ikke" til spørgsmålet om mulighederne. Mange af dem, der ikke er interesseret i efteruddannelse, har – forståeligt nok – heller ikke gjort noget for at undersøge mulighederne.

Omkring halvdelen af HK-medlemmerne oplyser, at de har oplevet hindringer i at kunne deltage i uddannelse og kurser i arbejdstiden. Den andel ligger på linie med den, vi finder i de øvrige lønmodtagergrupper. Der er for HK'ernes vedkommende heller ikke forskelle mellem den private og offentlige sektor. Den oftest forekommende hindring er travlhed på arbejdspladsen, som 25% nævner. Den næst hyppigst nævnte hindring er at kursusbudgettet er for lille (17%). Modvilje hos arbejdsgiveren nævnes blot af 7%.

Faglig organisering på arbejdspladsen

Hvordan ser HK'ernes arbejdspladser ud, når det drejer sig om organisering, og hvordan er billedet, når man sammenligner med de øvrige lønmodtagergrupper. Det er vist i tabel 3.6.

Tabel 3.6. Udbredelsen af faglige klubber og valgte tillidsrepræsentanter i de tre organisationsområder (% der svarer ja)

	HK	Øvrige LO	FTF, AC og LH
Er der på din arbejdsplads en faglig klub?	43	36	35
Er der på din arbejdsplads en tillidsrepræsentant *)	56	73	71
n	267	703	601

*) Inklusive de, der svarer "Ja, jeg er selv tillidsrepræsentant".

Umiddelbart kan det virke lidt uforståeligt, at HK'erne har relativt flere faglige klubber end de øvrige lønmodtagere, men færre tillidsrepræsentanter. En del af forklaringen ligger nok i en bagvedliggende variation i arbejdspladsernes størrelse og fordelingen på privat og offentlig sektor.

På HK-området finder vi således meget store forskelle mellem de to sektorer. Mens 77% i den offentlige sektor oplyser at der er en faglig klub, er der kun 22% i den private sektor, der kan sige det samme. Tilsvarende er der 79% i den offentlige sektor, der angiver, at der er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen. Det gælder kun 40% i den private sektor. Disse forskelle hænger givetvis sammen med, at arbejdspladserne gennemgående er mindre eller helt små i den private sektor.

Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, har vi spurgt om grunden hertil. En tredjedel af de adspurgte oplyser, at det er fordi der er under 5 ansatte. Næsten 30% siger, at der ikke er nogen ansatte, der vil være tillidsrepræsentant, og en ligeså stor andel oplyser, at der ikke er nogen kollektiv overenskomst. Man kunne vælge mere end én begrundelse, men de andre begrundelser såsom at et flertal på arbejdspladsen ikke ønsker en tillidsrepræsentant, at ledelsen helst ikke vil have det eller at samarbejdet med ledelsen er så godt, at det ikke er nødvendigt, vandt kun tilslutning blandt et fåtal på 10-15%.

Blandt de mange privat ansatte, der ikke har tillidsrepræsentant, oplyser det store flertal 81%, at grunden er, at ingen vil være det. Blandt de få offentligt ansatte uden tillidsrepræsentant giver 27% samme grund, men her er tallene meget små.

Vi har spurgt de HK'ere, der har tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, om deres rolle og interessevaretagelse. På spørgsmålet om tillidsrepræsentanten også

forhandler for de kolleger, der ikke er medlem af fagforeningen, svarer 41% "ved ikke". Det er åbenbart ikke noget, der kan samle den helt store interesse blandt medlemmerne. Det er især blandt de yngre aldersgrupper, at ved-ikke procenten er høj.

Medlemmernes opfattelse af tillidsmandens rolle er meget forskellig. Godt 40% er helt eller delvis enig i at tillidsrepræsentant tager dem med på råd, når deres interesser skal varetages. Omkring 20% mener, at tillidsrepræsentanten er "for tæt på ledelsen". Det gælder især i den offentlige sektor. Og når man spørger om tillidsrepræsentanten er god til at fremføre medlemmernes synspunkter, kan kun 40% erklære sig helt eller delvis enig. På disse spørgsmål afviger HK'erne i øvrigt ikke meget fra de øvrige lønmodtagergrupper.

Faglig aktivitet, medbestemmelse og lønforhandling

Vi har spurgt, om man har deltaget i faglige møder inden for det seneste år. Hertil svarer 64% af HK'erne nej, hvilket betyder en lidt lavere aktivitet end blandt de øvrige lønmodtagergrupper, hvor antallet af nej-svar ligger på 56-58%. Blandt HK'erne er det især de privatansatte, der er passive (70%), mens der blandt de offentligt ansatte kun er godt halvdelen, der ikke har deltaget i et eller flere af de forskellige typer af møder.

Tabel 3.7 viser forskellen mellem sektorerne, når man opdeler på de forskellige typer af faglig aktivitet.

Tabel 3.7. Andel af HK'er indenfor den offentlige og private sektor, der har deltaget i faglige møder indenfor det seneste år. (%)

	Offentlig sektor	Privat sektor
Generalforsamlinger i fagforeningen	20	11
Faglige møder i fagforeningen	5	6
Fyraftensmøder, studiekreds el. lign.	15	11
Faglige møder på arbejdspladsen	35	17
n	99	154

Som det fremgår, er den faglige aktivitet generelt højere i den offentlige sektor. Størst forskel finder vi i deltagelsen i faglige møder på arbejdspladsen. Her er andelen af aktive i den offentlige sektor dobbelt så høj som i den private sektor. Tabel 3.8 viser aktiviteten i de forskellige aldersgrupper.

Tabel 3.8. Andel af HK'er indenfor de forskellige aldersgrupper, der har deltaget i forskellige typer af faglige møder indenfor det seneste år. (%)

	Generalforsamling i fagforeningen	Faglige møder i fagforeningen	Fyraftensmøder, Studiekreds o.l.	Faglige møder på arbejdspladsen	n
- 30 år	4	3	6	24	67
31-40 år	11	8	9	13	64
41-50 år	14	6	14	30	71
51 år -	26	5	20	25	65

Som det fremgår, er der en klar sammenhæng mellem alder og aktivitet, når det gælder de traditionelle generalforsamlinger og fyraftensmøder: jo ældre man er, jo højere deltagelse. Derimod er det bemærkelsesværdigt, at de unge i lige så høj grad som de ældre deltager i faglige møder på arbejdspladsen. Vi har på dette punkt ikke fundet nævneværdig forskel på kvinders og mænds deltagelse.

På spørgsmålet om man ønsker mere medbestemmelse på arbejdspladsen, svarer 24% ja til overordnede beslutninger om nyansættelser, afskedigelser, lukning osv., mens godt 50% ønsker mere medbestemmelse omkring tilrettelæggelsen af det daglige arbejde. Tabel 3.9 viser tilslutningen indenfor den offentlige og private sektor.

Tabel 3.9. Bør der være mere medbestemmelse på arbejdspladsen? (%)

	Offentlig Sektor	Privat sektor
Ja, specielt angående de overordnede beslutninger	26	23
Ja, men specielt omkring tilrettelæggelsen af det daglige arbejde	41	50
n	99	154

Mens der kun er lille forskel angående de overordnede beslutninger, er der i den private sektor et mere udbredt ønske om medbestemmelse ved tilrettelæggelsen af det daglige arbejde. Denne forskel kommer muligvis af, at der er opnået mere medbestemmelse i den offentlige sektor end i den private.

Vi havde en forventning om, at de fagligt aktive i højere grad end de passive ønskede medbestemmelse på arbejdspladsen, men en sådan sammenhæng kan ikke påvises.

På spørgsmålet om man inden for det sidste år - enten selv eller via tillidsrepræsentanten - har gjort noget for at opnå højere løn, svarer 45% at de selv har gjort et forsøg. På det felt er HK'erne mere aktive end f.eks. det øvrige LO-område, hvor 34% selv har gjort en indsats. Kun 10% af HK'erne har forsøgt at opnå bedre løn via tillidsrepræsentanten.

Næsten samme mønster viser sig ved spørgsmålet, om man inden for det sidste år har gjort noget for at opnå forbedringer af arbejdsvilkårene. Halvdelen oplyser, at de selv gjort noget, mens 10% har gjort et forsøg via tillidsrepræsentanten.

Generelt har vi spurgt om løn og ansættelsesforhold er omfattet af kollektiv overenskomst, en privat aftale eller en kombination heraf. Blandt HK'erne er 45% dækket af en kollektiv overenskomst, mens 20% svarer "en kombination af begge". 19% har udelukkende en privat aftale og 16% svarer enten "ingen aftale" eller "ved ikke".

Vi finder – nok ikke overraskende – en meget klar forskel efter hvilken sektor, man er beskæftiget i. Blandt de offentligt ansatte oplyser 70% at de udelukkende er omfattet en kollektiv aftale, mens resten svarer en kombination af kollektiv og privat eller "ved ikke". I den private sektor er der kun 28%, der mener at være dækket af en kollektiv aftale, mens 44% svarer enten "privat aftale" eller "ingen aftale".

Sammenlignet med det øvrige arbejdsmarked er den samlede HK-gruppens dækning af kollektiv overenskomst noget mindre end gennemsnittet. På LO-området og de øvrige hovedorganisationer er henholdsvis 53% og 57% omfattet af kollektive overenskomster, mens henholdsvis 23% og 17% har en kombination af kollektiv og privat. Det kan kalde på en forbundsmæssig interesse.

Sammenhold og syn på de uorganiserede

Vi har stillet en række spørgsmål, der kan pejle sammenholdet på arbejdspladsen og solidariteten med svagere stillede kolleger. Når det drejer sig om traditionel solidaritet i forhold til ledelsen, er der en tendens til at HK'erne ikke står så stærkt som det øvrige LO-område.

I tabel 3.10 sammenlignes HK'erne med de øvrige lønmodtagere på dette spørgsmål.

Tabel 3.10. HK'erne sammenlignet med de øvrige lønmodtagere på spørgsmålet: "De ansatte holder sammen over for ledelsen, hvis der er uoverensstemmelser". (%)

	Helt eller delvis enig	Hverken enig eller uenig	Helt eller delvis uenig	n
HK	34	33	33	259
Øvrige LO	49	30	21	670
FTF, AC, LH	37	40	25	580

HK'erne, arbejdet og arbejdspladserne

Som det fremgår af tabellen svarer en tredjedel af HK'erne helt eller delvis enig, mens den tilsvarende andel på det øvrige LO-område nærmer sig halvdelen. Også sammenlignet med de øvrige hovedorganisationer ligger HK'erne i "bunden", når det drejer sig om vurderingen af sammenholdet. På dette spørgsmål er der ikke forskelle mellem HK'ere i den private og offentlige sektor.

Når det drejer sig om personlige relationer og at hjælpe hinanden i det daglige arbejde, er HK'erne til gengæld mindst ligeså omsorgsfulde som andre grupper. Til påstanden: "Man tager del i hinandens liv og interesserer sig for hinanden" svarer 65% af HK'erne helt eller delvis enig sammenlignet med 58% på det øvrige LO-område.

Blandt HK'erne er der tillige en klar tendens til at kvinderne er mere omsorgsfulde end mændene. På spørgsmålet om at tage del i hinandens liv og interessere sig for hinanden svarer 70% af kvinderne helt eller delvis enig, mens det kun gælder 48% af mændene.

Over 70% af samtlige HK'ere er også enige i, at man hjælper hinanden med arbejdet og samarbejder, når der er brug for det. Mindre end en tredjedel mener, at "mange bruger albuerne for at komme frem". Tesen om et individualiseret og egoistisk præget arbejdsliv er således ikke genkendt af det store flertal af HK'erne. Majoriteten fremhæver samarbejdet og omsorgen for hinanden som karakteristisk for arbejdspladskulturen.

Den gensidige hjælpsomhed omfatter også kolleger med nedsat arbejdsevne. På spørgsmålet om det er en god idé at give disse et mindre belastende arbejde, er så godt som alle enige. Hvis man mere radikalt spørger, om det er en god idé at lade dem gå ned i tid uden lønnedgang, svarer dog kun ca. en tredjedel positivt.

Omkring halvdelen af HK'erne synes også at det er en god idé at ansætte indvandrere på arbejdspladsen. Men her svarer næsten 40% "ved ikke", hvilket formentlig betyder, at den nærmere stillingtagen vil afhænge af sproglige og andre kvalifikationer.

For at få et indtryk af hvor rodfæstede de mere traditionelle holdninger til faglig organisering er, har vi spurgt om det udløser modvilje blandt et flertal af kollegerne, hvis en ansat ikke er medlem af fagforeningen. Tabel 3.11 viser HK'ernes svar sammenlignet med de øvrige lønmodtageres.

Tabel 3.11. "Kan man sige, at det udløser modvilje blandt flertallet af kolleger på din arbejdsplads hvis: (% der svarede i meget høj eller høj grad).

	HK	Øvrige LO	FTF, AC og LH
En kollega ikke ønsker at følge en beslutning, som flertallet har truffet på et møde	36	45	38
En kollega ikke er medlem af fagforeningen	14	40	17
n	254	653	571

Det er især lønmodtagerne på LO-området uden for HK, der mener at disse ting vil udløse modvilje. HK'erne ligger omtrent på linie med FTF, AC, LH. Normerne er forskellig udbredt efter erhvervsbranche. Vi kan fastslå - med baggrund i vores større undersøgelse, som HK'erne i denne undersøgelse jo er en del af - at udbredelsen af de to kollektivnormer om hhv. "demokratisk disciplin" og "faglig organisering" er meget afhængig af hvilken erhvervsbranche, man arbejder inden for. Normerne har stærkest udbredelse indenfor industri-, transport- og bygge- og anlægsbrancherne samt indenfor de offentlige undervisnings-, sundheds- og velfærdsinstitutioner. Mens normerne har svagest udbredelse indenfor handel, restaurations- og hotelvirksomhed, bank- og forsikringsvirksomhed samt privat servicevirksomhed. I de sidstnævnte brancher er HK'erne beskæftigelsesmæssigt overrepræsenteret, og særligt de unge HK'ere er overrepræsenteret inden for handel, restaurations- og hotelvirksomhed). De unge møder derfor i mindre grad den kollektive kultur, som normerne er udtryk for (Bild mfl. 2007).

Når man i stedet for at spørge om reaktionen på arbejdspladsen beder om HK'ernes egen personlige mening, finder man samme mønster. Kun 9% af HK'erne siger, at de helst ikke arbejder sammen med uorganiserede. Den tilsvarende andel på det øvrige LO-område er 23%, mens andelen inden for FTF, AD, LH er 9%.

Dyberegående analyse viser - måske ikke overraskende - en meget stærk sammenhæng med politisk holdning. Jo mere venstreorienteret, jo større uvilje mod at arbejde sammen med uorganiserede.

Også alder er betydning. Jo yngre man er, jo flere svarer, at manglende organisering ikke har nogen betydning for forholdet til kollegerne.

En fagforenings styrke afhænger i høj grad af, om man kan stå sammen i en konfliktsituation uanset personlig uenighed. Ved afstemninger - f.eks. om en arbejdsnedlæggelse - må der være disciplin, således at mindretallet respekterer en flertalsafgørelse. Som vist i tabellen ovenfor synes denne "demokratiske disciplin" at være temmelig slap, idet kun godt en tredjedel af HK'erne mener, at det udløser klar modvilje, hvis en kollega ikke ønsker at følge en beslutning, som flertal-

HK'erne, arbejdet og arbejdspladserne

let har truffet. Her er HK'erne mere egenrådige end kollegerne i de øvrige LO-forbund.

Generelt må vi sige, at de traditionelle kollektive normer ikke står stærkt, hverken i HK eller blandt de øvrige lønmodtagere. Man skal dog være forsigtig med at tage disse holdninger alt for bogstaveligt. Specielt holdningerne til at stå sammen om et afstemningsresultat kan tænkes at være helt anderledes, når det kommer til en virkelig konfliktsituation, hvor mindretallet vil blive udsat for et stærkt normpres.

Opsummering

Vi forventede at HK'erne generelt ligner AC, FTF og LH mere end de ligner kollegerne på LO området. Denne antagelse er dog ikke entydigt bekræftet.

På nogle områder ligger HK på linie LO. Det drejer sig især om en række arbejdsforhold, f.eks. deltagelse i projektorienterede arbejdsformer eller selv at kunne vælge placering af arbejdstid. På spørgsmålet om, hvad der betyder mest, hvis man frit kunne vælge arbejde, ligner HK'erne også mest det øvrige LO-område, når det gælder vægten på et godt kammeratskab og tryghed i ansættelsen.

På andre områder ligner HK's profil meget tydeligt det samlede AC, FTF og LH-område. Det gælder især traditionelle fagpolitiske holdninger til det at arbejde sammen med uorganiserede og normen om at være loyal overfor kollektivt truffede beslutninger. Her holder de manuelt arbejdende under LO de klassiske normer i hævd i langt større udstrækning end HK'erne og de øvrige lønmodtagergrupper.

Arbejdspres og dårlig ledelse nedsætter trivsel, arbejdsglæde og velfærd for mange lønmodtagere. Over halvdelen af HK'erne rapporterer at de arbejder under stærkt tidspres, og omkring en tredjedel føler psykiske belastninger i arbejdet. Som påvist er der en stærk sammenhæng mellem på den ene side arbejdspress og dårlig ledelse og på den anden side et psykisk belastende job. Dette bør være et opmærksomhedspunkt for HK's interessevaretagelse.

Generelt ligger HK'ernes interesse for efteruddannelse på linie med lønmodtagerne under det øvrige LO-område, men noget lavere end hos medlemmerne på AC, FTF, LH området. Blandt HK'erne er kvindernes interesse lidt større end mændenes, men – ikke overraskende – aftager HK'ernes interesse i almindelighed med alderen.

Vi forventede, at der ville være forskelle mellem HK'erne i den private og offentlig sektor. Dette holder stik på en række væsentlige områder. Først og fremmest kan vi konstatere, at den faglige aktivitet er relativt højere i den offentlige sektor, især når det drejer sig om deltagelsen af faglige møder på arbejdspladsen. Fagli-

ge klubber og valgte tillidsrepræsentanter er også betydelig mere udbredt i den offentlige sektor.

Materialet viser også, at arbejdsforholdene i den offentlige sektor på nogle områder er dårligere end i den private sektor. Selvom der ikke synes at være nogen større forskel mellem de to sektorer, når det gælder opfattelsen af tidspresset, så er den andel, der føler, at de har svært ved at sikre kvaliteten af deres arbejde inden for de givne rammer dobbelt så stor i den offentlige sektor end i den private. Ligeledes er andelen, der føler psykiske belastninger i arbejdet væsentligt højere i den offentlige sektor. Sådanne forskelle i arbejdsforholdene kan være med til at forklare, at den faglige aktivitet har forskelligt niveau. Men fælles er konstateringen, at HK-medlemmerne i arbejdslivet gerne bakker hinanden op og på anden vis viser den hverdagssolidaritet, der er med til at få sikret, at arbejdet udføres ordentligt, og at der etableres gode sociale bånd mellem ansatte.

4. HK´erne, velfærdsstat og politik

Der er mere end arbejde og arbejdsliv på spil: Lønmodtagernes historie er også historien om, at samfundets politiske indretning har fået overmåde stor betydning for medlemmernes hverdag og velfærd. Den offentlige velfærd er blevet udbygget på en lang række områder gennem de senere årtier, fattigdom og ulighed har skullet bekæmpes, og folk har skullet gives ressourcer, så de selv kan prioritere og være med til at forme deres egen fremtid. Og en stor offentlig sektor kræver høje skatter og afgifter til at finansiere aktiviteterne. Det er den universelle velfærdsstat rammen om at sikre.

Der er imidlertid sket ganske meget med den måde, velfærdsstaten producerer sine sikringer, ydelser og beslutninger på gennem de seneste 10-15 år. Den offentlige sektor i Danmark er blevet "moderniseret" ganske gennemgribende, og det har på forvaltningssiden ført til mange slags reformer og ændringer, der dels berører dem, der dagligt arbejder i velfærdsinstitutionerne, dels berører dem, der dagligt "bruger" velfærdsydelse. De sidste er i princippet os alle sammen, borgerne i samfundet. HK-medlemmerne er berørt i samme dobbelte forstand af disse forvaltningsudviklinger: en betragtelig del af medlemmerne som offentligt ansatte og alle som borgere/brugere af offentlige ydelser og service.

Selv den nyliberale og nykonservative strømning, der har været i politik i næsten alle vestlige lande gennem snart adskillige år, har ikke grundlæggende ændret ved den kendsgerning, at der herhjemme hersker enighed om, at velfærdsstatens grundfunktioner skal bevares. Der er stadig stor uenighed mellem højre og venstre i dansk politik om, hvordan politikker skal indrettes og udvikles, om hvilke instrumenter, der skal bruges osv., men de basale mål i politikken synes der ikke åbent at være stor uenighed om på lønmodtagerside (jf. "Arbejdsliv og Politik - signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede"). En renlivet liberalisme anser vi for en blokeret udviklingsvej for det danske velfærdssamfund. Selv i en tid, hvor Børsen er blevet snart sagt alle tings målestok, er den fundamentale tryghedstankegang næppe truet. Vi forventer derfor heller ikke at finde udbredt utilfredshed hos HK-medlemmerne med det offentliges velfærdssikringer, men nok politisk uenighed om, hvem man bedst tiltror evnen til at udvikle og forvalte politikkerne, ligesom vi forventer at finde et meget bredt spektrum af partipræferencer hos medlemmerne. Der må afdækkes vurderinger af og holdninger til virkemidlerne i fordelingspolitikken, ligesom HK-medlemmernes foretrukne stemmeafgivning på undersøgelsestidspunktet skal undersøges nærmere.

HK'erne, velfærdsstat og politik

Om vores forventninger så også indfris, når vi dykker dybere ned i APL II-materialerne, beretter vi nærmere om i dette kapitel. Det er både HK-medlemmernes erfaringer med og syn på velfærdspolitikker og deres bredere samfundssyn, der er objektet for første del af analysen. Det indbefatter også spørgsmålene om, hvordan HK-medlemmerne gerne ser samfundet udvikle sig i de kommende år, og hvordan deres politiske motivstrukturer ser ud. I anden del af kapitlet går vi så nærmere ind på forholdet til partipolitik og især HK-medlemmernes egne politiske aktiviteter ud over stemmeafgivning ved de officielle valg. Gangen vil altså være den, at vi først tager HK-medlemmernes erfaringer med og vurderinger af *velfærdssikring* op, dernæst spørgsmål om *velfærdsstatens videre udvikling*, hvad der også leder os til at beskæftige os med *fordelingsspørgsmål* – altså spørgsmål om, hvordan velfærden skal fordeles -, inden vi vender os mod holdninger til *samfundsudviklingen* generelt. Kapitlet afsluttes med, at vi ser nærmere på HK-medlemmernes *politiske deltagelse* og deres stemmeafgivning.

Forholdet til velfærdsstaten

Inden vi nærmere gransker HK-medlemmernes erfaringer med og syn på velfærdssikringen i dag, er det værd at slå fast, at medlemmerne klart har en opfattelse af, at politiske beslutninger og indretning af velfærdsordningerne har betydning for dem og deres levevilkår. Derfor skal der også fagpolitisk ske stillingtagen til det politisk-administrative systems udvikling. Men det skal vel og mærke ikke ske ved, at fagbevægelsen binder sig til et enkelt parti, som det var tilfældet før 2003, hvor LO-fagbevægelsen ved vedtagelse af "Nyt LO" endegyldigt brød de politiske og økonomiske bånd med Socialdemokratiet. HK-Danmark havde været ledende i 1990'erne i at rejse spørgsmålet om fagforeningernes selvstændighed i forhold til partiet, og det har vist sig at være et rigtigt og vigtigt initiativ.

Mere end to tredjedel af HK-medlemmerne giver klart udtryk for, at de ikke ønsker en fast faglig støtte til et politisk parti. Det skal vejes op over for, at alene 11% mener det modsatte, og her er det overvejende medlemmerne, der er ansat i den offentlige sektor, som indtager det standpunkt. HK-holdningerne er lige så skarpe som LO, men ikke helt så markant en afvisning af fast støtte som for medlemmer af FTF, AC og LH. Tallene fremgår af tabel 4.1.

Tabel 4.1. Holdning til fagforeningsstøtte til politiske partier (%)

Hvordan stiller du dig til følgende: *Synes du, det er vigtigt, at fagforeningen støtter politiske partier?*

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
HK offentlig	10	7	16	13	54	90
HK privat	1	8	19	9	64	141
HK i alt	4	7	18	10	61	237
LO øvrige offentlig	6	8	23	14	49	222
LO øvrige privat	3	6	18	9	64	378
LO i alt	4	6	20	11	59	603
FTF, AC, LH offentlig	3	6	22	12	57	317
FTF, AC, LH privat	1	3	10	10	77	201
FTF, AC, LH i alt	2	5	17	12	65	520

Fra denne konstatering af, at LO-fagbevægelsen ifølge det store medlemsflertal har taget en rigtig beslutning i 2003 om at kappe de faste bånd til et bestemt politisk parti, kan vi nu gå over til at se på, hvad HK-medlemmerne anser for at være væsentlige politiske målsætninger. Det rammesætter den personlige vurdering af, hvordan velfærdssikringen i dag ser ud, og hvordan man kunne ønske sig den ændret.

Vi har ladet både materielle og immaterielle værdier få plads i medlemmernes vurdering af vigtigheden af forskellige politiske målsætninger. Der er taget fire aktuelle målsætninger op for særskilt vurdering, og af fordelingerne ses (jf. tabel 4.2.), at HK-medlemmerne massivt bakker op om både at sikre beskæftigelse, økonomisk vækst og miljøet. En lidt mindre tilslutning, men dog stadig stærk opbakning (fra 63% af medlemmerne) er at finde til målsætningen om at reducere forskellen mellem rig og fattig.

Figur 4.2. Indstilling til politiske målsætninger (% "helt og delvis enig")

Hvordan stiller du dig til følgende politiske målsætninger?

	HK	Øvrige LO	FTF, AC og LH
Vigtigt at bekæmpe arbejdsløsheden	96	97	96
Vigtigt at sikre økonomisk vækst	92	91	84
Vigtigt at sikre miljøet	93	94	96
Vigtigt at reducere forskellen mellem rig og fattig	63	71	57
n	264	696	597

HK'erne, velfærdsstat og politik

Det fremgår også af tabel 4.2., at HK'erne ligger helt på linie med resten af LO, når det gælder de politiske målsætninger - med en mindre undtagelse, for så vidt gælder reduktion af forskellen mellem rig og fattig. Tilslutningen til denne målsætning er dog endnu lavere hos medlemmerne af FTF, AC og LH taget under ét. Sektorplacering er ikke afgørende for HK-medlemmernes indstilling her.

Bag HK-tallene gemmer sig også den sammenhæng, at der er en tendens til, at de ældre medlemmer i højere grad end de yngre entydigt tilslutter sig målsætningerne. Alder spiller således ind i forhold til, hvor stærkt enig, man er i disse målsætninger. Fordelingen fremgår af tabel 4.3., hvor vi har trukket målsætningen om at bekæmpe arbejdsløsheden frem.

Tabel 4.3. Andel af "helt enig" i at det er vigtigt at bekæmpe arbejdsløshed og alder (%)

Alder	Procentandel "helt enig"	n
- 30 år	61	67
31 - 40 år	57	68
41 - 50 år	65	65
51 år -	80	65
I alt	66	265

Der er ikke store og betydende forskelle i indstilling, når det gælder køn. Her har både mænd og kvinder en ret ensartet vurdering af betydningsfuldheden af disse politiske målsætninger, dog med en svagt stærkere tilslutning fra kvindernes side end hos mændene. På spørgsmålet, om det er vigtigt at reducere forskellen mellem rig og fattig, er der 29% af de kvindelige HK-medlemmer, der er "helt enig" i udsagnet mod 21% af mændene. Sektorplacering har også her vist sig ikke at have den store betydning.

Vi har stillet lønmodtagerne en række spørgsmål om, hvordan de føler sig sikret af offentlige velfærdsordninger omkring arbejdsløshed, sygdom og alderdom. Her viser det sig, at HK'erne i større omfang, end hvad gælder resten af LO-medlemmerne og i særdeleshed også medlemmer under FTF, AC og LH føler sig godt dækket ind under arbejdsløshed. Der er i øvrigt en sammenhæng mellem, hvor udsat man er på jobbet, og den grad af dækning, man har. 47% af HK-medlemmerne ytrer sig positivt i forhold til at føle sig godt dækket, mens 19% føler sig dårligt dækket. Med hensyn til dækning under sygdom er billedet tilsvarende: 42% af HK-medlemmerne føler sig godt dækket, mens 18% føler sig dårligt dækket. Det er imidlertid omkring alderdom, at bekymringen rigtigt slår igennem i medlemsmassen. Her er hele 38% af den opfattelse, at man er dårligt dækket i alderdommen mod kun 20%, som føler sig godt dækket. Tallene, sammenlignet med de øvrige grupper på arbejdsmarkedet, fremgår af tabel 4.4.

Tabel 4.4. Følelse af dækning under arbejdsløshed, sygdom og alderdom (%)*Hvordan synes du, at det offentlige sikrer dig ved?*

	HK n=264		Øvrige LO n=694		FTF, AC, LH n=595	
	Godt dækket	Dårlig dækket	Godt dækket	Dårlig dækket	Godt dækket	Dårlig Dækket
Arbejdsløshed	47	19	41	19	42	18
Sygdom	42	18	40	22	45	17
Alderdom	20	38	20	37	26	31

Man kan tillade sig at udlede, at der er udtrykt en udbredt bekymring omkring sikringen under alderdom, mens tilfredsheden med f.eks. arbejdsløshedsunderstøttelsen er større i HK end i FTF, AC og LH, hvor dækningsgraden også er betydeligt lavere på grund maksimumsgrænse for understøttelse set i forhold til deres højere løn.

For HK'ernes vedkommende føler de offentligt ansatte sig en anelse bedre dækket end privatansatte. Således føler 46% af medlemmerne sig godt eller meget godt dækket under sygdom mod 38% af de privatansatte. Tilsvarende er der 20% af de privatansatte, der opfatter sig dårligt dækket under arbejdsløshed mod 14% af de offentligt ansatte. Der er således forskellige opfattelser alt efter, hvor man sektormæssigt er placeret.

Velfærdsudviklingen

Når vi dernæst går over til at se på, hvordan indstillingen er til forskellige aspekter af velfærdsudviklingen, får vi et klart billede af en opbakning bag velfærdsstatens grundfunktioner og en afvisning af brugerbetaling og andre principper i den ny-liberale "noget-for-noget"-filosofi. Individualisering af ansvaret afvises således af HK-medlemmerne, der tror på fællesskabets tryghedsrammer som dem, der skal bringe velfærd til alle. I tabel 4.5. er der foretaget en udspecificering af svarene fra HK-medlemmerne i forhold til en længere række af emne, der er centrale for at vurdere indstillingen til velfærdsudviklingen. Vi har således også prøvet af, om private alternativer til offentlige opgaveløsninger ses som attraktive. Det gør de generelt ikke.

Tabel 4.5. HK'ernes holdninger til den offentlige sektors udvikling (%)

Hvad mener du om følgende?

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig el. uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
Det offentlige sundhedsvæsen skal udbygges, så ventelister undgås	59	33	6	2	1	264
Sundhedsvæsenet bør primært drives af det offentlige	35	29	21	13	2	263
Det er statens opgave at sikre, at arbejdsløse, bi-standsklienter, førtidspensionister m.v. får samme alderspension som fuldt beskæftigede	21	26	25	19	10	262
Brugerbetaling bør indføres ved besøg hos lægen	3	14	12	20	50	263
Private virksomheder kan løse de nuværende offentlige opgaver både bedre og billigere end det offentlige	6	22	37	18	18	263
Folkepensionen skal forbedres, så de ældre får bedre levevilkår	42	34	16	6	1	264
Det offentlige skal betale mere støtte til kulturelle tilbud	5	9	30	35	22	264
De offentlige børnepasningsordninger skal begrænses	3	6	23	25	44	264
Det offentlige transportsystem bør begrænses	3	5	23	22	47	264

Det er offentlige opgaveløsninger, der efterspørges, og det især på velfærdsområderne. Det er ikke udbygning af den offentlige kulturstøtte, der ønskes.

Bag svarfordelingerne gemmer sig en mindre difference, hvad angår mænd og kvinders indstilling. Kvinderne er en anelse mere positive end mændene over for visse offentlige opgaveløsninger og ønsker til udbygning heraf; det gælder således udbygning af offentligt sundhedsvæsen (hvor 61% af HK-kvindernes erklærer sig helt enig og 34% delvis enig i udsagnet mod mændenes henholdsvis 51% og 29%) og afstandtagen fra at begrænse offentlige børnepasningsordninger (hvor 45% af HK-kvinderne er helt imod og 26% imod, mens mændenes tilsvarende tal er 36% og 22%). Det skal dog understreges, at forskellene ikke er så udtalte, at man kan tale om en skarp kønsdeling i svar. Hovedmønsteret er, at begge køn fastholder ønsker til offentlig velfærdssikring og udbygning heraf.

Om man er offentligt ansat eller privatansat spiller også ind. De offentligt ansatte er – helt som forventet – mere stemt for offentlig opgavevaretagelse end privatansatte, selv om de sidstes hovedpræference stadig er klart på det offentliges vegne. De offentligt ansatte er også stærkere modstandere af brugerbetaling end de privatansatte. Forskellene er registrerbare, men ikke alarmerende store, hvad tabel 4.6. bevidner.

Tabel 4.6. HK'ernes holdning til, om sundhedsvæsenet primært bør drives af de offentlige (%)

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
Offentlig ansat	42	32	14	11	1	98
Privat ansat	30	28	27	13	2	152

Igen skal det understreges, at forskellene nok er der, men at der også er en stor gruppe af privatansatte, der angiver hverken at være enig eller uenig i udsagnet.

Set i forhold til de øvrige lønmodtagergrupper på arbejdsmarkedet, kærer HK-medlemmerne sig særligt om det offentlige sundhedsvæsen, mens det f.eks. på spørgsmålet om at få forbedre folkepensionen er sådan, at de øvrige LO-grupper er klart mere positivt stemt heroverfor – om end HK-tilslutningen stadig andrager 3 ud af 4 HK'ere, jf. tabel 4.7.

Tabel 4.7. Indstilling til sundhedsvæsen og folkepension, helt og delvis enige (%)

Hvad mener du om følgende?

	HK	Øvrige LO	FTF, AC og LH
Det offentlige sundhedsvæsen bør udbygges, så ventelister undgås	92	93	85
Folkepensionen bør forbedres, så de ældre får bedre levevilkår	77	83	66
n	264	693	597

Der kan registreres forskelle, som især viser, at FTF, AC og LH-medlemmer er på afstand af LO-medlemmerne.

Endelig har vi gjort et eksperiment med at spørge om prioriteringsønsker, for så vidt skatten kunne sænkes fremover. Vi får da en pejling af, at HK'erne i svagt lavere grad end de øvrige LO-grupper ville foretrække forbedring af den offentli-

ge service, og at de er en anelse mere stemte over for lavere skatter. Tilslutningen i de forskellige grupper fremgår af tabel 4.8.

Tabel 4.8. Prioriteringsønsker i forhold til skattesækning (%)

Hvordan stiller du dig til følgende: *Hvis der på længere sigt bliver mulighed for at sænke skatte, hvad vil du da foretrække?*

	HK	Øvrige LO	FTF, AC og LH
Lavere skatter	53	49	51
Forbedring af den offentlige service	35	39	41
Ved ikke	12	12	8
n	265	693	597

Det er således ikke væsentlige forskelle, der er at rapportere om. Der er også al mulig grund til at tage et forbehold over for konstansen over tid i svar på spørgsmålet i tabel 4.8., da det på undersøgelsestidspunktet var en lidt anderledes økonomisk situation, der var herskende og andre politiske diskurser. Man kan således ikke direkte overføre dette resultat til den netop overståede valgkamps tema om prioritering af velfærd kontra skattelettelser på 10 milliarder kroner. Der gemmer sig imidlertid bag tallene i tabel 4.8. en konstatering af, at mænd i højere grad end kvinder går ind for skattesækninger: således er HK-kvinderne for 38% 's vedkommende for forbedring af offentlig service mod mændenes kun 24%, mens kvindernes 50% 's ja til lavere skatter klart overtrumfes af mændenes 66%.

Syn på samfundsudviklingen

Der er et videre samfundsperspektiv, som skal inddrages nu. Afprøvning af, hvad HK-medlemmerne har af forestillinger om en ønskelig, fremtidig samfundsudvikling er samtidig en måde at skyde sig ind på deres retfærdighedsforestillinger, sociale syn og demokratiopfattelser. Det skal vi gå nærmere ind på nu.

Spørgsmålet om retfærdighedsopfattelser kan testes ved svar på en række spørgsmål, der angår vurdering af forhold, der gerne giver anledning til meningsforskelligheder og politiske diskussioner: skattesystemet, muligheder for social opstigen og "nasseri" på de offentlige sikringsordninger. I tabel 4.9. nedenfor har vi gengivet HK-medlemmernes svarfordelinger i forhold til spørgsmålet om retfærdige eller uretfærdige fordelinger.

Tabel 4.9. HK'ernes indstilling til retfærdig fordeling (%)

Hvordan stiller du dig til følgende: *Hvad synes du om?*

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
Skattebyrden er urimelig fordelt mellem de forskellige befolkningsgrupper	25	35	28	9	3	264
Børn af velstillede forældre har i Danmark større chancer i uddannelsessystemet end børn af mindre velstillede forældre	16	30	23	18	13	264
De, der modtager sociale ydelser, har i almindelighed et berettiget behov herfor	12	30	30	22	6	263

Der er tydeligvis ikke tilfredshed med den måde, det nuværende skattesystem er indrettet på sådan at forstå, at fordelingsprofilen ikke forekommer HK-medlemmerne retfærdig. Men hvad de nærmere bevæggrunde til at indtage denne holdning er, kan vi ikke sige noget om på baggrund af denne måling alene. Der er dog mønstre i de afgivne svar: sociale hensyn dominerer. Vi kan konstatere, at der er en klar overvægt af HK-medlemmer, der mener, at chancerne i uddannelsessystemet er ulige fordelt til fordel for de velstillede familier. Og der er også et flertal af medlemmer, der finder, at modtagere af sociale ydelser generelt kan betragtes som havende behov herfor. Men det kan ikke overses, at 28% af HK-medlemmerne faktisk erklærer sig uenig i dette synspunkt. Hos disse er der nok stærkere tilslutning til formodninger om "nasseri" på det offentliges vegne. Men samlet er der en overvægt af "enig"-tilkendegivelser.

Det er igen HK-kvinderne, der i stærkest omfang ytrer utilfredshed med den eksisterende skattebyrde, idet der er 27% af kvinderne, der erklærer sig "helt enig", og 36%, der er "delvis enig" i dette udsagn, mens HK-mændenes tilsvarende angivelser kun er på 18% henholdsvis 31%. Aldersvariablen giver ikke markante udsving her.

Sektorplacering har vist sig ikke at have stor indflydelse på svarfordelingerne.

Sammenligner vi de øvrige grupper på arbejdsmarkedet, placerer HK-medlemmerne sig igen forholdsvis tæt i forhold til resten af LO-familien, når det gælder vurderingen af skattesystemet, hvorimod HK'erne ligger lavest, når det gælder tilslutning til udsagnet om børn af velstillede familiers større chancer i uddannelsessystemet. Her er resten af LO-grupperne klart mere af den opfattelse, at der er ulighed indbygget i den måde, vores uddannelsessystem er indrettet og virker på.

Tabel 4.10. HK'ernes indstilling til retfærdig fordeling, "helt og delvis enig" fordelt på organisationer (%)

Hvad synes du om?

	HK	Øvrige LO	FTF, AC og LH
Skattebyrden er urimelig fordelt mellem de forskellige befolkningsgrupper	60	66	50
Børn af velstillede forældre har i Danmark større chancer i uddannelsessystemet end børn af mindre velstillede forældre	46	58	52
De, der modtager sociale ydelser, har i almindelighed et berettiget behov herfor	42	43	41
n	264	691	599

Det er også interessant at konstatere, at der er en helt ligelig fordeling på organisationer, når det gælder det sidste udsagn om modtagelse af sociale ydelser. Men bag disse angivelser af "enig", kan der godt gemme sig en større minoritet, som er af en anden opfattelse i forhold til enkeltspørgsmål. Det gælder f.eks. 31% af HK'erne, der er delvis eller helt enig i, at børn af velstillede forældre automatisk får det lettere i uddannelsessystemet.

Disse resultater kalder på en dybere analyse af HK'ernes værdisæt. Det har vi søgt at afdække gennem et større batteri af spørgsmål til syn på samfundsudviklingen.

HK-medlemmerne er delte i både værdier og holdninger, og målt på hovedstrømmen har HK'erne en særegen blanding af solidariske holdninger, konservative "lov og ordens"-sympatier og individuelle præstationsnormer. Det er ikke et entydigt og modsigelsesfrit billede, der afslører sig, jf. tabel 4.11. nedenfor.

Der er flere bemærkelsesværdige resultater, som kan udlæses af tabel 4.11. For det første står det klart, at solidaritetsholdninger er stærkt fremherskende hos HK'erne. Dette til trods for, at der gennem adskillige år har været en noget anti-solidarisk holdning i politik og mediebildet. Man kan også her erindre sig HK-Danmarks tidligere slogan om at "være solidarisk med sig selv". Og der gemmer sig i øvrigt også en aldersbestemt indstilling hertil bag tallene; det vil sige, at jo ældre man som HK'er er, jo stærkere holder man på en solidaritetsværdi. De unges og de yngre medlemmers solidaritetsopfattelser er ikke helt de samme som de ældre HK'eres – men selv de unge har ikke noget ønske om ikke at være med i fællesskabet. For det andet er der kun 4% af HK-medlemmerne, der direkte er uenig i udsagnet om, at demokratiet skal udbredes til flere områder i

samfundet, mens majoriteten stiller sig bag udsagnet. For det tredje har miljøhensyn også en stærk placering i HK-medlemmernes bevidsthed. Målingerne viser, at der er mere end een akse for værdier og holdninger. Det er mere kompliceret end som så.

For dernæst får en række værdimæssigt konservative udsagn en overvejende positiv tilslutning: ro og orden skal sikres, siger 80% af medlemmerne, og der er også et snæver majoritet på 52%, der synes, at tradition og moral bør spille en større rolle i samfundet fremover. "Konservativ" skal her ikke forstås i partimæssig forstand, men som værdiorientering. Her ser vi således et værdimønster, der bryder med en traditionel højre-venstre-akse. Det går ganske enkelt ikke at se HK-medlemmernes bevidstheder og værdier med gammelkendte linser; der er flere krydsende akser på spil.

Det foreholder sig ydermere sådan, at 45% af HK-medlemmerne gerne ser markedsmekanismer udbredt, også i det offentlige, og at der sker en ændring af løndannelsen, så den enkelte lønmodtagers indsats præmieres. Endnu mere markant synes medlemmerne, at det i højere grad skal kunne betale sig at yde en ekstra indsats; her er tilslutningen på hele 86%. Selvstændighedsværdier har således plads ved siden af fælles solidaritetsværdier. Det er også et dominerende ønske, at de dygtige skal anerkendes mere (66% 's tilslutning til udsagnet mod kun 9% 's modstand). Set over tiåret 1992-2002 viser en sammenlignende undersøgelse, at der ikke har fundet en øget tilslutning sted til selvstændighedsværdierne og de liberale værdier. Her er konstans, selv om den ny-liberale diskurs har været stærkere (Lassen mfl. 2005).

Her har sektorplacering også en vis betydning, om end igen en begrænset sådan. Sammenhængen er den, at de offentligt ansatte stærkere udtrykker solidariske holdninger end privatansatte – typisk ved at være mere tilbøjelige til at svare "helt enig" end "delvis enig". Ligeledes ønsker de offentligt ansatte lidt stærkere end privatansatte øget selvstændighed i jobbet. Det kan udtrykkes ved andelen af dem, der er "helt enig" i spørgsmålet om øget selvstændighed, hvor 28% her placerer sig mod 17% af de privatansatte. Til gengæld er de sidste stærkere tilhængere af, at den enkelte skal være mere pligtopfyldende på arbejde: her er 23% "helt enige" i udsagnet mod kun 11% af de offentligt ansatte.

Tabel 4.11. HK'ernes indstilling til, hvordan samfundet skal indrettes fremover (%)

Hvordan synes du, samfundet bør udvikle sig i årene fremover?

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
Demokratiet skal udbredes til flere områder i samfundet	21	35	41	3	1	259
Solidariteten skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen	21	29	38	10	3	262
Den sociale retfærdighed skal øges; forskellene mellem rig og fattig skal nedbringes	19	33	27	16	6	260
Velstanden skal øges; især lønmodtagerne skal have en højere realløn	24	38	30	8	0	262
Livskvaliteten for den enkelte skal øges	51	36	11	3	0	262
Naturen og miljøet skal beskyttes; især virksomheder og husholdninger skal påføres strenge miljøregler	37	38	18	6	1	262
Den enkelte lønmodtager skal have mere selvstændighed i jobbet	21	47	28	4	0	262
Tradition og moral bør spille en større rolle i samfundet	19	33	37	8	2	262
Ro og orden skal sikres; især politiets indsats skal styrkes	49	31	17	3	1	262
Den enkelte lønmodtager skal være mere pligtopfyldende på arbejde	18	32	37	9	3	262
Lønnen bør tilpasses efter den enkelte lønmodtagers indsats	35	40	16	4	4	261
Det skal i højere grad kunne betale sig at yde en ekstra indsats på sit arbejde	53	36	8	4	0	261
Markedsmekanismerne skal udbredes – også i det offentlige	18	27	45	5	4	260
De dygtige skal anerkendes mere	27	39	26	5	4	262

Jo yngre man er, jo mere forbinder en solidaritetsopfattelse sig med ønsket om at få friere udfoldelsesmuligheder, og jo ældre, man er, jo stærkere dominerer traditionelle solidaritetsværdier. Det kan også udtrykkes som en forskel mellem at forbinde sig med en samfundssolidaritet og en hverdagssolidaritet. Den specielle dobbelthed af solidaritet, selvstændighed, præstationspræmiering og lov-og-ordens-værdier viser altså en flerhed af dimensioner i medlemmernes indstilling.

ger og holdninger. Og det er kun ved at forlade det gamle industrisamfunds optikker og måder at anskue værdier på, at man kan gøre sig forestillinger om, hvordan disse sammensatte værdier og interresetolkninger er dannet og udvikler sig. I afsnit 3 så vi også at det er vigtigt for HK-medlemmerne, at man i hverdagen kan regne med betingelserne, omgivelserne, arbejdspladsfællesskabet; der skal også være "ro-og-orden" for, at man kan udfolde sig og dyrke individualiteten.

Ser vi på kønsvariablen, er mændene lidt stærkere indstillet på, at den enkelte lønmodtager skal være mere pligttopfyldende på jobbet end kvinderne, og at de dygtige skal anerkendes mere, og i endnu stærkere grad giver mændene tilslutning til, at markedsmekanismer skal udbredes, også i det offentlige, end kvinderne. I tabel 4.12 er gengivet nogle af disse svarfordelinger.

Tabel 4.12. HK'ernes indstilling til, hvordan samfundet skal indrettes fremover, og køn (%-andel "helt enig" og "delvis enig")

		Helt enig	Delvis enig	n
- Den enkelte lønmodtager skal være mere pligttopfyldende	K	17	31	205
	M	23	38	56
- Lønnen bør tilpasses den enkelte lønmodtagers indsats	K	32	43	205
	M	50	27	56
- Markedsmekanismer bør udbredes, også i det offentlige	K	15	29	205
	M	29	26	56
- De dygtige skal anerkendes mere	K	25	36	205
	M	36	46	56

Andre kørsler viser, at der derimod ikke er signifikante forskelle på mænds og kvinders solidaritetsværdier og indstilling til de fordelingspolitiske emner, der indgår i spørgsmålsbatteriet (jf. tabel 4.11). Sektorplacering slår heller ikke væsentligt ud. Kvinderne er kun ganske svagt mere solidariske i deres angivelser.

Politisk deltagelse

Hvor stærkt disse forskelle gør sig gældende blandt HK-medlemmerne uden for arbejdslivet, er synet på partipolitik og egne politiske præferencer et bevis på. Vi skal nu afklare, hvor stærkt medlemmernes politiske engagement er, målt på deltagelsesformer, inden de partipolitiske valg omtales.

HK'erne, velfærdsstat og politik

Generelt ligger det politiske deltagelsesniveau for HK'erne højere end for de øvrige LO-grupper, idet 41% af HK-medlemmerne har været aktive inden for det sidste år (mod 36% for de øvrige LO-gruppers vedkommende). HK-niveauet er dog lavere end for medlemsgrupper under FTF, AC og LH, hvor 56% har været aktive gennem det seneste år, målt på undersøgelsestidspunktet. Der er givetvis ressourceforskelle på spil – men også bevidsthedsmæssige og politiske faktorer. Om man er offentligt ansat eller privat ansat har kun minimal betydning for aktivitetsniveauet. Derimod kan der godt vise sig visse forskelle med hensyn til fortrukne aktivitetsformer, jf. nedenfor.

For de HK'ere, der angiver at have været aktive, spreder aktiviteterne sig ud over en række former for politisk deltagelse, jf. tabel 4.13.

Det ses at være den forbrugerdefinerede politiske adfærd, som vejer tungest til, fulgt af at deltage i underskriftsindsamlinger. Men knap hver tiende HK'er angiver også at have deltaget inden for det sidste år i nærdemokratiske aktiviteter som skolebestyrelser og lignende. Sektorplaceringen ses især at have betydning for, hvilke erfaringer, der gør sig gældende med hensyn til brug af strejkevåbenet og deltagelse i demonstrationer. Man skal dog være forsigtig med at tolke/overfortolke her, da tallene er små. Det ses også, at de offentligt ansatte er nogle, der oftere "farer i blækhuset" end privatansatte. Der gør sig også den sammenhæng gældende, at deltagelsen er stigende med alder. Derimod er der ikke store kønsforskelle gemt bag tallene.

Tabel 4.13. HK-medlemmers politiske deltagelsesformer ud over valgdeltagelse samt sektorplacering (%)

Deltagelsesform:	Andel	Offentlig	Privat
Deltagelse i alt	41	43	40
Heraf:			
- undladt at købe bestemte varer af politiske grunde eller af hensyn til miljøet	26	27	26
- underskrevet et opråb/underskriftsindsamling	17	20	14
- deltaget i demonstrationer	4	3	4
- deltaget i partipolitisk arbejde	5	5	5
- deltaget i andet politisk arbejde ("græsrodsaktiviteter" og lignende)	3	4	2
- deltaget i "brugerbestyrelser" såsom skolebestyrelser, forældreråd eller lignende	9	9	8
- strejket	2	0	3
- skrevet læserbrev i avis, fagblad eller lignende	4	6	2
- andet	1	1	1
n	259	99	154

Sluttelig skal der kommenteres på den omfattende *politiske fragmentering*, vi har fundet blandt HK-medlemmerne, og som også giver sig udslag i meget forskelligartet *stemmeafgivning* ved det på undersøgelsestidspunktet seneste valg (20. november 2001). Målingen ligger altså før de to seneste folketingsvalg. Her viser det sig, at det ikke er Socialdemokratiet, men Venstre, der er det hyppigst foretrukne partivalg for HK-medlemmerne. Venstre med 29% af HK-medlemmernes stemmer og Socialdemokratiet med 26% er de helt store partivalg blandt HK-medlemmerne. Dernæst kommer SF med 10%. Men der er samlet et borgerligt "flertal", der gør sig gældende. Således fik de konservative 7% af stemmerne, Dansk Folkeparti 5% og Kristeligt Folkeparti 1%, hvor Enhedslisten tilsvarende kun kunne mønstre 1%. Det Radikale Venstre fik endelig 5% 's tilslutning blandt HK'erne. Der skal så også tages forbehold over 7%, som ikke har ønsket af indvie os i deres partipolitiske valg. Men det er oplagt, at intet politisk parti kan siges at have "eneret" til HK-stemmer. Tværtimod gør der sig et broget mønster gældende. For de "rene" arbejderpartier - partier, der har erklæret sig at ligge til venstre for midten: A, F og Ø - gælder, at de "kun" har fået 37% af de afgivne HK-stemmer, mens de øvrige partier har fået 50%.

Specielt for Socialdemokratiets vedkommende gør en aldersvariabel sig også stærkere gældende, idet det er de ældre HK-medlemmer, der har stærkest sympati for liste A, jf. tabel 4.14. Kun i aldersgruppen 40 - 60 år er der overvægt af stemmer på arbejderpartier.

Tabel 4.14 Gruppering af partipolitisk stemmeafgivning blandt HK'erne og alder (%)

Alder	F, Ø	A	B, D, Q	V, O, C	n
- 30 år	0	13	1	57	67
31-40 år	8	25	9	48	64
41-50 år	17	33	6	25	71
51 år -	16	31	6	37	65
I alt	11	26	8	42	267

Det ses også, at det især er i aldersgruppen op til 30 år, at de borgerlige partier har stærkere tilslutning i HK-kredsen, tæt fulgt af generationen i 30'erne. Socialdemokratiet har stærkest tag i gruppen af medlemmer fra 41 år og opad. Og kønsdimensionen i stemmeafgivning skal ligeledes kommenteres: kvinderne stemmer i højere grad "til venstre for midten" end mændene. Hvor godt 38% af HK-kvinderne stemte på A, F og Ø, var det kun 30% af mændene, hvor disse til gengæld for 59% 's vedkommende havde stemt "til højre for midten" mod HK-kvindernes kun 46%. Endelig er der en svag tendens til, at de offentligt ansatte oftere stemmer på arbejderpartier end privatansatte, men også, at der er flere offentligt ansatte end privatansatte, der stemmer konservativt (9% mod 6%).

HK'erne, velfærdsstat og politik

Tallene bag er igen lave. De forskelle, der er registrerbare, viser så omvendt også, at de "borgerlige" partier har en svagt stærkere tilslutning hos de privatansatte end hos de offentligt ansatte. - Hvorvidt dette er stabile partipolitiske præferencer, kan denne måling ikke isoleret sige noget om. Vi kan blot konstatere, at de generelt solidariske værdier, som HK-medlemsflertallet tydeligt giver udtryk for, ikke omsætter sig i partipolitiske prioriteringer, der følger det gammelkendte højre-venstre-mønster.

HK'erne vil, at velfærdsstaten bliver her

Vi indledte kapitlet med at spørge, hvor stærkt det politiske klimaskifte mod øget tro på markedsløsninger og fritvalgsordninger har påvirket HK-medlemmernes vurderinger og holdninger? Efter den konkrete, empiriske afdækning af erfaringer med velfærdsstaten, vurderinger og opinionsmønstre i forhold til ordninger står det klart, at velfærdsstaten ikke ønskes ofret på konkurrencens alter, og at individualismen ikke er blevet HK-medlemmernes nye ideologi. De kan og vil tænke selv, og de vil velfærdsstaten, trygheden og de kollektive rammer. Individualisering af ansvar og brugerbetaling afvises. Ønsker om øget frihed og større individuel udfoldelse kan udmærket forenes med politiske ønsker om øget lighed og hensyntagen til andre samfundsborgere. Lighedstanken har stadig tag i medlemsflertallet, og der er en udbredt tiltro til, at det "betaler sig" at investere i kollektive rammer. Samtidig med utilfredsheden med flere aktuelle politiske arrangementer og ordninger, vil HK-medlemmer også have lov at udtrykke deres forkærlighed for øget individualitet og flere valgmuligheder. Hvis markedslignende ordninger kan fremme det, synes der at være opbakning hertil. Det er alt andet end endimensionale mønstre, vi har afdækket. Så lige så modsætningsfulde, udviklingerne har været, lige så sammensatte og modsætningsfulde kan lønmodtagerbevidstheder være.

På den baggrund er det måske ikke så overraskende, at der er klare politiske delinger i HK-medlemsskaren. Det er som netop gennemgået en gennemgribende *politisk splittelse og fragmentering*, når vi sætter det i relation til politiske parti-præferencer. Hos HK-medlemmerne har lønmodtagerpartier bestemt ingen privilegeret stilling; men faktisk er der en flerhed af medlemmer, der stemmer til højre for de traditionelle arbejderpartier A, F og Ø. Der er politisk-ideologisk set tale om et meget *spraglet HK-forbund*. Venstre har størst tiltrækningskraft på medlemmerne! Værdier, interesser og fremtidsforestillinger veksler dog meget fra medlem til medlem, og der er flere slags grupperinger.

Der bakkes nok op om solidaritet blandt HK'erne, men det er ikke med helt samme solidaritetsforståelse, det sker. Men omvendt er der en mere udbredt enighed om, at det er gennem basale offentlige sikringsordninger, at vi skal indrette samfundet, så vi kan leve fornuftigt sammen. Et mindretal blandt HK-medlemmerne synes, at der til de omfattende offentlige servicetilbud godt kunne

være alternative tilbud, så det offentlige ikke blev så enerådende. Det er især mændene, der udtrykker sådanne præferencer. Men også for disse gælder, at det ikke er mindre velfærdssikring – men mere velfærdssikring -, der efterspørges. Så i den henseende er konklusionen klar ud fra medlemmernes tilkendegivelser: politikken skal ikke abdicere til fordel for markedets triumf. Tværtimod skal vi fælles arbejde for at sikre *bedre tryghedsrammer* i forhold til de risici, der er forbundet med at være lønmodtager: at blive syg, arbejdsløs, ulykkesramt, ældre osv. Især sikring under alderdom bekymrer.

Det er samtidig sådan, at en del HK-medlemmer viser sig at have og være motiveret for at bruge politiske ressourcer også mellem de officielle valgdage. Forskellige former for politiske aktiviteter – fra underskriftsindsamling og skrivning af læserbreve til pressen over deltagelse i brugerbestyrelser til medlemskab af politiske partier – kan registreres hos 4 ud af 10 HK'ere. Nok er det stadig et absolut mindretal, der udviser en sådan høj politisk deltagelse, men det kan omvendt ikke godtgøres, at resten af HK-medlemmerne er en samling apolitiske væsener, forstået som politisk uinteresserede. De dyrker blot et "*tilskuerdemokrati*" mellem valgene; flertallet er passive. Der synes at være en bred interesse for politiske spørgsmål samtidig med den udbredte opbakning bag velfærdsstaten. Partipolitisk stillingtagen sker nok meget situationelt og ud fra forskellige forhold, som man tiltrækkes af. Man "skubbes" ikke længere til en bestemt partipolitisk holdning blot fordi, man har en bestemt position eller stilling i forhold til arbejdsmarkedet. Og moderne HK'ere skal ikke have trukket bestemte politiske holdninger ned over hovedet af faglige ledere eller andre: de kan og vil selv tage stilling. De er blevet lige så refleksive, som de fastholder kollektive tryghedsrammer.

Dominerende træk ved HK-medlemmerne er altså, at de er:

- stærkt støttende i forhold til velfærdsstaten og dens politikker
- ønsker forbedringer af offentlige grundsikringer, især omkring alderdom
- både materielle og immaterielle værdier ønskes tilgodeset
- solidariske holdninger, dog iblandet stærke selvstændighedsværdier (især hos offentligt ansatte)
- solidaritetsværdier og holdninger "til venstre for midten" præger ældre frem for unge
- indslag af konservative og liberalistiske værdier bæres hyppigere af mænd end af kvinder
- forholdsvis lavt politisk aktivitetsniveau
- udpræget politisk fragmentering med stor partipolitisk spredning ved stemmeafgivning.

På trods af højrebølge og nyt ideologisk klima har velfærdsprojektet stadig folkelig opbakning blandt HK'erne. Den universelle velfærdsstat ønskes ikke kun bevaret, men udbygget. De politiske og forvaltningsmæssige institutioners evne til

HK'erne, velfærdsstat og politik

at absorbere pres udefra og indefra, til at tilpasse sig og sikre fornyelse er nok den ene side af forklaringen på den udvikling. Den anden er kontinuiteten i lønmodtagerværdier og interesser. Det er en lige så overraskende konstatering. Velfærdsstatens legitimitet og opbakning er ikke kun intakt, men faktisk stigende. Det er den også hos andre lønmodtagergrupper end HK'erne.

Så selv om folk er blevet ældre, rigere, mere berejste, udstyret med både bedre uddannelse og flere til- og fravalgsordninger, så er ønsket om offentligt sikret velfærd intakt. Ja, velfærdsstaten synes i dag at have udviklet sig til et nationalt fælles-ikon! Vurderet ud fra undersøgelsens resultater kan vi sige: jo, velfærdsstaten vil fortsat blive der. HK'erne bakker i al fald klart op herom.

5. HK'erne i forandring

Dette kapitel vil have en anderledes struktur end de øvrige kapitler. Det anderledes består i, at HK'ernes svar på relevante spørgsmål vil blive sammenlignet med svar som HK'ere fra den første APL-undersøgelse afgav. Resultatet bliver, at analysen kan sige noget om udviklingen i HK'ernes ønsker og erfaringer i arbejdslivet, såvel som standpunkter i forhold til mere overordnede samfundsspørgsmål, fra 1992 til 2002.

Umiddelbart er HK i 2002 og HK i 1992 ikke sammenlignelige, da HK i 2000 fusionerede med Grafisk Forbund, som i 1993 blev dannet ved en sammenslutning af Dansk Typograf Forbund, Dansk Litografisk Forbund og Dansk Bogbinder- og Kartonnageforbund. Disse vil blive kategoriseret som en del af HK 1992 for at sikre sammenlignelighed¹.

En lignende analyse for samtlige LO-lønmodtagere er allerede foretaget (se Lassen et al. 2005). I de fleste tilfælde følger udviklingen i HK den generelle udvikling for hele LO-området, derfor henvises der overordnet set til denne rapport. Her går vi specifikt ind på konstans og forandring for HK'erne.

Udviklingen i HK'ernes oplevelser og forhåbninger til arbejdet og arbejdspladsen

Hvis vi tager udgangspunkt i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø for HK'erne, viser analysen, at der over tid er sket en forbedring af forholdene. Specielt i forhold til det fysiske arbejdsmiljø, hvorimod det psykiske arbejdsmiljø, for de offentligt ansatte HK'ere, ikke i samme omfang har gennemgået forbedringer. Specielt på spørgsmålet "Mit arbejde er psykisk belastende" kan en bemærkelsesværdig tendens observeres over tid.

¹ Desværre ønskede Dansk Litografisk Forbund ikke at deltage i undersøgelsen fra 1992, hvorved data om HK, plus Dansk Typograf Forbund og Dansk Bogbinder- og Kartonnageforbund ikke er helt sammenlignelige med HK fra 2002. Konsekvensen for analysen er dog kun af minimalt omfang, da Dansk Litografisk Forbund var et forholdsvis lille forbund, og derfor ikke har den store indflydelse på resultatet af analyserne.

Tabel 5.1. HK'ernes psykiske arbejdsmiljø (%)

Hvordan vil du karakterisere dit arbejdsmiljø? Mit arbejde er psykisk belastende?

Sektor	år	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
Offentlig	1992	19	21	20	17	23	229
	2002	12	27	14	24	23	97
Privat	1992	11	24	23	13	28	433
	2002	4	22	21	17	36	150

Analysen viser, at privatansatte HK'ere over tid oplever deres arbejde som mindre psykisk belastende. Den positive udvikling blandt de offentligt ansatte HK'ere er derimod ikke statistisk signifikant. Samtidig er der både i 1992 og 2002 statistisk signifikant forskel mellem offentligt ansatte og privat ansatte.

Dette betyder, at de offentlige arbejdspladser i forhold til det psykiske arbejdsmiljø tilsyneladende har stået i stampe i forhold til de private virksomheder. Knap fire ud af ti af de offentligt ansatte er helt eller delvis enig i påstanden om, at deres arbejde er psykisk belastende. Dette gør sig gældende i både 1992 og 2002². I 2002 svarer godt hver fjerde privatansat HK'er, at deres arbejde er psykisk belastende.

Forholdet til ledelsen

I kapitel 3 er det allerede blevet vist, at der er en sammenhæng mellem oplevelse af arbejdet som psykisk belastende og ledelsens værdsættelse af de ansatte. Det vil derfor være interessant at undersøge, hvordan disse oplevelser har udviklet sig over tid.

De minimale udsving, som fremgår af tabel 5.2 er ikke statistisk signifikante, hvilket betyder, at lederne hverken er blevet værre eller bedre til at værdsætte deres medarbejdere ifølge HK'ernes oplevelser. På spørgsmålet om ledelsen sætter effektiviteten foran andre hensyn er der en tendens til, at dette i mindre grad finder sted. Desværre er dette resultat ikke statistisk signifikant i indeværende analyse, men en statistisk signifikant udvikling for hele LO-området peger i samme retning (Lassen et al., 2005). Dette sandsynliggør, at HK'erne i lidt mindre grad oplever, at ledelsen sætter effektivitet foran alt andet.

² Det mindre fald i svarkategorien helt enig mellem 1992 og 2002 for offentligt ansatte er ikke statistisk signifikant

Tabel 5.2. Ledelsens værdsættelse af HK'erne (%)

Kan man sige, at ledelsen på din arbejdsplads? Værdsætter medarbejderne og tager personlige hensyn?

år	I meget høj grad	I høj grad	Delvist ³	I ringe grad	I meget ringe grad	n
1992	14	24	38	13	10	700
2002	15	27	39	13	7	260

Analysen viser, at HK'ernes oplevelser med ledelsen kun har ændret sig minimalt over tiåret. Det står i kontrast til de øvrige LO'ere, som i væsentligt højere grad oplever, at deres ledere værdsætter dem.

Til trods for den megen tale om HRM-strategier er det påfaldende, at HK'erne ikke oplever væsentlige forbedringer i deres relation til ledelsen. Samtidig viser analysen, at udviklingen for HK'erne halter bagefter i forhold til medlemmerne i de øvrige LO-forbund.

Analysen vil nu fortsætte med HK'ernes ønsker til deres arbejde.

Udviklingen i ønsker til arbejdets indhold og strukturering

Analysen viser, at HK'erne ikke grundlæggende har ændret deres ønsker til arbejdet fra 1992 til 2002.

³ Det er værd at bemærke, at omkring fire ud af ti medlemmer svarede Delvist på spørgsmålet i tabel 5.2. Dette kunne være antydning af, at oplevelserne i arbejdslivet er mere komplekse og flertydige, end det lader sig afdække gennem spørgsmålet. Spørgsmålet afkræver medlemmet et overordnet svar på mange mulige oplevelser med og indtryk af ledelsen. Oplevelser og indtryk der givetvis er af både positiv og negativ karakter, hvorved medlemmet formentlig har taget *gennemsnittet* (her Delvist).

Tabel 5.3. HK'ernes ønsker til arbejdet (%)

Hvad ville betyde mest for dig, hvis du frit kunne vælge arbejde?

	år	Stor betydning	Nogen betydning	Svært at sige	Kun ringe betydning	Slet ingen betydning	n
At arbejdet er interessant og spændende	1992	83	14	2	1	0	824
	2002	79	17	2	1	0	260
At lønnen er høj	1992	26	49	18	6	1	821
	2002	18	60	15	8	0	259
At jeg kan føle, at jeg laver et godt stykke arbejde	1992	86	12	2	0	0	824
	2002	75	23	2	0	1	260
At der er tryghed i ansættelsen	1992	67	27	5	1	0	818
	2002	57	29	9	5	0	260
At der er et godt kammeratskab på arbejdspladsen	1992	73	24	2	1	1	824
	2002	74	21	4	0	1	259
At arbejdsmiljøet er i orden	1992	73	23	3	1	0	820
	2002	67	27	5	0	0	260
At arbejdet ligger tæt ved min bopæl	1992	21	44	15	17	3	818
	2002	26	38	15	17	4	260
At jeg selv kan bestemme arbejdstiden	1992	14	44	23	15	4	814
	2002	16	42	22	14	7	259
At der er gode muligheder for efteruddannelse	1992	28	43	19	8	2	809
	2002	22	40	21	11	7	258
At ledelsen viser forståelse og respekt for de ansatte	1992	81	17	2	0	0	820
	2002	79	19	1	1	0	259

Den faste kerne i HK'ernes ønsker til et arbejde er, at indholdet er interessant og spændende og at relationerne til kollegerne og ledelsen er gode. Følelsen af et veludført arbejde er ligeledes væsentlig, dog er der en mindre tilbagegang i andelen af HK'ere, der svarer stor betydning. Omvendt er andelen af medlemmer, der svarer nogen betydning steget tilsvarende over tid. Der er med andre ord tale om mindre forskydninger i HK'ernes ønsker på det punkt. Arbejdsmiljøet bliver

både i 1992 og 2002 anset for at være væsentligt for HK'erne i deres ønsker. Den mindre tilbagegang er ikke signifikant. Sikkerheden i ansættelsen får en mindre central placering i HK'ernes ønsker i 2002 sammenlignet med 1992, dog uden at blive uvæsentligt for HK'erne. 86% af HK'erne svarer stor eller nogen betydning på spørgsmålet. Det mindre fald skyldes formentlig de bedre beskæftigelsesmuligheder i 2002. En diskussion, der vil blive taget op igen i forbindelse med analysen af tabel 5.4.

Elementer som arbejdspladsens placering i forhold til den enkelte HK'ers bopæl og selvbestemmelse omkring arbejdstiden figurerer ikke særligt højt på HK'ernes ønskeliste. Det samme gør sig gældende for mulighederne for efteruddannelse. Faktisk vægtes denne mulighed knapt så højt i 2002 sammenlignet med 1992.

Yderligere viser analysen, at HK'erne i svagt faldende grad tillægger lønnens størrelse stor betydning. Dog vokser andelen af HK'ere, der tillægger ønsket om høj løn nogen betydning. Dette vidner om en faldende materiel fokusering blandt HK'erne.

Det er primært immaterielle værdier i arbejdet, der opfattes som væsentlige, såsom spændende indhold i arbejdet og tilfredsstillende udførelse heraf. Lidt overraskende er det, at efteruddannelse ikke figurerer højt på ønskelisten, da det netop kunne muliggøre et mere spændende og interessant indhold i arbejdet. Samtidig vægtes relationer på arbejdspladsen højt. Dette indikerer, at HK'erne søger sikre og trygge rammer for deres dagligdag. Tilhørsforhold til en gruppe fremstår dermed som væsentlig. Materielle forhold som høj løn er mindre væsentlig i HK'ernes optik, hvilket dog må ses i sammenhæng med den generelt stigende velfærd. Materiel sikring er fortsat vigtig, men skifter prioritet.

I det efterfølgende skal vi kigge nærmere på, hvordan HK'erne over tid forholder sig til risikoen for at blive arbejdsløse.

Oplevelsen af sikkerheden i ansættelsen

Oplevelsen af risikoen ved at blive arbejdsløs afhænger i væsentlig grad af konjunkturerne. I 1992 var den danske økonomi inde i en periode med lavkonjunktur og i 2002 var det modsatte tilfældet. Her befandt økonomien sig i en højkonjunktur. Dette afspejles tydeligt i udviklingen på spørgsmålet "Jeg er bange for at blive arbejdsløs"⁴.

⁴ Spørgsmålet indeholder to elementer, både frygten for at miste sit nuværende job og bekymringen ved at være arbejdsløs

Tabel 5.4. HK'ernes frygt for at blive arbejdsløs (%)

Hvordan vurderer du forhold omkring dit nuværende job? Jeg er bange for at blive arbejdsløs?

År	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
1992	36	25	14	14	12	813
2002	11	16	15	16	43	256

Som det fremgår af tabel 5.4 er frygten for at blive arbejdsløs mere end halveret, hvad angår andelen af HK'ere, der har svaret helt eller delvis enig i perioden 1992 til 2002. Samme udvikling gør sig gældende i forhold til frygten for, at kvalifikationer ikke slår til. Her er HK'erne væsentligt mindre bekymret i 2002 sammenlignet med 1992.

Yderligere analyser af de to spørgsmål viser, at kvinderne i 1992 i højere grad end de mandlige HK'ere frygtede arbejdsløshed samt at deres kvalifikationer ikke skulle slå til. De privatansatte er i højere grad end de offentligt ansatte bange for at blive arbejdsløse. I 2002 er der ingen statistisk signifikant forskel mellem mænd – kvinder og offentligt – privat ansatte.

Frygten for arbejdsløshed hænger, som det fremgår, sammen med svingningerne i konjunkturerne. HK'erne er mindre bange for at blive arbejdsløse i en højkonjunktur, hvor mulighederne for genindtrædelse i beskæftigelse alt andet lige er betydeligt lettere end i en lavkonjunktur.

Dette er ikke ensbetydende med, at HK'erne i en højkonjunktur er lige glade med deres nuværende ansættelse, hvis chancerne for at finde ny beskæftigelse er gode. Hovedparten ønsker, trods de gode beskæftigelsesmuligheder, tryghed i deres ansættelse, hvilket vidner om et ønske om et stabilt tilhørsforhold til en arbejdsplads. Ønsket om stabilitet kan ligeledes læses ud af ønsket om gode relationer til såvel kolleger som ledelsen, hvilket nødvendigvis tager tid og derfor forudsætter en stabilitet i ansættelsen.

HK'erne og fagforeningens arbejdsområder

I det efterfølgende skal vi kigge nærmere på relevante udviklinger i forhold til hvad HK'erne mener, at fagforeningens vigtigste opgave er.

Disse spørgsmål er allerede blevet gennemgået i kapitel 2, tabel 2.12. Her blev der foretaget en rangordning efter hvilke opgaver, der fik størst tilslutning. De forskellige opgaver blev delt op i tre grupper, hvoraf kun to af grupperne vil blive

inddraget i denne del af analysen. Første gruppe indeholder opgaver, der kan betegnes som klassiske fagforeningsopgaver. Den anden gruppe indeholder primært opgaver omkring arbejdets indhold og medbestemmelse.

Overordnet set kan udviklingen i medlemmernes holdning til, hvad fagforeningerne primært skal beskæftige sig med beskrives som forbedring af rammerne omkring arbejdssituationen, og ikke så meget selve arbejdssituationen, og endnu mindre de områder, der ikke er direkte relevante for arbejdet. Samtidig er der også en bevægelse i retning af ønsket om et større fokus rettet imod individerne og mindre fokus på solidariske tiltag, specielt udligning af lønforskelle mellem højt og lavt lønnede.

Som det fremgår af tabel 5.5 er den mest markante ændring over tid i forhold til fagforeningernes vigtigste opgaver spørgsmålet om bekæmpelse af arbejdsløshed. Her svarer 72% i 1992, at de er helt enige i, at fagforeningerne skal bekæmpe arbejdsløshed. I 2002 er denne andel faldet med 30 procentpoint, hvilket formentlig kan tilskrives udviklingen i konjunkturerne, som vi tidligere har været inde på. Besvarelsen delvist enig er ikke steget tilsvarende. En lignende forklaring kan bruges i forhold til spørgsmålet omkring tryghed i ansættelsen.

Som vi tidligere har set, så er der over tid sket et fald i prioriteringen af løn i forbindelse med HK'ernes ønsker til deres arbejde (tabel 5.3). Samme tendens kan genfindes i forhold til, hvad medlemmerne mener, at HK skal arbejde for. Igen ser vi en svagt faldende interesse for det materielle. Det skal dog nævnes, at HK'erne i højere grad ser arbejde for størst mulig løn som et væsentligt element i fagforeningsarbejdet, mere end de ser det som betydningsfuldt i forhold til deres ønsker til et arbejde.

Et andet aspekt af er, at alle ikke nødvendigvis skal sikres den samme løn, faktisk er HK'erne blevet mindre solidariske i lønmæssig henseende i tidsrummet 1992 til 2002. Kun knap hver fjerde i 2002 er helt enige i, at lønforskelle mellem højt og lavtuddannede skal udlignes, hvor det gjorde sig gældende for 40% af medlemmerne i 1992. Omvendt har det dog stadig høj prioritet, at fagforeningen bekæmper ulighed i lønningerne mellem mænd og kvinder. Ønsket om ligeløn står fortsat centralt.

Tabel 5.5. Fagforeningens vigtigste opgaver, HK-medlemmer (%)

Hvad mener du bør være fagforeningens vigtigste opgaver?

	år	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
Bekæmpe arbejdsløsheden	1992	72	17	9	1	2	816
	2002	42	34	16	6	2	243
Sikring af størst mulig løn for medlemmerne	1992	53	29	14	3	1	812
	2002	44	40	12	3	0	245
Udligne lønforskelle mellem højt- og lavtlønnede	1992	40	29	17	8	5	807
	2002	24	33	26	12	5	243
Udligne lønforskelle mellem mænd og kvinder	1992	76	14	7	2	1	815
	2002	68	19	9	3	1	243
Forkorte arbejdstiden	1992	24	26	27	10	13	814
	2002	21	28	28	14	9	244
Forbedre arbejdsmiljøet	1992	60	28	10	1	1	809
	2002	54	35	0	1	0	244
Arbejde for et mere interessant og udviklende arbejde	1992	39	28	29	3	2	809
	2002	29	32	28	7	4	244
Arbejde for større tryghed i ansættelsen	1992	61	27	22	2	1	813
	2002	39	39	19	3	1	244
Forbedre uddannelses-, efteruddannelses- og omskolingsmuligheder for medlemmerne	1992	58	26	14	1	0	805
	2002	38	41	18	1	1	243
Arbejde for medbestemmelse på Arbejdspladsen	1992	36	31	28	4	2	808
	2002	28	38	9	4	1	243
Forbedre pensionsordninger	1992	50	29	15	3	4	808
	2002	39	35	22	3	1	244
Yde personlig bistand til medlemmerne	1992	47	22	24	3	4	802
	2002	50	27	19	3	2	244

I forhold til arbejdets indhold er der en faldende tilslutning til både at fagforeningerne skal arbejde for et mere interessant og udviklende arbejde, samt forbedring af uddannelse, efteruddannelse og omskoling af medlemmerne. Den mindre fokus på, at HK skal arbejde for et mere interessant og udviklende arbejde er interessant. Dette er et centralt ønske blandt HK'erne i forhold til deres arbejde, men altså ikke et område som har den allerhøjeste prioritering som opgave for HK.

Udviklingen går i retning af HK skal bistå i sikringen af rammerne for arbejdet ikke selve indholdet.

Til gengæld ser vi en bevægelse i retning af, at flere medlemmer i højere grad ønsker, at HK skal yde personlig bistand til medlemmerne. Udviklingen er dog ikke statistisk signifikant, men udviklingen går i samme retning som hele LO-området og her er udviklingen statistisk signifikant, hvilket underbygger, at en identisk udvikling kan genfindes blandt HK'erne på arbejdsmarkedet. Dette indikerer, at HK'erne ser fagforeningerne som en ressource, der kan bistå dem i deres dagligdag. Fagforeningen bliver derved en forudsætning for udfoldelsen af deres individualitet.

Fagpolitisk deltagelse blandt HK'erne

En forudsætning for, at lønmodtagerkollektivet kan fungere, er, at medlemmerne er engageret og aktive; helst også som deltager i faglige arrangementer. Derfor vil det være nærliggende at undersøge deltagelse i det faglige arbejde nærmere, specielt set i lyset af udviklingen mod mindre solidariske indstillinger blandt HK'erne, som beskrevet ovenfor.

Tabel 5.6. HK'ernes fagpolitisk aktivitet (%)

Har du deltaget i faglige møder indenfor det seneste år?

År	Ikke aktiv	Deltaget i én aktivitet	Deltaget i to eller flere aktiviteter	n
1992	66	21	13	801
2002	64	23	13	267

Som det fremgår af tabel 5.6 er den samlede deltagelsesaktivitet ikke blevet mindre i perioden 1992 til 2002. Det er med andre ord ikke muligt at identificere en faldende opbakning og interesse for det fagpolitiske arbejde i forhold til de spørgsmål, der er blevet stillet i forbindelse med APL-undersøgelserne.

I 2005 viste analyser af LO'eres faglige aktivitet en tendens til mindre fokus på det overordnede fagpolitiske niveau, her generalforsamlinger, samtidig med en uændret fokus på det arbejdspladsnære (Lassen et al., 2005). Identiske udviklingstræk kan genfindes blandt HK'erne, faktisk viser nærmere analyser, at deltagelsen i faglige møder på arbejdspladsen er steget mellem 1992 til 2002.

Tabel 5.7. HK'ernes deltagelse i faglige møder på arbejdspladsen (%)

Har du deltaget i faglige møder indenfor det seneste år? Ja, faglige møder på arbejdspladsen?

År	Ikke deltaget	Deltaget	n
1992	83	17	822
2002	77	23	267

Der forefindes en øget aktivitet og dermed en kollektiv handlemåde på arbejdspladsniveau. Denne udvikling kan synes overraskende set i lyset af, at HK'erne i mindre grad benytter de formelle faglige fora på fagforeningsniveauet (jf. kapitel 3). Man kan antage, at overenskomstsystemet decentralisering fører til en øget lokal aktivitet. Her viser analysen, at der er en mindre eller ingen forskel i deltagelsesmønster efter køn, alder og kollektiv/individuel orientering, men nok efter erhvervsbranche. Dette betyder også, at individuel orientering blandt HK'erne ikke nødvendigvis skal opfattes som en implicit negativ orientering i forhold til kollektiv handlemåde, men derimod som hinandens forudsætninger. Tabel 5.7 viser, at der finder en positiv udvikling sted på arbejdspladsniveau, hvilket potentielt set kan danne udgangspunkt for en bedre hvervningsindsats fra forbundets side. Dette viser, at medlemmerne i stigende omfang engagerer sig i det lokalt forankrede arbejde. Sammenholdt med ovenstående betyder dette, at HK har et uudnyttet potentiale i forhold til aktiveringen af denne gruppe.

Afslutningsvis skal vi kort kigge nærmere på HK'erne og hvordan de forholder sig til den politiske målsætning for samfundet.

Politiske holdninger blandt HK'erne

Politiske holdninger blandt HK'ere undergår kun mindre ændringer over tid, dog sker der på enkelte spørgsmål en relativ stor forandring fra 1992 til 2002. Det drejer sig primært om spørgsmål om HK'ernes solidariske indstilling.

Tabel 5.9. HK'erne og lønmodtagersolidaritet (%)

Hvordan synes du, at samfundet bør udvikle sig i årene fremover? Solidariteten skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen?

år	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	n
1992	36	27	31	5	2	784
2002	21	29	38	10	3	262

Som det fremgår af tabel 5.9, er der sket et fald i andelen blandt HK'erne, der svarer helt enig i påstanden om, at solidariteten skal udbredes gennem et sammenhold blandt lønmodtagerne. Delvis enig er ikke tilsvarende blevet forøget over tid. Blandt HK'erne er andelen, der svarer helt eller delvis enig på spørgsmålet, 15 procentpoint mindre end andelen blandt de øvrige LO'ere. HK's medlemmer fremstår dermed som mindre solidarisk orienterede end de øvrige LO'ere.

Opsamling

Kapitlet har behandlet forskellige aspekter af HK'ernes oplevelser i dagligdagen, både hvad angår deres arbejdsmiljø, erfaringer med ledelsen og frygten for at blive arbejdsløse. Der er blevet kigget nærmere på HK'ernes ønsker til arbejdet samt hvilke arbejdsopgaver, HK'erne mener, fagforeningerne skal varetage. Dernæst er udviklingen i deltagelsen i fagligt arbejde blevet undersøgt og afslutningsvis er HK'ernes syn på lønmodtagersolidaritet blevet diskuteret.

Arbejdsmiljøet har ikke ændret sig nævneværdigt for HK'erne, specielt de offentligt ansatte HK'ere oplever ikke forbedringer i forhold til, at arbejdet er psykisk belastende. Samtidig er der ingen nævneværdig forbedring sket af forholdet mellem leder og medarbejder.

Når analysen drejer sig om HK'ernes ønsker til arbejdet, er der forbavsende lidt forandring fra 1992 til 2002. Det er primært immaterielle aspekter af arbejdet, såsom arbejdets indhold og gode sociale relationer på arbejdspladsen, der står højt på ønskelisten. Samtidig bliver høj løn i stadig mindre grad prioriteret, hvilket gør, at HK'erne får en mindre materiel orientering i forhold til arbejde.

I forhold til, hvad fagforeningerne skal have som deres vigtigste opgaver, ses en tendens i retning af, at HK skal beskæftige sig med klassiske fagforeningsopgaver: forbedring af arbejdsmiljøet, tryghed i ansættelsen, sikring af løn, ligeløn mellem kvinder og mænd og personlig bistand. Dog adskiller HK'erne fra tidligere tider sig ved at være væsentligt mindre solidarisk orienterede, hvad angår udliggning af lønforskelle mellem højt- og lavtlønnede, samt en øget fokusering på rådgivning af det enkelte medlem. Det positive for HK ved denne udvikling er dog, at dette indikerer, at HK'erne stadig ser fagforeningerne som et aktiv, der kan understøtte dem i deres dagligdag. Fagforeningen bliver derved en forudsætning for udfoldelsen af deres individualitet.

Tendenser til øget individualisering kan umiddelbart anskues som problematisk for deltagelsen i fagforeningsarbejdet. Her viser analysen dog, at deltagelse til de mere overordnede fagpolitiske arrangementer såsom generalforsamling i mindre grad bliver praktiseret, omvendt er der stigende deltagelse i faglige møder på arbejdspladsen.

HK'erne i forandring

Analysen viser, at en øget individuel og mindre solidarisk orientering ikke får som konsekvens, at deltagelsen i det faglige arbejde forsvinder. Tværtimod skal kollektivet i form af fagforeninger snarere ses som individualitetens forudsætning end modsætning.

6. Kollektivitet og individualitet – afsluttende bemærkninger

Ikke alt er nyt – og mange vil også sige, at ikke alt nyt er godt. Vi indledte undersøgelsen med at konstatere, at det var ret komplicerede og overraskende kombinationer af forandring og kontinuitet, der har karakteriseret de danske lønmodtageres – og herunder HK`ernes – hverdag gennem de seneste to årtier. Hvor verdensbegivenhederne har vist skarpe brud som Murens fald, terrorforskrækkelse og nye politiske konfrontationer mellem Vesten og Islam, har der været en langsom ændring, en evolution, i de danske udviklinger. Siden midten af 1990´erne har det været økonomiske og materielle fremgange for de fleste, der kan berettes om. De nyliberale vinde, der har blæst kraftigt ind over de europæiske samfund gennem de senere årtier, har ikke væltet så meget omkuld i Danmark – i al fald ikke institutionelt: Organisationssystemet og velfærdssystemet er ikke blevet undergravet.

Men udviklingen er aldrig éndimensionel – den er flertydig. Drivkræfter og modstandsformer har formet forandringerne. Pragmatiske og forhandlede tilpasninger og kollektive løsninger har vitaliseret samfundsindretningen. Mere end syv års borgerligt politisk-parlamentarisk styring har næppe heller ændret afgørende på HK-medlemmernes generelt forbedrede materielle stilling eller deres tilhørsforhold til institutioner. Men hvad med de bevidsthedsmæssige spor af ændringer indtil starten af det nye århundrede? Og hvordan med forholdet til kollektiv organisering og kollektive løsninger som alternativ til private og individuelle?

HK´erne er placeret på vidt forskellige sektor- og brancheområder og varetager en mangfoldighed af arbejdsfunktioner. Fra at have været opfattet af LO-organisationer som en gruppe, der var "pen- og blækhusarbejderne" – hvad der senere blev et skældsord om FTF-ere, da FTF blev dannet i 1952 -, er HK´ere i dag blevet en gruppe på 330.000 mennesker med forskellige uddannelsesbaggrunde, erfaringer og holdninger. Og en meget broget sådan. Det sidste dokumenterer denne undersøgelse også. Som hovedregel opfattes HK-medlemmet i dag som "den faglærte funktionær", hvad der dog ikke siger meget om de flere hundrede arbejdsfunktioner og modsætningsfulde erfaringer og vurderinger, der gør sig gældende. "Uddannelsesrevolutionen", som nogen har kaldt det, har gjort sig gældende gennem de senere årtier, nye familie- og levemåder har ændret på meget (også på åbnings-/lukketider), teknologien har forandret kommunikationsformer og samspil, ny indvandring har sat spot på det multi-kulturelle samfund

Kollektivitet og individualitet – afsluttende bemærkninger

og farvet de politiske udviklinger – og det nye hyldes gerne i medier og blandt jubeloptimister. Samtidig bliver fagforeninger i offentligheden ofte sat lig med bagstræberiskhed og en hæmsko for udfoldelse af individualitet og virkelyst. De indrettede styreformer på arbejdsmarkedet og i politik og forvaltning påstås at være ude af "trit med tiden", med tænkemåderne, lønmodtager-mentaliteten.

Vi har prøvet at vise, at dette ikke er tilfældet. Mange forser sig på enkeltændringer og glemmer de basale strukturer og meningssammenhænge, der vedvarende fungerer. Meget kan vakle uden at vælte. Vores arbejds- og hovedtese om en fortsat og accepteret formidling mellem kollektive rammer og individuelle udfoldelsesmuligheder har vi søgt at forfægte konkret ud fra APL II-databasens talmateriale. Nok forventede vi, at udtryk for øget "individualisme" gør sig gældende for den politisk spraglede skare af HK-medlemmer, men herfra mente vi ikke, at man kan slutte, at denne individualisme også er lig med en egoisme og en tilslutning til en nyliberal politisk filosofi. Sammenhængene kunne være mere sammensatte og gensidige.

Det vil være forsimplet og forkert, om vi gav en overordnet betegnelse på HK-medlemmernes dominerende tænke- og handlemåde som "kollektiv individualisme", for der er flere former for bevidstheder og værdisæt, som karakteriserer HK'erne. En strømning er, at indslagene af "individualisme" nok er blevet kraftigere på HK-området, end det er i resten af LO-familien sammenlignet med situationen i 1990'ernes første halvdel. I flere henseender lægger HK'erne sig bevidsthedsmæssigt også tættere op af FTF-, AC- og LH-grupperne end af de øvrige LO-grupper. Der er også klare indikationer af, at HK'erne ønsker øget belønning efter indsats og stærkere anerkendelse af de dygtige. HK'erne lægger imidlertid som langt de fleste andre lønmodtagere allermost vægt på at have mulighed for at udføre et godt stykke arbejde, at arbejdsmiljøet er godt, at kollegarelationerne er gode, og at ledelsen viser respekt og anerkendelse af de ansatte. Tryghed i ansættelsen og tryghed til udfoldelse supplerer hinanden. Der er nok et stærkt "vil selv"-ønske til stede hos mange HK'ere, men det er oftest med afsæt i behovet for at røgte en faglig stolthed. Det føler mange HK'ere ikke, deres arbejdspladser i tilstrækkelig grad giver dem mulighed for aktuelt. Medindflydelsen er for lav, og ofte føles ledelsen ikke kapabel til at forstå disse behov og værdsætte HK'ernes indsats tilstrækkeligt. Ønsket om, at hver enkelt lønmodtager kunne få lov at bruge sine talenter og kompetencer mere er udtalt.

Men det har vist sig, at der er dobbeltheder på spil, som kun lader disse mentalitetstræk træde tydeligt frem på baggrund af, at man kollektivt har fået sikret nogle rammer og muligheder, som så individuelt kan udnyttes. Der er opslutning bag kollektive ordninger og fælles, offentlige sikringer, ligesom den kollektive faglige organisering møder opbakning. Individuelle rettigheder forfægtes stadig ud fra kollektive værdisæt. De sidste præger kulturen stærkt. Mentaliteten er således præget af kollektivismen og individualismen – på samme tid. Nok er HK'erne ofte egenrådige og selvstændige i nogle henseender, men de fleste erkender og

Kollektivitet og individualitet – afsluttende bemærkninger

så, at det er ved at lægge bånd på sig selv, at man gavner fællesskabet og dermed fælles tarv – og, at man i sidste ende også selv får nogle handle- og udfoldelsesmuligheder herigennem. Det kan gælde kollektive overenskomster, der også giver individuelle efter- og videreuddannelsesmuligheder, eller det kan gælde offentlige velfærdsordninger, der skaber rum og økonomi for individuelle karriereprojekter. De velfærdsræssige ordninger sætter sig også bevidsthedsræssige spor i vurderinger og holdninger, i beredskab for at skifte arbejde, til at være mobil og beredt til at hjælpe vækst, effektivitet og øget lighed på vej. De faglige og velfærdsræssige strukturrammer nedfælder sig også i medlemsmentalitet og indsigt i fællesskabets fornuft. Det har kunnet konstateres i synet på samfundsudvikling, politik og medmennesker (f.eks. ønske om at udvide ældreforsorg, sikre socialt og bekæmpe arbejdsløshed), i holdningerne til, hvordan relationer skal indrettes (herunder f.eks. mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder), og i opfattelserne af, hvordan man kan få interesser varetaget (herunder ønsker til, hvad der er fagforeningernes vigtigste opgaver). Fordelingspolitik er der stadig en overvejende tilslutning til i medlemsskaren.

Man skal ikke kun hæfte sig ved det, som adskiller medlemmerne, men også ved det, som forener dem. Det er faktisk meget. Og det er det sidste, som gives et fælles udtryk. *Øget individualitet* er et ønske om at kunne få muligheder for selv at tilrettelægge arbejdet og få lov at bruge sine evner og ressourcer, så man kan opnå en tilfredsstillende ved at kunne gøre og skabe noget. Velfærdsræssige elementerne "at have", "at være", "at elske" og "at skabe" er alle på en eller anden måde indeholdt i dette ønske – ja, næsten krav – om øget individualitet. *Øget individualisme*, forstået som øget egoisme og "møven sig frem" på andres bekostning i dagligdagen er noget andet. En sådan individualisme er gerne forbundet med tilslutning til ideologiske positioner som "enhver er sig egen lykkes smed", og at "pengene ligger bedst i borgernes lommer". Det er der også en beskedent minoritet af HK'erne, der synes at kunne bekende sig til, og som altså godt vil "albue sig frem" – men det tegner langt fra hovedstrømmen. Tværtimod. Her er bevidstheden om de kollektive rammer også som hjælp til individuel udfoldelse grundfæstet. Når man taler om "individualisme", må der altså sondres mellem dét, der er forérbart med det kollektive – nemlig individualitet – og det, der reelt undergraver det kollektive – nemlig individualisme, forstået som egoisme og selvtilstrækkelighed.

Kort sagt, *har HK'erne ikke sagt adjø til solidaritet*. Der siges stadig ja til interessefællesskab, ja til hverdagssolidaritet og ja til velfærdsstaten. Som "diskurs", som italesætning, er solidariteten på tilbagetog, men som erfaringsbestemt realitet er solidariteten intakt. HK-medlemmernes erfaringer, vurderinger og grundholdninger, deres selvforståelse og fremtidsprojekter, har vi søgt at finde mønstre i, som gør det muligt at forstå, hvordan forholdet mellem individuelt og kollektivt formidles i medlemsskaren. Og resultaterne tyder på, at vilkårene for medlemmernes frihed, lighed og broderskab stadig står i centrum for bevidstheden. Det gælder ikke kun de ældre HK'ere, der klarest og stærkest er bærere af

Kollektivitet og individualitet – afsluttende bemærkninger

en solidarisk holdning og indstilling til at være fagforeningsmedlem, ligesom de også har mere faste (venstreorienterede) politiske sympatier end de unge. Hovedstrømmen tegnes anderledes, og det kan konkretiseres.

Nok ønsker man friere udfoldelsesmuligheder individuelt, men man erkender, at det kræver fællesskabets aftaler og trygge rammer. Nok ser man gerne de dygtige præmieret mere, men der skal være en rimelig og god grundsikring først for alle. Det forholder sig måske nok sådan, at forståelsen af den store samfundssolidaritet med fagbevægelsen som fast inkarnation heraf svinder ind i takt med, at ældre medlemmer forlader arbejdsmarkedet og HK, men til gengæld vokser HK'ernes selvstændige refleksion på basis af en udbredt solidarisk grundholdning hos langt de fleste medlemmer. Der er dog op mod hvert fjerde medlem, der kunne overveje at melde sig ud af fagforeningen; men det begrundes typisk med for meget "pamperi" og for høje kontingenter. Nok er der færre, der i dag automatisk slutter op om det faglige apparats og de faglige lederes udmeldinger og handlinger, men på "gulvniveau" involverer man sig stadig i de nære og faglige ting – ja aktivitetsniveauet lokalt er faktisk stigende. Nok er den partipolitiske loyalitet med lønmodtagerpartier ikke stærk, men den politiske interesse er intakt. Og velfærdsstatens grundsikringer ønsker næsten ingen pillet ved; tværtimod er der et bredt ønske om udbygninger af velfærdsordninger. Det er såmænd også foreneligt med overvejende "borgerlig" stemmeafgivning. Kravet om velfærd og om mere offentligt finansieret velfærd er altså erfaringsbaseret og højlydt; alene valget af konkrete styreformere kan der være uenighed om blandt HK-medlemmerne. Der er næsten *entydig opslutning bag velfærdsstaten* og den kommunale og regionale velfærdsproduktion. Også blandt de privatansatte HK'ere. Den politiske og faglige kontrakt om gensidighed skal holdes intakt, og det vil sige, at en fælles moralsk standard - en faglig-politisk "etos" - skal sikres.

Eller sagt anderledes: De velfærdsræmmende strukturrammer nedfælder sig også i medlemmernes erfaringer, mentalitet og indsigt i fællesskabets nødvendighed. Vi har kunnet følge dette i forhold til:

- erfaringer med arbejdsliv, arbejdspladser, ledelser, faglige ledere og politikere
- synet på fagforeninger, kolleger og samfundet generelt
- en holdning til, hvordan relationer skal indrettes i arbejdsliv og politik
- en opfattelse af, hvordan man kan få interesser varetaget fornuftigt.

HK'erne lægger altså overordentlig stor vægt på at føle, de kan lave et godt stykke arbejde. Deres forhold til *arbejdet* og *arbejdspladsen* farves stærkt heraf. De ønsker som andre lønmodtagere at blive anerkendt og respekteret for det, de fagligt står for, og dagligt præsterer. Men her skorter det noget, for ledelserne synes bestemt ikke altid minded for at give den anerkendelse og ros. HK'erne synes ikke at slås med over gennemsnitlige arbejdsmiljøproblemer; men over halvdelen af medlemmerne oplever at arbejde under stærkt tidspres. Hvert tredje

Kollektiviteten og individualitet – afsluttende bemærkninger

medlem har stærke psykiske arbejdsbelastninger, som der må sættes faglig og politisk spot på. Her spiller det også ind, hvor man sektormæssigt er placeret. I den offentlige sektor hersker der dårligere arbejdsforhold end i den private sektor, og det påvirker ekstra stærkt de ansatte, der ikke føler, de kan garantere for kvaliteten af deres arbejde inden for de givne rammer. Det korresponderer så måske også godt med, at den faglige HK-aktivitet er større i den offentlige sektor end i den private.

Det er langt fra et uproblematisk forhold til *fagforeningen*, mange medlemmer har fået. Og det kalder på stærk fagforeningsmæssig opmærksomhed. Analyserne viste, at:

- tilslutningen til fagforeningernes nødvendighed stadig er høj, men dog faldende siden 1990'erne
- det er overvejende instrumentelle fagforeningsbegrundelser, der gør sig gældende, mens fællesskabsbegrundelsen står svagere. Alligevel er der samtidigt solidariske og fællesskabsafhængige begrundelser hos mange medlemmer
- der er generel opslutning til "nære" faglige aktiviteter, mens forbundet føles langt væk; og i forhold til forbundsledelsen kan der spores tendenser til en potentiel tillidskrise
- hvert fjerde medlem har overvejet at melde sig ud af organisationen; og selv om langt hovedparten af disse ikke har gjort alvor af det, er der signaleret en kritisk position
- de klassiske fagforeningsopgaver ønskes stadig prioriteret højest, mens der siges nej til at forvandle HK til en serviceorganisation
- medlemmerne lægger vægt på kollektivt forhandlede løsninger, og inden for dem kan der så gøres plads til individuel valgfrihed.

Erfaringer, vurderinger og holdninger må skrives i flertal. HK-medlemmet som type findes ikke; der er mangeartede interesseløsninger og værdier på spil i vekslende kombinationer. Men der er også mønstre i erfaringer og bevidstheder, der er hovedstrømme, side- og modstrømme. En mere nuanceret opfattelse af, hvad "individualisme" dækker, indebærer, at man må opgive en absolut modstilling af kollektivismen og individualismen. Selv om medlemmerne er blevet mere refleksive, har de ikke forladt de kollektive positioner og givet sig "noget-for-noget"-filosofien og individualismen i vold. Øget individualitet er et generelt hovedønske hos medlemmerne, og det er faktisk noget kategorialt andet end øget egoisme. Der opfattes ikke at være en modsætning mellem frihed og lighed.

Indsigten kan også formuleres på den måde, at de fleste medlemmer har indset, at *kollektive handlinger betyder (også) individuelle gevinster*. I det 21. århundrede er selvrealisering erkendt af de fleste som noget, der fordrer kollektive rammer og støtte. Rummet for selvrealisering – udfoldelse af individualiteten – kan udvides, så der læres og fremmes en fælles tilpasning til ændrede betingelser.

Kollektivitet og individualitet – afsluttende bemærkninger

Individuel frihed står ikke i modsætning til fælles løsninger. De fælles rammer og aftaler på arbejdsmarkedet og i den offentlige sektor fremmer de individuelle muligheder – også for selvrealisering.

Hvis HK-Danmark vil tyde dette som en "sejr" for den kollektive strategi, som anlægges i forlængelse af traditionerne fra det danske overenskomsts system, har vi ikke store indvendinger. Dog må der så gøres to reservationer gældende. For det første er det i høj grad også de politisk-administrative arrangementer, der hjælper folks hverdagsliv med at blive fornuftigt, som der tages bestik af. Eller vi kunne tale om en eklatant "sejr" for velfærdscommunen, da det jo er her, langt de fleste velfærdsordninger produceres og ikke i nogen abstrakt "velfærdsstat". Og for det andet må det ikke glemmes, at ønsket om øget individualitet er stigende. Ved siden af den individualitet, som fagforeningen hjælper på vej, er den bl.a. fremmet af øgede individuelle belønningssystemer, som udfordrer ligheden, af nye ledelsesfilosofier, der ret ensidigt dyrker "aktionær"-hensyn i den private sektor, og som i den offentlige sektor er blevet fremmet ved hjælp af "New Public Management"-styringer, og hertil kommer "gratispassager"-problemet, hvor nogle vil nyde, men ikke yde til fællesskabet.

Det er værd at erindre om, at tidligere eventuelle "sejre" og fordele ikke automatisk forlænges ind i fremtiden. Kontinuiteten bagud kan brydes, hvis der ikke helt tiden sker fornyelse af forståelsen og begrundelserne af sammenhængen mellem fælles og individuelt. Der er opmærksomhedspunkter samlet i de første seks afsnit i denne analyse, som må kalde på ny faglig og politisk strategilægning. *Det fælles, institutionerne og reguleringerne, og det individuelle, mentaliteten, må til stadighed nyformuleres.* En stor faglig sammenslutning som HK må i øjenhøjde med medlemmerne være med til at genskabe kontrakten om gensidighed som moralsk skal fundere fællesskabet. HK må befordre sammenhænge, hvor medlemserfaringer kan bringes frem og tematiseres – og i et tættere samspil med HK-Danmark og dets politikudvikling. Nærhed, rummelighed og vedkommenhed kunne være nøgleord for denne fornyelsesproces på medlemmernes betingelser. Der er skæbnefællesskaber, man ikke kan vælge fra, og der er andre, som man selv kan vælge sig fra. Fagbevægelsen er bestemt én af de sidste, og det rummer fare for organisationen og interessevaretagelsen fremover. Faldende medlemstal og besværlig nyrekruttering vidner herom. Det er afgørende at arbejde på og med en positiv holdning fra unges side til faglig organisering, så en sådan kan omsættes i stærkere organisering. At der er ikke så lidt at tage fat på for Nyt HK, fortæller også denne begrænsede medlemsundersøgelse.

Litteratur:

- Bild, Tage, Emmett Caraker, Henning Jørgensen, Morten Lassen, Rasmus Juul Møberg og Steen Scheuer (2007): *Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede*, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen og Morten Madsen (1995): *HK'ernes syn på arbejdsliv og politik – En analyse på baggrund af APL-Databasen*, HK, København.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen og Morten Madsen (1993a): *Sikke nogen typer...* Aalborg: CARMA, Aalborg Universitet.
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen og Morten Madsen (1993b): *Fællesskab og forskelle*: Sammenfatningsrapport fra APL-projektet. Aalborg: CARMA, Aalborg Universitet.
- Caraker, Emmett: (2006): *Industriarbejdere mellem tradition og forandring – om interesser og læreprocesser blandt danske industriarbejdere*. Ph.d.-afhandling. CARMA. Aalborg Universitet.
- Jørgensen, Henning, Morten Lassen, Jens Lind og Morten Madsen (1993c): *Medlemmer og meninger* – Rapport over en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene, Aalborg: CARMA, Aalborg Universitet.
- Lassen, Morten, Thomas Bay og Rasmus Juul Møberg (2005): *LO-lønmodtagerne i tiåret 1992-2002 – Konstans eller forandring*. København: LO-dokumentation.

Bilag: Spørgeskema



Spørgeskema

til CARMA's undersøgelse af

Arbejdsliv og politik set i et lønmodtagerperspektiv II

Maj 2002

1. Køn: (Sæt een ring)

1. Kvinde
 2. Mand
-

2. Hvornår er du født? År: _____

3. Hvilken skoleuddannelse har du senest afsluttet?

1. 7. klasse og derunder
 2. 8. klasse
 3. 9. klasse/mellemskoleeksamen
 4. 10. klasse/teknisk forberedelseeksamen, realeksamen
 5. Gymnasial eksamen (fx. studentereksamen/HF/Højere Handelseksamen (HHX)/Højere Teknisk Eksamen (HTX) o.l.)
 6. Ved ikke
-

4. Hvilken erhvervsuddannelse har du senest afsluttet?

1. Ingen erhvervsuddannelse
 2. 1 årig erhvervsgrunduddannelse (fx. EFG-basisår/Handelsskole (HX/EG o.l.)
 3. Erhvervsfaglig grunduddannelse (dvs. lærlingeuddannelse, EFG o.l.)
 4. Kort videregående uddannelse
 5. Mellemlang videregående uddannelse
 6. Lang videregående uddannelse
 7. Anden
 8. Ved ikke
-

5. Hvad var din egen årsindkomst i 2001 - brutto, dvs. før skat og arbejdsmarkedsbidrag?

Skriv beløbet ca. _____

SPØRGSMÅL OM DINE ARBEJDSFORHOLD, ARBEJDSPLADS M.V.

6. Hvordan er din beskæftigelsessituation for tiden? (Sæt een ring)

(Se bort fra ledighed som følge af vejrlig, sæson eller anden kortvarig ledighed)

1. Heltidsansat
 2. Deltidsansat
 3. Støttet beskæftigelse
 4. Ledig
 5. Langtidssygemeldt
 6. Barselsorlov
 7. Børnepasningsorlov
 8. Uddannelsesorlov
 9. Lærling/voksenlærling/elev
 10. Andet _____
-

7. Er du ansat indenfor: (Hvis arbejdsløs: hvor søger du arbejde?) (Sæt een ring)

1. Landbrug, skovbrug, fiskeri, råstofudvinding
 2. Fremstillingsvirksomhed (industri og håndværk)
 3. Bygge- og anlægsvirksomhed
 4. Handel, restaurations- og hotelvirksomhed
 5. Transportvirksomhed
 6. Bank-, finans- og forsikringsvirksomhed
 7. Offentlig administration (tekniske og administrative funktioner)
 8. Undervisning, sundheds- og velfærdsinstitutioner
 9. Privat servicevirksomhed
 10. Andet, hvilket: _____
-

Hvis du har været arbejdsløs i mere end de sidste 6 måneder, kan du gå til spørgsmål 38, side 11.

Hvis du er i beskæftigelse eller har været det indenfor de sidste 6 måneder, bedes du besvare de følgende spørgsmål ud fra dit nuværende eller seneste ansættelsesforhold.

8. Er du: (*Sæt een ring*)

1. Offentligt ansat
 2. Privat ansat
-

9. Har du et lønnet bijob? (*Sæt een ring*)

1. Nej
 2. Ja, skriv enten:
Antal timer pr. uge _____
Antal timer pr. måned _____
Antal timer pr. år _____
 3. Ved ikke
-

10. Er du tilknyttet et vikarbureau, der anviser dig arbejde? (*Sæt een ring*)

1. Ja
 2. Nej (Gå til spørgsmål 12)
 3. Ved ikke (Gå til spørgsmål 12)
-

11. Hvor mange timer arbejder du som vikar?

Skriv enten:

Antal timer pr. uge _____
Antal timer pr. måned _____
Antal timer pr. år _____

12. Hvor mange timer om ugen er din normale arbejdstid?

Se bort fra overarbejde og bijob. Hvis du har stærkt varierende timer hver uge, skriv da gennemsnittet for de sidste fire uger.

Skriv antal timer _____

13. Hvornår er din arbejdstid normalt placeret? (Sæt een ring)

Se bort fra bijjob og overarbejde

1. Fast dagtid indenfor tidsrummet kl. 06 - 18
 2. Fast aftenhold/aftenarbejde
 3. Fast nathold/natarbejde
 4. Fast weekendarbejde
 5. To-holdsskift.
 6. Tre-holdsskift
 7. 7 dages uge
 8. Uregelmæssig placering i løbet af døgnet og ugen efter særligt arbejdsskema
 9. Turnusordning
 10. Tilkaldevagt
-

14. Hvis du selv kunne bestemme, hvornår skulle din arbejdstid da være placeret? (Sæt een ring)

1. Fast dagtid indenfor tidsrummet kl. 06 - 18
 2. Fast aftenhold/aftenarbejde
 3. Fast nathold/natarbejde
 4. Fast weekendarbejde
 5. To-holdsskift
 6. Tre-holdsskift
 7. 7 dages uge
 8. Uregelmæssig placering i løbet af døgnet og ugen efter særligt arbejdsskema
 9. Turnusordning
 10. Tilkaldevagt
-

15. Hvordan vil du karakterisere dit arbejdsmiljø?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Mit arbejde er fysisk belastende	1	2	3	4	5
Jeg udfører de samme bevægelser i lange perioder	1	2	3	4	5
Jeg er udsat for farlige stoffer	1	2	3	4	5
Mit arbejde er psykisk belastende	1	2	3	4	5
Jeg føler tit, at jeg står alene med problemerne	1	2	3	4	5
Jeg må ofte arbejde under stærkt tidspres	1	2	3	4	5
Jeg kan ikke slippe arbejdet, når jeg går hjem	1	2	3	4	5
Jeg har svært ved at sikre kvaliteten indenfor de givne rammer ..	1	2	3	4	5
Jeg er bekymret for, at mit helbred bliver ødelagt af arbejdet	1	2	3	4	5

16. Har du muligheder for på arbejdet?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
At tage en time fri med kort varsel uden at miste løn	1	2	3	4	5
At benytte dig af en flekstidsordning	1	2	3	4	5
Selv bestemme hvornår du vil afholde ferie	1	2	3	4	5
Selv bestemme hvad du vil arbejde med i den næste time ..	1	2	3	4	5
At bytte arbejdstider med kolleger	1	2	3	4	5
At vælge placering af arbejdstid	1	2	3	4	5

17. Har du inden for det sidste år enten selv eller via tillidsrepræsentanten gjort noget for opnå en højere løn? (Sæt eventuelt flere ringe)

1. Selv
 2. Via tillidsrepræsentanten
 3. Ingen tillidsrepræsentant
 4. Nej
-

18. Har du inden for det sidste år enten selv eller via tillidsrepræsentanten gjort noget for at opnå forbedringer i dine arbejdsvilkår? (Sæt eventuelt flere ringe)

1. Selv
 2. Via tillidsrepræsentanten
 3. Ingen tillidsrepræsentant
 4. Nej
-

19. Hvor interesseret er du i efteruddannelse? (Sæt een ring)

1. Meget interesseret
 2. Ret interesseret
 3. Ikke særlig interesseret
 4. Slet ikke interesseret
 5. Ved ikke
-

20. Hvor gode er dine muligheder for at få efteruddannelse? (Sæt een ring)

1. Meget gode
 2. Ret gode
 3. Ret dårlige
 4. Meget dårlige
 5. Ved ikke
-

21. Har du oplevet hindringer i at kunne deltage i kurser/uddannelse i arbejdstiden? (Sæt eventuelt flere ringe)

1. Nej
 2. Ja, vi har for travlt på min arbejdsplads
 3. Ja, jeg har mødt modvilje hos min arbejdsgiver
 4. Ja, kursusbudgettet er for lille på min arbejdsplads
 5. Ja, jeg ville lide et løntab ved at deltage i kurser/uddannelse
 6. Ja, der er for lang ventetid for at komme på kurser
 7. Ja, der findes ikke relevante kurser for mig
 8. Andre hindringer, hvilke: _____
-

22. Har du på din arbejdsplads deltaget i: (Sæt eventuelt flere ringe)

1. Jobrotation
 2. Selvstyrende grupper
 3. Omlægning af arbejdsgange eller organisation
 4. Uddelegering af kompetence fra overordnede
 5. Projektorienterede arbejdsformer
-

23. Har du indenfor det seneste år på eget initiativ skiftet job? (Sæt een ring)

1. Ja
 2. Nej
 3. Ved ikke
-

24. Har du indenfor det seneste år søgt et andet job uden at få det? (Sæt een ring)

1. Ja
 2. Nej
 3. Ved ikke
-

25. Hvad ville betyde mest for dig, hvis du frit kunne vælge arbejde?

Sæt een ring ud for hver linie

	Stor betyd- ning	Nogen betyd- ning	Svært at sige	Ingen betyd- ning	Slet ingen betyd- ning
At arbejdet er interessant og spændende	1	2	3	4	5
At lønnen er høj	1	2	3	4	5
At jeg kan føle, at jeg laver et godt stykke arbejde	1	2	3	4	5
At der er tryghed i ansættelsen	1	2	3	4	5
At der er et godt kammeratskab på arbejdspladsen	1	2	3	4	5
At arbejdsmiljøet er i orden	1	2	3	4	5
At jeg selv kan bestemme arbejdstiden	1	2	3	4	5
At der er gode muligheder for efteruddannelse	1	2	3	4	5
At ledelsen viser forståelse og respekt for de ansatte	1	2	3	4	5

26. Kan man sige, at ledelsen på din arbejdsplads?

Sæt een ring ud for hver linie

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Værdsætter medarbejderne og tager personlige hensyn.	1	2	3	4	5
Sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder.	1	2	3	4	5
Fastholder retten til at lede og fordele arbejdet	1	2	3	4	5
Sætter effektiviteten foran alle andre hensyn.	1	2	3	4	5

27. Bør der være mere medbestemmelse på arbejdspladsen? (sæt eventuelt flere ringe)

1. Ja, specielt angående de overordnede beslutninger om nyansættelser, afskedigelser, lukning, udvidelser osv.
 2. Ja, men specielt omkring tilrettelæggelse af det daglige arbejde
 3. Nej, der behøver ikke være mere medbestemmelse
-

De næste spørgsmål handler om normer på arbejdspladsen.

28. Hvis du tænker på din arbejdsplads, kan man så sige, at det udløser modvilje blandt flertallet af kolleger, hvis:

Sæt een ring ud for hver linie

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
En kollega ikke ønsker at følge en beslutning, som flertallet har truffet	1	2	3	4	5
En kollega ikke er medlem af fagforeningen.	1	2	3	4	5

29. Er det en god idé at give kolleger med nedsat erhvervsevne:

Sæt een ring ud for hver linie

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
Et mindre belastende arbejde	1	2	3	4	5
Ret til at gå ned i tid uden lønnedgang.	1	2	3	4	5

30. Er det en god idé, når der skal ansættes nye medarbejdere på din arbejdsplads, at give indvandrere positiv særbehandling? (Sæt een ring)

1. Ja
 2. Nej
 3. Ved ikke
-

31. Er der på din arbejdsplads:

<i>Sæt een ring ud for hver linie</i>	Ja	Nej	Ved ikke
En tillidsrepræsentant	1	2	3
En faglig klub.	1	2	3

32. Er du tillidsrepræsentant på din arbejdsplads? (Sæt een ring)

1. Ja (Gå til spørgsmål 35)
 2. Nej
-

33. Kan man sige om din tillidsrepræsentant, at

<i>Sæt een ring ud for hver linie</i>	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Min tillidsrepræsentant tager mig som regel med på råd, når han/hun skal varetage mine interesser	1	2	3	4	5
Min tillidsrepræsentant er for sammenspist med ledelsen.	1	2	3	4	5
Min tillidsrepræsentant er god til at fremføre vores synspunkter. .	1	2	3	4	5

34. Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads, hvad er så grunden hertil? (Sæt eventuelt flere ringe)

1. Der er ingen ansatte, der vil være tillidsrepræsentant
 2. Ledelsen ser helst ikke, at de ansatte vælger en tillidsrepræsentant
 3. Der er ikke et flertal blandt de ansatte, der ønsker en tillidsrepræsentant
 4. Samarbejdet med ledelsen er så godt, at det ikke er nødvendigt
-

35. Hvis du har en tillidsrepræsentant, forhandler vedkommende så også for de ansatte, der ikke er medlemmer af fagforeningen? (Sæt een ring)

1. Ja - Altid
2. Ofte
3. Sjældent
4. Aldrig
5. Der er ingen uorganiserede på arbejdspladsen
6. Ved ikke

36. Hvis du ikke er medlem af en fagforening, kan du så gå til tillidsrepræsentanten for at: (Sæt een ring)

1. Få et råd om f.eks. løn og arbejdstid
2. Få tillidsrepræsentanten til at tage et spørgsmål op over for ledelsen

37. Hvordan vurderer du forhold omkring dit nuværende job?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg er bange for at blive arbejdsløs.	1	2	3	4	5
Jeg er bange for, at mine kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked	1	2	3	4	5
Jeg vil være en af sidste i gruppen, der evt. bliver afskediget	1	2	3	4	5
Jeg føler mig tiltrukket af mulighed for pause i mit arbejdsliv, selv med lønnedgang	1	2	3	4	5

38. Hvilke ønsker har du til et andet job?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg kunne godt tænke mig at skifte fag/erhverv	1	2	3	4	5
Jeg kunne godt tænke mig at få egen virksomhed	1	2	3	4	5
Jeg kunne godt tænke mig at blive leder	1	2	3	4	5

39. Hvordan ser du på mulighederne for at "stige af ræset"?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg har konkrete planer for mit liv efter arbejdsmarkedet	1	2	3	4	5
Jeg vil gerne kunne trappe arbejdstiden ned	1	2	3	4	5

40. Hvordan vurderer du arbejdets betydning for fritid og familieliv?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Begivenheder i familien (sygdom mv.) må kunne gå forud for hensyn til jobbet	1	2	3	4	5
Jeg vil som regel lade familiens trivsel gå forud for hensynet til jobbet	1	2	3	4	5
De ting, jeg laver i min fritid, er vigtigere for mig end de ting, jeg laver på mit arbejde	1	2	3	4	5

41. Hvornår forventer du at holde op med at arbejde? (Sæt een ring)

1. Før 60 år
 2. Ved 60 år
 3. Ved 62 år
 4. Ved 65 år
 5. Efter 65 år
 6. Ved ikke
-
-

SPØRGSMÅL OM DIN FAGFORENING

42. Er du medlem af en a-kasse? (Sæt een ring)

1. Ja
 2. Nej
-

43. Er du medlem af en fagforening? (Sæt een ring)

1. Ja
2. Nej

Hvis ja, skriv hvilken _____

Hvis ja, kunne du finde på at melde dig ud? (Sæt een ring)

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Hvis nej, kunne du finde på at melde dig ind? (Sæt een ring)

1. Ja
 2. Nej
 3. Ved ikke
-

44. Har du deltaget i faglige møder indenfor det seneste år? (Sæt eventuelt flere ringe)

1. Nej
 2. Ja, generalforsamling(er) i fagforeningen
 3. Ja, faglige møder i fagforeningen
 4. Ja, fyraftensmøder, studiekreds og lignende arrangeret af fagforeningen
 5. Ja, faglige møder på arbejdspladsen
-

45. Hvorfor er du medlem af din fagforening?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Fordi jeg synes, at man bør være medlem af en fagforening.	1	2	3	4	5
For at være solidarisk med mine arbejdskammerater.	1	2	3	4	5
For at få mine interesser varetaget.	1	2	3	4	5
For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse.	1	2	3	4	5
Fordi det er et krav på min arbejdsplads.	1	2	3	4	5

Andre grunde, hvilke: _____

46. Hvordan skal fagforeningen bedst løse sine opgaver? (Sæt eventuelt flere ringe)

1. Gennem centrale forhandlinger med arbejdsgivernes organisationer
 2. Gennem lokale forhandlinger med den enkelte arbejdsgiver
 3. Gennem samarbejde med andre fagforeninger/andre grupper på arbejdspladsen
 4. Gennem brug af strejketrusler og andre former for kollektive kampskridt
 5. Gennem indflydelse på kommuner og andre lokale myndigheder
 6. Gennem tæt kontakt til Socialdemokratiet
 7. Gennem indflydelse på regeringen og Folketinget
 8. Gennem indflydelse i EF
 9. Gennem påvirkning af medierne
-

47. Hvordan stiller du dig til følgende?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser.	1	2	3	4	5
Fagforeningerne har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen i dag.	1	2	3	4	5
Fagforeningen har for lidt at sige overfor arbejdsgiverne.	1	2	3	4	5
Fagforeningens politik ligner arbejdsgivernes politik alt for meget.	1	2	3	4	5
På min arbejdsplads er arbejdsgiver og fagforening tit uenige i vigtige sager.	1	2	3	4	5
Det er naturligt, at fagforeningen støtter politiske partier	1	2	3	4	5

48. Hvad mener du om fagbevægelsens virke?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Fagbevægelsens ledere handler helt i overensstemmelse med medlemmernes interesser.	1	2	3	4	5
Fagbevægelsen ville stå stærkere, hvis fagforbundene indbyrdes var mere enige.	1	2	3	4	5
De lokale afdelinger skal bestemme mere i forhold til forbundet. .	1	2	3	4	5
Der er for langt mellem de ting, der sker på arbejdspladsen og de beslutninger, der tages i forbundet.	1	2	3	4	5

49. Hvilke opgaver mener du, at din fagforening har i forhold til løndannelsen på virksomheden. Du bedes vælge, hvilket af de nedenstående udsagn, de er mest enig i: (*Sæt een ring*)

1. Fagforeningen bør indgå i forhandlingerne om den faktiske løn for alle medlemmer, højt- som lavtlønnede
 2. Fagforeningen bør kun interessere sig for at forhandle løn for de lavest lønnede, og ellers fungere som rådgiver
 3. Fagforeningen skal kun fungere som rådgiver for medlemmerne i lønspørgsmål
 4. Fagforeningen skal slet ikke blandet sig i medlemmernes løn på virksomheden
-

50. Er der særlige grupper, som fagforeningen bør sikre? Angiv, om du synes, fagforeningen skal satse særligt på nogle af de følgende: (Sæt eventuelt flere ringe)

1. Kvinder (bl.a. spørgsmålet om ligeløn)
 2. Etniske minoriteter
 3. Unge, lærlinge, elever osv.
 4. Ældre
 5. Ledige
 6. Folk med nedsat arbejdsevne
-

51. Hvordan skal fagforeningen forholde sig til medlemmernes arbejdstid? (Sæt een ring)

1. Fagforeningen bør interessere sig for at begrænse medlemmernes arbejdstid/overarbejde ud over de 37 timer ugentligt mest muligt
 2. Fagforeningen skal støtte, at medlemmerne kan arbejde mere, hvis de derved også tjener mere?
 3. Ved ikke
-

52. Hvilken opgave har fagforeningen efter din opfattelse, når det gælder de særlige feriedage? Marker det synspunkt, du er mest enig i. (Sæt een ring)

1. Fagforeningen bør arbejde for, at alle afholder deres særlige feriedage som ferie
 2. Fagforeningen bør arbejde for, at alle arbejder og dermed får udbetalt deres særlige feriedage som løn
 3. Fagforeningen bør arbejde for, at den enkelte har frit valg mellem at afholde de særlige feriedage som ferie eller som løn
 4. Fagforeningen skal slet ikke blande sig i spørgsmålet om de særlige feriedage
-

53. Når det gælder tilrettelæggelsen af den enkeltes arbejdsforhold, hvor meget skal fagforeningen eller tillidsrepræsentanten efter din opfattelse medvirke? (Sæt een ring)

1. Fagforeningen eller tillidsrepræsentanten bør gennem forhandlinger medvirke til fastlæggelse af den enkeltes arbejdsforhold
 2. Fagforeningen eller tillidsrepræsentanten bør være rådgiver for den enkelte, og dermed bistå i tilrettelæggelsen af den enkeltes arbejdsforhold
 3. Den enkeltes arbejdsforhold er kun et anliggende mellem virksomheden og den enkelte medarbejder
-

54. Hvordan se du på fremtidens kollektive overenskomster? Marker det synspunkt, du er mest enig i. (Sæt een ring)

1. Fremtidens overenskomster bør fastlægge fælles regler for løn, arbejdstid, overarbejde og de fleste lønmodtagere bør indpasses i de fælles regler
2. Fremtidens overenskomster bør indeholde flere valgmuligheder for det enkelte medlem mellem modeller for arbejdstid, løn, overtid m.m., end de gør i dag

55. Arbejdsmarkedspension: Mener du, at pensionsbidragene i overenskomsterne bør øges, bør de eventuelt sænkes, og hvordan bør dette ske? (Sæt eventuelt flere ringe)

1. Pensioner burde klares via lovgivning, så de blev sikret for alle (også de arbejdsløse)
 2. Pensionsbidragene bør øges via de kollektive overenskomster
 3. Pensionsbidragene bør kunne øges frivilligt, således at den enkelte selv kan øge sin pensionsopsparing (og dermed også øge arbejdsgiverbidraget)
 4. Pensionsbidragene i overenskomsterne bør sænkes
-

56. Hvad er din holdning til fagforeningsmedlemskab? (Sæt een ring)

1. Jeg vil kun arbejde sammen med organiserede
 2. Alle mine kolleger bør være fagligt organiseret
 3. Jeg synes, man bør være fagligt organiseret, men folk må ellers selv om, hvad de vil
 4. Jeg synes ikke, det er nødvendigt at være fagligt organiseret
-

57. I visse overenskomster indgår såkaldte eksklusivbestemmelser, der indebærer, at medlemskab af en bestemt fagforening er en forudsætning for beskæftigelse på en virksomhed. Hvad er din opfattelse af den slags bestemmelser? (Sæt een ring)

1. Eksklusivaftaler er nødvendige for at undgå, at nogen nasser på fællesskabet
 2. Eksklusivaftaler er tvang, og folk må helt selv om, hvorvidt de vil lade sig organisere fagligt
-

58. Hvad mener du bør være fagforeningens vigtigste opgaver?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Bekæmpe arbejdsløsheden	1	2	3	4	5
Sikring af størst mulig løn for medlemmerne	1	2	3	4	5
Udligne lønforskelle mellem højt- og lavtlønnede	1	2	3	4	5
Udligne lønforskelle mellem mænd og kvinder	1	2	3	4	5
Forkorte arbejdstiden	1	2	3	4	5
Forbedre arbejdsmiljøet	1	2	3	4	5
Arbejde for et mere interessant og udviklende arbejde	1	2	3	4	5
Arbejde for større tryghed i ansættelsen	1	2	3	4	5
Forbedre uddannelses-, efteruddannelses- og omskolingsmuligheder for medlemmerne	1	2	3	4	5
Arbejde for medbestemmelse på arbejdspladsen	1	2	3	4	5
Drive medievirksomhed (aviser, radio og TV)	1	2	3	4	5
Forbedre pensionsordninger	1	2	3	4	5
Arbejde for forbedring af miljøet/naturbeskyttelse	1	2	3	4	5
Udbrede lønmodtagernes medeje af private virksomheder	1	2	3	4	5
Udbrede overskudsdelingsordninger	1	2	3	4	5
Organisere fritids- og ferietilbud til medlemmerne	1	2	3	4	5
Yde personlig bistand til medlemmerne	1	2	3	4	5
Organisere private forsikringsordninger	1	2	3	4	5

SPØRGSMÅL OM POLITISKE FORHOLD

59. Hvordan stiller du dig til følgende politiske målsætninger?

<i>Sæt een ring ud for hver linie</i>	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Det er vigtigt at bekæmpe arbejdsløsheden.	1	2	3	4	5
Det er vigtigt at sikre økonomisk vækst.	1	2	3	4	5
Det er vigtigt at sikre miljøet.	1	2	3	4	5
Det er vigtigt at reducere forskellen mellem rig og fattig	1	2	3	4	5

60. Hvordan synes du, at det offentlige sikrer dig ved:

<i>Sæt een ring ud for hver linie</i>	Meget godt sikret	Godt sikret	Hverken godt eller dårligt sikret	Dårligt sikret	Meget dårligt sikret
Arbejdsløshed	1	2	3	4	5
Sygdom	1	2	3	4	5
Alderdom	1	2	3	4	5

61. Hvad mener du om følgende:

<i>Sæt een ring ud for hver linie</i>	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Det offentlige sundhedssystem skal udbygges, så ventelister undgås.	1	2	3	4	5
Folkepensionen skal forbedres, så de ældre får bedre levevilkår. .	1	2	3	4	5
Det offentlige skal betale mere støtte til kulturelle tilbud.	1	2	3	4	5
De offentlige børnepasningsordninger skal begrænses	1	2	3	4	5
Det offentlige transportsystem bør begrænses	1	2	3	4	5

62. Hvad synes du om følgende 3 spørgsmål om retfærdig fordeling:

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Skattebyrden er urimeligt fordelt mellem de forskellige befolkningsgrupper.	1	2	3	4	5
Børn af velstillede forældre har i Danmark meget større chancer i uddannelsessystemet end børn af mindre velstillede forældre	1	2	3	4	5
De, der modtager sociale ydelser, har i almindelighed et berettiget behov herfor	1	2	3	4	5

63. Hvordan synes du, at samfundet bør udvikle sig i årene fremover?

Sæt een ring ud for hver linie

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig
Demokratiet skal udbredes til flere områder af samfundet.	1	2	3	4	5
Solidariteten skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen. ...	1	2	3	4	5
Den sociale retfærdighed skal øges; forskellene mellem rig og fattig skal nedbringes.	1	2	3	4	5
Velstanden skal øges; især lønmodtagerne skal have en højere realløn.	1	2	3	4	5
Livskvaliteten for den enkelte skal øges.	1	2	3	4	5
Naturen og miljøet skal beskyttes; især virksomheder og husholdninger skal påføres strenge miljøregler.	1	2	3	4	5
Den enkelte lønmodtager skal have mere selvstændighed i jobbet.	1	2	3	4	5
Tradition og moral bør spille en større rolle i samfundet.	1	2	3	4	5
Ro og orden skal sikres; især politiets indsats skal styrkes.	1	2	3	4	5
Den enkelte lønmodtager skal være mere pligtopfyldende på arbejdet.	1	2	3	4	5
Det skal i højere grad kunne betale sig at yde en ekstra indsats på sit arbejde	1	2	3	4	5
Markedsmekanismerne skal udbredes - også indenfor den offentlige sektor.	1	2	3	4	5
De dygtige skal anerkendes mere.	1	2	3	4	5

64. Har du indenfor det seneste år deltaget i nogle aktiviteter for at påvirke politiske beslutninger? (Sæt eventuelt flere ringe)

1. Nej
 2. Undladt at købe bestemte varer
 3. Ja, underskrevet et opråb/underskriftindsamling
 4. Ja, deltaget i demonstration
 5. Ja, deltaget i partipolitisk arbejde
 6. Ja, deltaget i andet politisk arbejde (græsrodsaktiviteter og lignende)
 7. Ja, deltaget i "brugerbestyrelser" såsom skolebestyrelse, forældreråd eller lignende
 8. Ja, strejket
 9. Ja, skrevet læserbrev i avis, fagblad eller lignende
 10. Andet, hvilket: _____
-

65. Hvilket parti stemte du på ved folketingsvalget den 20. november 2001?

1. A Socialdemokratiet
 2. B Det Radikale Venstre
 3. C Det Konservative Folkeparti
 4. D Centrum Demokraterne
 5. F Socialistisk Folkeparti
 6. O Dansk Folkeparti
 7. Q Kristeligt Folkeparti
 8. V Venstre
 9. Z Fremskridtspartiet
 10. Ø Enhedslisten
 11. Andre partier
 12. Kunne ikke stemme
 13. Stemte ikke
 14. Stemte blankt
 15. Ubesvaret/Vil ikke svare
 16. Ved ikke
-

Tak for hjælpen!

Som det fremgår af følgebrevet, vil din besvarelse blive behandlet strengt fortroligt.

I undersøgelsen indgår også en interviewundersøgelse, som vil blive sat i gang til efteråret. Vi vil derfor gerne høre, om du eventuelt ville lade dig interviewe. **Dette er naturligvis helt frivilligt.**

Hvis du er interesseret, bedes du skrive dit navn og adresse (og eventuelt telefonnummer) her:

Vi ville være glade for, hvis du snarest muligt ville returnere det udfyldte spørgeskema i vedlagte svarkuvert.

Med venlig hilsen

Henning Jørgensen
Professor, direktør

Center for Arbejdsmarkedsforskning