



RESEARCH PAPERS

from the Department of Social Sciences

Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi

Research Paper no. 6/03

**Kvinder som en ressource for
fagbevægelsen**

**- UNISON's ligestillingsstrategi og det
britiske arbejdsmarked**

Lise Lotte Hansen

Roskilde University, Denmark

Research Paper no. 6/03

**Kvinder som en ressource for
fagbevægelsen**

**- UNISON's ligestillingsstrategi og det
britiske arbejdsmarked**

Lise Lotte Hansen

Roskilde University, Denmark

Research Papers from the Department of Social Sciences, Roskilde University, Denmark.

Working paper series

The Department of Social Sciences is one of the largest at Roskilde University with 43 permanent scientific personnel together with several Ph.Ds, and other teaching staff. Most of the academic personnel have a background in economics, political science or sociology. It is a general goal of our department and the rest of Roskilde University to foster interdisciplinary teaching and research. The later can be seen from the four main research lines of the department, namely:

- ❖ Welfare State and welfare society
- ❖ Public organisation and poliy analysis
- ❖ Innovation and processes of change in service and industry
- ❖ Institutions, actors and institutionalisation
- ❖ Public sector economics, organisation and planning

The Research Papers from the Department of Social Sciences are edited by Associate Professor Sven R. Larson.

Please note that:

The papers are on a 'work in progress' form, which means that comments and criticisms in the form of feed-back are welcomed. For this purpose, the address(es) of the author(s) is specified on the title page. Readers must also be aware that the material of the working papers might be printed later in journals or other means of scientific publication in a revised version.

© The author(s)

All rights reserved. No part of this working paper may be reprinted or reproduced or utilised in any form or by any electronic, mechanical, or other means, now known or hereafter invented, including photocopying and recording, or in any information storage or retrieval system, without permission in writing from the author(s).

ISSN 1399-1396

Abstract

This research paper builds upon a report I have used as background material for presentations within the framework of the Danish LO. It also makes up a part of my Ph.D. thesis about gender equality policy problems in the labour movement in Denmark and the UK. The thesis will be finished autumn 2003.

The object of the paper is the new gender equality policy of the British union UNISON. UNISON has implemented the gender equality policies directly into the union structure and democracy. Women are secured representation through rules of proportionality and fair representation. Besides that UNISON has self-organised groups for women, black members, lesbians and gays, and for disabled members. The paper concludes that the construction of a new agenda for gender equality policy was a result of active and strategic action by gender equality agents, but also made possible because of the pressure on the British unions for regaining power at the labour market. One important move was to relate gender equality and renewal of union democracy. Implementation of the gender equality policy and the change to a more memberled organization is a still ongoing process. Change takes time, and on top of that the organizational culture in some parts of the union is reluctant to the new policies. The openness of the policy has resulted in self-organisation and fair representation being implemented in very different ways as in very different levels of membership-activity. But in general more women has become active and has gained seats in the union structure, while women as a group have not yet gained sufficient influence. There are though two more principal problems with the gender equality policy that raises the question: are the gender equality policy and the new structures for democracy and organization extensive enough? Focus is here upon representational democracy-><-participative democracy, and affirmative-><-transformative gender equality strategies.

The research builds upon interviews with British gender equality agents, studies of documents, the report 'Women in UNISON' (Colgan & Ledwith 2000), and analysis of UNISON primarily by Colgan & Ledwith, and McBride. The research approach is 'soft' constructivism.

Keywords: transformative gender equality policies; union democracy; solidarity, community and diversity; British labour market model.

Address for correspondence: liselh@ruc.dk

Kvinder som en ressource for fagbevægelsen

- UNISON's ligestillingsstrategi og det britiske arbejdsmarked

By Lise Lotte Hansen, Roskilde University, Denmark

TABLE OF CONTENTS

Introduktion	7
UNISON og ligestillingen	7
Ligestillingsstrategier	9
Pro-aktiv selv-organisering	10
Status på ligestillingen i UNISON: positive tendenser, 'god praksis', barrierer og problemer.....	13
Kvinderne, fagbevægelsen og det britiske arbejdsmarked	18
En ny arbejdsmarkedsmodel?.....	19
Fagbevægelsens svar: new unionism og kvinderne som en ressource.....	23
Solidaritet, fællesskab og forskellighed.....	26
En radikal ligestillingsstrategi og en ny type fagforening.....	28
Hvorledes har det været muligt?	28
Principielle problemer i UNISON modellen	30
Grænser for forandring?.....	33
Konklusion	35
Litteraturliste	37

Introduktion

Den britiske fagforening UNISON er ikke alene en ny fagforening (grundlagt i 1993). Den er også en ny type fagforening, der er baseret på aktiv medlemsdeltagelse og på integration af ligestilling i såvel selve vedtægterne som i organisationsformen. Det gør UNISON til et interessant forskningsobjekt og til et godt eksempel at lære af, både når det gælder problemer og muligheder for at skabe ligestilling og for fornyelse af fagbevægelsen generelt.ⁱ

I den første del af paperet præsenterer jeg UNISON og de forskellige ligestillingsstrategier. Jeg diskuterer UNISON's selv-organiseringssmodel og demokratiseringsstrategi. Dernæst gør jeg status på ligestillingssituationen i UNISON. I den anden del beskriver jeg udviklingen på det britiske arbejdsmarked, og jeg diskuterer fagbevægelsens problemer og løsningsmodeller, herunder skiftet til at se kvinder som en ressource og mulighederne for at udvikle nye solidaritetsformer. I den sidste del af paperet diskuterer jeg, dels hvorledes det har været muligt at skabe en ny ligestillingsagenda og organisationsform i UNISON; dels principielle problemer i UNISON modellen, og dels om der er grænser for, hvor radikal en forandring det er muligt for UNISON at gennemføre.

UNISON og ligestillingen

Fagforeningen UNISON blev grundlagt i 1993 som en sammenlægning af de tre fagforeninger, COHSE, NALGO og NUPE.ⁱⁱ Under forhandlingerne om sammenlægningen blev det tilstræbt at lære af tidligere organisatoriske problemer og skabe en åben fagforening baseret på aktiv deltagelse af alle medlemmer. To principper dannede grundlaget for UNISON's struktur og centrale politikområder: en forpligtelse på at skabe en demokratisk, pluralistisk og decentral tilgang; og at integrere ligestilling og 'fair' repræsentation på alle niveauer af organisationen (COHSE, NALGO & NUPE NECs' Annual report 1990 citeret fra Mann et al 1997).

UNISON organiserer alle ansatte, der leverer offentlig service, hvad enten det er indenfor den offentlige, den private eller den frivillige økonomiske sektor. Denne

lidt knudrede formulering, fordi store dele af den offentlige sektor i Storbritannien er privatiseret, flere arbejdsområder udliciteret, og frivillige organisationer står for en del af det sociale arbejde. UNISON organiserer på tværs af uddannelsesbaggrund og stillingsstruktur, dvs. fra rengøringspersonale over sygeplejersker og jordmødre til ledere i den lokale administration.ⁱⁱⁱ UNISON er den største fagforening i Trade Union Congress med over 1 mio. medlemmer (1.290.549), og kvinder udgør 72 % af medlemsskaren, altså en udpræget kvindefagforening (SERTUC 2000).

UNISON er opbygget som et repræsentativt demokrati, men med elementer af deltagerdemokrati og med tilføjelser og undtagelser til en traditionel repræsentativ demokratiform bl.a. forskellige grupperingers ret til repræsentation. UNISON er desuden en meget stor fagforening med mange lokalafdelinger. Dette gør UNISON's demokratistruktur og organisatoriske opbygning meget kompliceret. Den geografiske opbygning omfatter et nationalt niveau, et regionalt niveau og et branche niveau.^{iv} Derudover findes der fire grupperinger: service grupper^v, selv-organiserede grupper, unge medlemmers organisation, og pensionerede medlemmers organisation. Service grupper findes både på nationalt og regionalt niveau. Selv-organiserede grupper på nationalt, regionalt og branche niveau. Den demokratiske struktur omfatter en national delegerede konference, national executive council (NEC) dvs. hovedbestyrelse, principal officers dvs. præsident, vice-præsidenter, general sekretær og associerede general sekretærer, stedfortrædende general sekretærer. Derudover er der i de forskellige grupperinger og på de forskellige niveauer ledelses komiteer, råd, konferencer m.m.. NEC har ansvaret for ledelsen af UNISON; mellem møderne har general sekretæren ret til at handle på vegne af NEC. NEC er sammensat efter en række komplicerede regler for valg, som dels omfatter regionernes størrelse, service gruppe repræsentation, repræsentation af lavtlønnede kvinder, proportionalitet og endelig 'additional members seats', som repræsentanter for fx brancher eller selv-organiserede grupper kan stille op til.

Proportionalitet, 'fair' repræsentation og selv-organiserede grupper er indskrevet i UNISON's vedtægter. Disse tre tiltag er integreret i demokratistrukturen og fungerer som et væsentligt supplement til det traditionelle repræsentative demokrati.

UNISON's har i alt 25 mål og formål indskrevet i vedtægterne. Direkte relateret til fagforeningsdemokratiet er 6 punkter, hvor der lægges vægt på medlemsdeltagelse, på samarbejde mellem forskellige funktioner og niveauer, og på at arbejde for ligestilling for kvinder, sorte^{vi}, handicappede og homoseksuelle, og for alle medlemmer af enhver rang. Centrale ord er 'member-led', 'opportunity to participate', 'encourage the maximum democratic debate', 'to promote fair representation', 'to encourage solidarity and an effective working partnership', 'to promote equal opportunities for all employees' (UNISON rules 2000:2-3).^{vii}

Ligestillingsstrategier

Selv-organisering udgør sammen med proportionalitet og 'fair' repræsentation tre indbyrdes forbundne elementer i en forholdsvis radikal ligestillingspolitik, der rækker udover, hvad, man traditionelt forestiller sig, er ligestillingspolitikens område. Ligestillingspolitikken er også en demokratiseringsstrategi, hvor målet er et decentraliseret, pluralistisk og inkluderende fagforeningsdemokrati. Selv-organisering anses for et meget vigtigt element til at opnå proportionalitet og 'fair' repræsentation. Selv-organisering, proportionalitet og 'fair' repræsentation er indskrevet i vedtægterne og udgør en integreret del af UNISON's demokrati struktur.

Fair repræsentation betyder, at der skal sikres en ligevægt i repræsentation af alle medlemmer. Der skal tages højde for balance mellem deltids- og fuldtids ansatte, fysisk (manual) og ikke-fysisk (non-manual) arbejdende, forskellige erhverv, færdigheder, kvalifikationer, grad af ledelses ansvar, race, seksualitet og handicaps (UNISON rules:15).

Proportionalitet er et redskab til i særlig grad at sikre kvinders repræsentation. Proportionalitet betyder, at kvinder (og mænd) skal være repræsenteret i forskellige komiteer, udvalg og bestyrelser i forhold til deres andel af valgkredsen. På nationalt plan vil det betyde, at kvinder skal have ca.70 % af posterne. Reglen om proportionalitet regnes ud efter et omfattende fordelingsystem (se fx getting the balance right s.7-8).

Men repræsentation er ikke kun et spørgsmål om fordelingstal og valgsystemer; fair repræsentation skal opnås gennem en lang række af forskellige tiltag, fx gøres det muligt at dele posten som faglig repræsentant på branche niveau, således at deltidsansatte og skifteholdsarbejdere også kan få mulighed for at stille op til og varetage en fagpolitisk position. Deling er også en mulighed for nye aktivister til at deltage og 'blive lært op' uden at skulle binde an med det fulde ansvar og arbejde knyttet til en formandspost. Brancheorganisationen er også ansvarlig for at støtte og udvikle medlemmers muligheder for at deltage bl.a. gennem at informere grundigt; overveje hvilke steder og tidspunkter, der gør det muligt for flest mulige medlemmer at deltage i møder; gøre møderne uformelle og få deltagerne til at føre sig velkomne; og overveje hvordan alle medlemmer kan få mulighed for at give deres mening tilkende. Brancherne opfordres også til hvert år at undersøge, hvem deres medlemmer er (køn, alder, arbejdstid etc.) og på den baggrund finde ud af, om der er grupper, som i særlig grad er underrepræsenterede (playing fair. UNISON guidelines on fair representation). I modsætning til reglerne om proportionalitet er anvisningerne omkring 'fair' repræsentation meget åbne og lægger op til en høj grad af frihed for den enkelte branche og den enkelte region i valg af praksis. Dette tilsvare formålet om en mere decentraliseret og 'member-led' fagforening.

Endvidere har UNISON også mere traditionelle ligestillingspolitiske tiltag: en årlig kvindekongress (som organiseres af National Women Council), kurser kun for kvinder, og forskellige kampagner fx for ligestilling for deltidsansatte, arbejdspladspolitik om vold mod kvinder i hjemmet, barsels- og forældrerettigheder, børnepasning, og for kvinders sundhed (se fx <http://www.unison.org.uk>). UNISON har en national ligestillingsdirektør, som tager sig af ligestilling generelt inkl. de tre nye principper. Desuden er der en national 'officer' for hver af de fire selv-organiserede grupperinger.

Pro-aktiv selv-organisering

Selv-organisering er en gammel strategi, som har fået en ny og central betydning både som medlemsrekruteringsstrategi og i udviklingen af fagforeningerne. Mange fagforeninger har 'women's groups' (kvindegrupper), og flere afholder separate kvindekongresser, men det er oftest i form af adskilte strukturer, som fungerer

parallelt med selve fagforeningsstrukturen og ikke som en integreret del heraf. UNISON adskiller sig fra denne tendens ved at integrere de selv-organiserede grupper i hovedstrukturen.

UNISON har fire selv-organiserede grupper: kvinder, sorte medlemmer, handicappede medlemmer, og homoseksuelle medlemmer. De selv-organiserede grupper kan og skal selv definere deres form og indhold for deres arbejde. Der er selv-organiserede grupper på alle niveauer i organisationen, og alle selv-organiserede grupper skal gives adgang til indflydelse på forskellige dele af beslutningsprocessen. På afdelingsniveau er den centrale indflydelsesmulighed på fremsættelse af forhandlingskrav. På regionalt niveau er den centrale indflydelsesmulighed retten til repræsentation i regionale udvalg og råd. På nationalt niveau er der et 'Self-Organised Group Liaison Committee' (et koordinations/samarbejds udvalg), som består af medlemmer af NEC (forretningsudvalget) og medlemmer fra de selv-organiserede grupper. Alle selv-organiserede grupper er sikret adgang til ressourcer (økonomisk, sekretær bistand, mulighed for at kommunikere med resten af fagforeningen og adgang til informationer). Det er pålagt de centrale udvalg i hovedstrukturen at sikre, at de selv-organiserede gruppers rettigheder overholdes.

Formålet med selv-organisering er at give underprivilegerede og marginaliserede medlemmer mulighed for at mødes og diskutere egne problemer og fremsætte krav, og hermed at støtte deltagelse og give mulighed for involvering i fagforeningsdemokratiet, herunder at vælge repræsentanter,

'4.2 The purposes of self-organisation shall be, within the framework of the Rules of the Union, to enable the members within these groups to:

.1 meet to share concerns and aspirations, and establish their own priorities

.2 elect their own representatives to other levels of self-organisation and to other appropriate levels of the Union's organisation

.3 have adequate and agreed funding and other resources, including education and training, access, publicity and communications

.4 work with a flexible structure to build confidence and encourage participation and provide opportunities for the fuller involvement of disadvantaged members

.5 work within the established policies, rules and constitutional provisions of the union' (UNISON rules 2000).

Målsætningen for UNISON's strategi er ikke alene at opnå ligestilling indenfor fagforeningen, på arbejdspladsen og i samfundet som sådan, men også at styrke selve fagforeningen både gennem en politik udformning, som baserer sig på medlemmernes erfaringer, og gennem at give plads til de marginaliseredes stemme at styrke sammenholdskraften og effektiviteten,

'Their understanding will help the union to develop policies which stand a real chance of success. This is because the policies will be based on experience rather than good intension alone' (get yourself organised s.3)

og

'Self organisation strengthens the union because it means that the voices of members who might otherwise be marginalised are heard. It provides a firm foundation for a more united and effective union' (get yourself organised s.4).

Dette sidste citat indgår i en argumentation for, hvorfor selv-organisering ikke er det samme som separatisme, som for mange vil betyde en splittelse af fagforeningsfællesskabet. Det fremgår også af § D 4.5 (se ovenstående citat fra rulebook), at de selv-organiserede grupper er forpligtet på at arbejde indenfor de fælles fastsatte regler, procedurer og politikker. Men tilgængeld forpligtes hovedstrukturen også på at sikre integrationen af de selv-organiserede grupper.

UNISON's selv-organiseringensmodel svarer i høj grad til det, man indenfor forskningen kalder for den *pro-aktive model* (Briskin i Briskin & McDermott 1993). Den pro-aktive model kendetegnes ved at tilskrive kønsforskelle en afgørende betydning for den fagpolitiske praksis og ved at lægge vægt på ændring af fagforeningerne fremfor på at ændre kvinderne. Selv-organisering er i pro-aktiv udgaven ikke en supplerende og/eller parallel struktur for empowerment af kvinder, men fordrer ændringer af såvel organisationskultur og -struktur som indhold i de kollektive forhandlinger og i fagforeningspolitikken generelt.

Den pro-aktive model overkommer også selv-organiseringens indbyggede dilemma mellem autonomi og integration, hvor problemet er, at for meget autonomi kan resultere i marginalisering og selv-tilstrækkelighed, for meget integration i at den kritiske platform forsvinder.

”Separate organization is about gender and about organisation. This is why organising ”separately” is not itself enough to guarantee success; the location of the separate organizing in the structural web of the institution is critical. I would argue that the success of women’s separate organizing in unions depends upon maintaining a balance between the degree of autonomy from the structures and practices of the labour movement, on the one hand, and the degree of integration into those structures, on the other. Too little integration and the separate organizing is marginalised; too much integration and the radical edge is necessarily softened” (Briskin 1993:102-103).

Især tre betingelser er nødvendige, for at selv-organisering ikke skal ende i marginalisering. Selv-organiserede grupper må have kontrol over og fuld adgang til ressourcer som fx sekretærbistand og økonomiske midler, så der kan afholdes møder og arrangeres konferencer. Selv-organiserede grupper skal have indflydelse på beslutningerne og ikke kun have en rådgivende funktion, og de må have sikret pladser i den formelle beslutningsstruktur. Endelig skal de selv-organiserede grupper være direkte forbundet til forhandlingsprocessen og have midler og ret til at sende resolutioner ud og i det hele taget ret og midler til at kommunikere med hele medlemskaren. I UNISON’s selv-organiseringensmodel er de fleste af disse betingelser opfyldt.

Status på ligestillingen i UNISON: positive tendenser, ’god praksis’, barrierer og problemer

UNISON’S mål var, at kvinder i år 2000 skulle have opnået en repræsentation, som svarer til deres andel af medlemskaren, dvs. ca. 72 %. Dette resultat er ikke opnået, men kvinders repræsentation er steget overalt i fagforeningen også indenfor service grupperne.^{viii} I NEC på nationalt niveau er kvinders andel set i forhold til udgangspunktet steget med mere end det dobbelte.^{ix}

Udviklingen i kvinders andel på udvalgte politiske poster

	1993	1998	2000
NEC(hovedbestyrelse/forretningsudvalg)	42 %	65 %	62 % *
Konferencedelegerede	48 % **	54 %	58 % *
Ansatte funktionærer nationalt	Ca. 20 % ***	ca. 33 % ****	21 % *****
Ansatte funktionærer regionalt		24 %	30 %

Kilde: SERTUC 2000; Colgan & Ledwith 2000b^s

Der er altså sket store fremskridt selvom hverken proportionalitet for kvinder eller fair repræsentation er opnået i år 2000. Colgan & Ledwith identificerer og diskuterer både positive tendenser og 'god praksis' og forskellige typer af barrierer og problemer for at nå ligestillingsmålene på forskellige niveauer af organisationen.^{xi}

For det første udgør de selv-organiserede grupper et trygt sted, et frirum og et tilhørssted for mange kvinder, hvor det er muligt at udtrykke og dele fælles problemer og bekymringer. Ligesom de selv-organiserede grupper for mange udgør den primære grund til og deres første mulighed for at blive aktive i fagforeningen - også for de kvinder, der ikke vælger at blive organiseret i kvindegrupperne, men i en af de andre grupper. Det er tydeligt, at de selv-organiserede grupper virker som en anerkendelse af grupperinger, som tidligere har følt sig ekskluderet fra fagforeningernes politiske dagsorden og interessevaretagelse. Det opfattes som meget positivt, at de selv-organiserede grupper giver mulighed for at være sammen med andre i samme situation og for at give sin mening tilkende og få indflydelse, som en sort kvinde siger:

'In terms of the union, I've got to say that it is very white and I didn't really want to subscribe to some white organisation that I wasn't going to get anything out of or that wasn't actually going to do anything for me or support me....it would just be a waste of time giving money to that organisation...once I knew about the black members group it was very different because at least there were people there that you could relate to, and talk to...you would have a say, you would get a support for whatever endeavour and so that really encouraged me to pay my subscriptions' (Aktivist i regionale sorte medlemmer og kvinde selv-organiserede grupper, juni 1996, citeret fra Colgan & Ledwith 2000a).

Denne sorte kvinde er aktiv i både sorte medlemmers og i kvinders selv-organiserede grupper. Mange kvinder vælger at være aktive i flere grupper, men der er også kvinder, som tager afstand fra kvinders selv-organiserede grupper, fordi disse præges af hvide middelklasse kvinder.

De forskellige selv-organiserede grupper samarbejder både omkring organisering af møder og kampagner og som en form for politisk koalition, hvorfra der stilles krav til UNISON's hovedstrukturen. Der eksisterer på nationalt niveau forskellige 'liaison committees' (samarbejds/forbindelseskommitteer), hvor alle selv-organiserede grupper har repræsentanter, og hvor der også er repræsentanter for UNISON's nationale forretningsudvalg eller fra servicegrupperne. Disse kommitteer var ikke en del af den oprindelige organisationsstruktur for UNISON, men er et resultat af selv-organiserede gruppers kamp for at tydeliggøre deres rettigheder og indflydelse på hovedstrukturen, herunder indflydelse på forhandlingskrav. Der er dog stadig en tendens til, at de selv-organiserede grupper kommer til at bære hovedansvaret for at få koblet deres aktiviteter til hovedstrukturen. Ligeledes er der også mange steder, hvor der enten slet ikke eller kun i meget begrænset omfang samarbejdes mellem de selv-organiserede grupper.

Selvom der stadig ikke er kvinder nok, som stiller op til valg hverken til 'reserved seats' eller til 'general seats', er det lykkedes at få mange kvinder til at blive aktive også i andre dele af fagforeningen og til at stille op til politiske poster. Især kvinders selv-organisering på det regionale niveau har udviklet praksisformer, som har styrket kvindes selvtillid, interessevaretagelse, og strategier for forandring. Som Colgan & Ledwith opsummerer,

'Through these strategies it had

- *Been a powerful means of getting members of disadvantaged groups into mainstream union activity.*
- *Been very accessible to both politicised women wanting to take women's interests forward actively, as well as women for whom self organisation was a space to first find their self confidence and skills before possibly moving to become active. Self organisation had been able to accommodate and support a wide range of diverse interests and levels of experience*
- *Raised the profile of women in the region and in the union*
- *Got women's issues onto the union agenda in some branches and regions*

- *Involved more women in UNISON generally, often by targeting women who would not have been involved at all otherwise*
- *Changed the image of the union for a lot of members' (Colgan & Ledwith 2000b:70).*

De selv-organiserede kvinde grupper beskæftiger sig med meget forskelligt: politiske kampagner, konferencer og møder enten initieret af dem selv fx i samarbejde med lokalsamfundet eller af UNISON centralt; kurser som starter med at udvikle kvinders selvtillid og fortsætter med at tilføre faglig viden; politik og strategi udformning fx omkring nye arbejdsmåder; forhandlinger med arbejdsgiverne fx omkring støtte til kvinder, som har været udsat for hustrumishandling; publikationer og guidelines fx omkring barselsorlov. Nogle grupper har også arrangeret 'Women's Fun Days', som er en blanding af underholdning og fagpolitiske aktiviteter, og hvor de kvinder, som er aktive i fagforeningen bliver opfordret til at invitere kvinder, som ikke er aktive i UNISON eller ikke medlemmer. Dette har været en stor succes og både skaffet flere medlemmer til UNISON og flere aktivister i de selv-organiserede grupper (også Marian Mann, Women's Officer south west region, UNISON på Women and Trade Unions Roundtable, March 1st 2002, Ruskin College, Oxford).

For det andet er der en høj grad af fleksibilitet i, hvorledes man skal opnå proportionalitet og 'fair' repræsentation. Det har betydet, at de enkelte grupperinger og komiteer (NEC, service grupper, selv-organiserede grupper, regioner og afdelinger/brancher) selv har kunnet anlægge de strategier, de fandt mest effektive, og det har betydet en masse positive initiativer og eksempler på 'god praksis', men det har også betydet, at opnåelse af proportionalitet og 'fair' repræsentation har været mindre effektiv, når man ser på fagforeningen som en helhed. Og at der har været problemer med at forstå og omsætte ligestillingsprincipperne til praksis. Det går bedre med at implementere metoder til at opnå proportionalitet end til at opnå 'fair' repræsentation. Selvom der især på regionalt og på branche niveau er en tendens til at søge paritet (lige antal mænd og kvinder) fremfor proportionalitet (hvor kvinder ville udgøre flertallet).

Ligeledes er selv-organiseringsstrategien åben for forskellige fortolkninger og for forskellige former for praksis, hvilket som udgangspunkt skulle give plads til

medlemsindflydelse på form og indhold, men viser sig at resultere i en meget forskelligartet praksis, hvor nogle bedre indfrier intentionerne med strategien end andre. Nogle praksisser går i retning af at bevare en traditionel organisationskultur, hvor andre forsøger at bryde med denne fx ved at åbne de selv-organiserede grupper for alle fremfor kun at bygge de selv-organiserede grupper op om personer med tillidsposter i fagforeningen. Der kan også være forskellige tilgange til mødeformen, hvor nogle holder sig til en traditionel mødeform med dagsorden og taletid, mens andre bryder med denne form og laver runder, hvor alle får ordet og lader mødet udvikle sig ud fra, hvad der defineres som vigtigt undervejs.

Endvidere betyder kombinationen af en stor organisation med mange regioner og lokale afdelinger og de åbne anvisninger for hvorledes fair repræsentation skal implementeres og for de selv-organiserede gruppers form og indhold, at der er en stor spredning i omfang og effekter af ligestillingsstrategierne i de forskellige regioner. Selvom der er mange positive tilkendegivelser fra kvinder blandt andet om, hvorledes selv-organisering har styrket kvinders aktivisme og 'stemme', er der også nogle negative: fx at UNISON har betydet et tilbageskridt fra den ligestillingsprogressive fagforening NALGO, og at fagforeningskulturen er uændret med den følge, at der ikke er tilstrækkelig støtte til ligestillingsstrategierne (Mann et al 1997; Britisk ligestillingsagent 3).

For det tredje er ligestillingsmålene knyttet til at højne kvinder (og andre underrepræsenterede grupper) repræsentation, men mange medlemmer efterspurgte også, at forskelligheden blandt medlemmer blev reflekteret i UNISON's ansættelsespolitik, bl.a. for at sikre et større engagement i ligestillingspolitikken (Colgan & Ledwith 2000b).

For det fjerde understreger Rodney Bickerstaffe, tidligere General Secretary of UNISON, at skabelsen af UNISON er en proces, som stadig er i gang. Der er fortsat gamle ansatte og politisk valgte, som er utilfredse med beslutningen om sammenlægning, og derfor ikke understøtter forandringen i tilstrækkelig grad. Ligesom der er kulturer, strukturer og principper, som skal arbejdes sammen og bringes ud i praksis (Bickerstaffe i Terry 2000). En uforandret organisationskultur kan dog også være udtryk for og opleves som en indirekte modstand mod ligestillingspolitikken og demokratiseringsprocessen (Ligestillingsagent C). Der

findes dog også direkte modstand mod UNISON's ligestillingsstrategi, og det har derfor stor betydning, at såvel selve retten til selv-organisering som adgang til ressourcer er beskyttet ved at være indskrevet i vedtægterne.

For det femte viser Anne McBrides analyse, at selvom UNISON's selv-organiseringens princip støtter kvinder som social gruppe, betyder det ikke samtidigt, at kvinders grupperepræsentation støttes. Emner og forslag, som blev diskuteret i de selv-organiserede grupper, blev kun sjældent taget op i hovedstrukturen. Dette betyder bl.a., at de selv-organiserede grupper ikke har tilstrækkelig indflydelse på overenskomstforhandlingerne. Man kan på det nærmeste sige, at der er en tendens til, at kvinders selv-organiserede grupper i stedet for at interagere med hovedstrukturen fungerer parallelt med denne (McBride 2000). Den enkelte kvindes repræsentation støttes derimod både gennem selv-organisering og gennem valgsystemet, men dette sikrer ikke, at kvinder så at sige taler gruppen af kvinders sag, dels fordi kvinder er forskellige, dels fordi kvinder som repræsentanter for en kønsblandet valgkreds ikke synes, at de kan fremføre rene kvindesynspunkter; dels fordi den fagpolitiske diskussion oftest anses for kønsneutral; og dels fordi kvinder distancerer sig fra kvindepolitiske krav for at opnå højere legitimitet ved at blive *'one of the boys'* (McBride 2000; se også Colgan & Ledwith 2000b).

Kvinderne, fagbevægelsen og det britiske arbejdsmarked

Der er sket et skift i den engelske betegnelse for arbejdsmarkedsrelationer således, at man oftere taler om "employment relations" end som før om "industrial relations". Dette skift er mere end et skift i ord, det er også en afspejling af ændringer i relationerne mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Kollektive overenskomster og fagforeninger har været i tilbagegang, mens andelen af ikke-fagforenings repræsentanter og mere direkte former for kommunikation mellem arbejdsgiver og arbejdstager på den enkelte arbejdsplads er i fremgang. "Employment relations" markerer således også et skift fra et reguleret arbejdsmarked med kollektive forhandlinger til et (delvist) dereguleret arbejdsmarked, hvor den primære interaktion mellem arbejdsgiver og arbejdstager foregår på virksomheds niveau, ofte uden tilstedeværelse af en fagforeningsrepræsentant.^{xiii}

Transformationen af det britiske aftalesystem og arbejdsmarked begyndte i 80'erne og blev forstærket i løbet af 90'erne. De mest synlige indikatorer på forandringer var fagforeningernes tab af indflydelse og magt som følge dels af faldende medlemstal dels af, at færre arbejdsgivere anerkendte fagforeningerne som forhandlingsberettigede. Forandringerne var i overvejende grad forårsaget af Thatcher regeringens politik om at bringe ledelsesretten tilbage til ledelsen. Dette medførte bl.a., at "closed shop" (eksklusivaftaler) blev forbudt først delvist ved lov i 1982 og senere helt 1987.

Men også andre tiltag på arbejdsmarkedet som følge af såvel den politiske som den økonomiske udvikling var medvirkende til nedgangen i fagforeningernes medlemstal og indflydelse. Privatiseringen af store dele af den offentlige sektor og lukningen af store industriarbejdspladser flyttede dele af arbejdskraften til private ofte mindre virksomheder i overvejende grad i service sektoren. Traditionelt er organisationsprocenten lavere på mindre virksomheder, i den private sektor (med undtagelse af de meget store forarbejdningsvirksomheder) og i service sektoren. Endvidere er organiseringsgraden på nye virksomheder meget lavere end på de gamle. Nedgangen i medlemmer og indflydelse har dog ikke været ligeså stor i den offentlige sektor, og der findes i modsætning til i den private sektor fortsat arbejdspladser, hvor medlemskab af en fagforening er normen (Millward et al 2000).

En ny arbejdsmarkedsmodel?

De britiske arbejdsmarkedsrelationer har siden begyndelsen af 80'erne ændret sig fra en model som kunne betegnes som partiel kollektivism til en neo-liberalistisk model, og det store spørgsmål er nu, hvilken form arbejdsmarkedsrelationerne vil tage i fremtiden (Edwards et al 1998). På den ene side har der igennem de seneste 20 år været en nedgang i antallet af fagforeningsmedlemmer på 40 %, fra 13,2 mio. til 7,8 mio.; omfanget af kollektive aftaler er faldet fra at dække 75 % til 40 % af arbejdsstyrken, samtidig med at de tilbageværende/nye aftaler dækker langt færre områder end tidligere aftaler; og selvom der er kommet en Labour regering er mange af de konservative såkaldte anti-fagforenings love fortsat gældende (Cully et al 1999; Milward et al 2000; Labour Research Jan.2000). På den anden side er der i 1999 og 2000 kommet ny lovgivning, som giver arbejdstagere minimumsrettigheder

og som giver fagforeningerne lovmæssigt grundlag for at blive anerkendt som forhandlingspart på virksomhederne; holdningen til fagforeninger er blevet mere positiv både blandt arbejdstagere og som led i social partnerskabsstrategien (samarbejde mellem arbejdsgivere og fagforeningerne); og der er for første gang i 20 år sket en stigning i medlemstallet, samtidig med at flere fagforeninger har fornyet den interne organisering og de politiske mål og strategier.

Men også arbejdsmarkedet har ændret sig i den samme periode. Der er sket et skift i retning af mere serviceproduktion, flere mindre virksomheder og mere deltidsarbejde. Det har bl.a. betydet en stor nedgang i fagforeningsmedlemskab blandt mænd, mens kvinders medlemskab har været nogenlunde konstant (Mann et al 1997:195-196). Kvinderne udgør en stor del af både de ansatte i servicesektoren/serviceindustrien (86 % af samtlige kvindelige arbejdstagere) og af de deltidsansatte (kvinder udgør 81 % af samtlige deltidsansatte, og deltidsarbejdende kvinder udgør 44 % af samtlige kvindelige arbejdstagere). Og der er kommet flere kvinder på arbejdsmarkedet, således at kvinders andel af arbejdsstyrken udgør 47 % (Millward et al 2000).^{xiii} Labour Force Survey 1998 viser, at der er lige mange kvindelige og mandlige fagforeningsmedlemmer, og at forskellen mellem andelen af fuldtids- og deltidsansatte medlemmer er blevet mindre (Labour Research jan. 2000:11-12).

"In the new era of greatly reduced union membership, female-dominated workplaces had become the ones most likely to have members in the private sector and, indeed, in the economy as a whole. Workplaces that had formed the bedrock for union membership in earlier decades, male-dominated workplaces, had not just become less common (...) – they had also lost their appetite for unionism" (Millward et al 2000:86).

Man kan altså spørge sig selv, om man kan tale om en ny britisk arbejdsmarkedsmodel. Eller om Storbritannien snarere har et modelløst/frit arbejdsmarked? Eller om det britiske arbejdsmarked befinder sig i et transformativt stadie, hvor den frivillige forhandlingsbaserede model, som er så godt som opløst efter mange års deregulering, ikke genoplives, men erstattes af en arbejdsmarkedsmodel baseret på høj grad af regulering gennem lovgivning? (og det gør flere forskere også fx Cully et al 1999, Edwards et al 1998, Millward et al 2000). Hverken Cully et al 1999 eller Millward et al 2000 har identificeret en ny type

arbejdsmarkedsmodel på baggrund af 1998 Workplace Employment Relations Survey. Labour regeringen, som kom til magten i 1997 har ikke forsøgt at genoplive kollektiv repræsentation og fælles reguleringsmodellen, men har derimod lovgivet om universelle minimums ansættelsesrettigheder, løn, arbejdstid og betalt orlov. Denne lovgivning kan ses som et tegn på, at kollektive forhandlinger ikke vil blive i stand til at sikre en løn, man kan leve af (Millward et al 2000:235).

"The Employment Relations Act 1999 will provide a mechanism for establishing collective representation where a majority of the workforce wills it. But although it is too early to judge the effects of this provision it is, in our view, inconceivable that the procedures, however widely and vigorously used, will lead to the restoration of collective bargaining to the extent that existed in 1980.

What is more, our analysis of the changes in continuing workplaces – and of the comparisons between new workplaces and those that they replaced – broadly suggest to us that collective bargaining will continue to contract in extent and effectiveness. In parallel with this, we expect that representatives and union-supported methods of communicating employees' concerns to management will continue to be replaced by direct methods of communication which have their timing, agendas and very existence controlled by management.

We consider, therefore, that the prospect is for a further disintegration of what remains of the system of joint regulation and employee voice based on trade union representation...." (Millward et al 2000:235).

Millwards et al's forskningsresultater er indsamlet i 1998, og selvom både de og Cully et al forsøger at tage højde for den nye lovgivning, som giver såvel den enkelte arbejdstager som fagforeningerne nye rettigheder, er deres vurdering af fremtiden for fagforeningerne og for et organiseret og reguleret arbejdsmarked overvejende negative.

Edwards et al er noget mere positive i deres vurdering af betydningen af den nye lovgivning for fremtidens arbejdsmarkedsrelationer, men fastslår også, at de nok vil have større signalværdi end konkret virkning; at udviklingen snarere vil gå i retning af mindre vægt på markedsprincipper; og at der vil blive en stor variation i typen af arbejdsmarkedsrelationer - snarere end, at socialpartnerskab vil blive almindeligt, og at der bl.a. som følge heraf vil opstå en ny type arbejdsmarkedsmodel (Edwards et al 1998). På den anden side fastslår Edwards et al også, at de britiske

arbejdsmarkedsrelationer ikke har skiftet fra en kollektivistisk til en individualistisk model. Den britiske arbejdsmarkedsmodel har ikke på noget tidspunkt været fuldt ud kollektivistisk, og selvom kollektive forhandlinger er formindsket i antal og omfang, er de ikke forsvundet fra det britiske arbejdsmarked. Individualismen er slået igennem på nogle områder, men ikke på alle, og ikke alle tilgange til management lægger vægt på individualisme (Edwards et al 1998:46).

En opgørelse fra 1998 viser, at antallet af fagforeningsmedlemmer for første gang i 20 år stiger (Labour Research July 2000:20; Today's Trade Unionist). Stigningen skyldes primært en stor tilgang af kvindelige medlemmer i deltidsarbejde (Today's Trade Unionists). Også antallet af fagforeninger, som er anerkendt som forhandlingsparter på virksomhederne, er stigende (Labour Research feb. + sept. 2000). Dette er en følge dels af "The Employment Act"^{xiv}, som gør anerkendelse til en rettilighed, når en række betingelser er opfyldt dels af en mere aktiv medlemsrekruteringsstrategi. Som på den anden side også delvist er en følge af "The Employment Act", fordi en af betingelserne for at kunne blive anerkendt som forhandlingspart er en medlemsandel på min.10 % af de ansatte. Også det forhold, som blev tydeliggjort i WIRS rapporter (Cully et al 1991; Millward et al 2000), at medlemsnedgangen ikke så meget skyldes frafald på etablerede arbejdspladser som manglende tilgang på de nye arbejdspladser, har begrundet en mere offensiv rekruttering. Fagforeningerne (TUC) igangsætter sjældent kampagner for anerkendelse som forhandlingspartner, før omkring halvdelen af de ansatte på en arbejdsplads er medlemmer, og medlemsrekruttering sker som oftest kun på virksomheder, hvor der i forvejen er nogle medlemmer. Såd kaldt "cold recruitment" (rekruttering på arbejdspladser med ingen eller meget få medlemmer) har dog også givet resultater, fortrinsvis når der har været utilfredshed med arbejdsforholdene blandt de ansatte (Labour Research Sep. 2000). Rekrutterings- og anerkendelseskampagner sker ikke kun på initiativ af fagforeningerne, men også på baggrund af henvendelser fra ansatte, som er utilfredse med arbejdsforholdene eller et fagforeningsmedlem, som har skiftet til en ikke-organiseret arbejdsplads. Med "The Employment Act" udgør fagforeningsfjendtlige arbejdsgivere et langt mindre problem end tidligere, hvor anerkendelse kun kunne opnås gennem frivillige aftaler med arbejdsgiverne. Ikke alle arbejdsgivere er dog interesserede i at indgå en frivillig aftale, men fagforeningerne kan så i stedet ansøge The Central Arbitration Committee om anerkendelse. Langt flertallet af de allerede behandlede ansøgninger

er blevet godkendt (19 ud af 37); kun to er blevet afvist. Resten er enten ikke blevet behandlet endnu eller er blevet trukket tilbage, bl.a. fordi der er blevet indgået en frivillig aftale (Labour Research December 2000, January 2001, February 2001).

Der er således tegn dels på en mere positiv udvikling på arbejdsmarkedet med stigning i både fagforeningers medlemstal og i antallet af forhandlingsberettigede arbejdspladser/arbejdsområder, og hvor det synes som om, der er en mere positiv holdning til fagforeningerne generelt og til, hvad fagforeningerne kan tilbyde medlemmerne specifikt (Labour Research Jan.2000). Man kunne også tolke Labour regeringens lovgivning på arbejdsmarkedet ikke som udtryk for en svækkelse af de kollektive forhandlinger, men derimod som et udtryk for, at kollektive forhandlinger skal følges op med lovgivning. Det vil sige i retning af en ny type arbejdsmarkedsmodel, hvor lovgivning, frivillige aftaler og kollektive forhandlinger supplerer hinanden.

Fagbevægelsens svar: new unionism og kvinderne som en ressource

Trade Union Congress (TUC) fungerer som paraply organisation for mere en 70 britiske fagforeninger, hvoraf UNISON er den største. TUC blev grundlagt i 1868, og det britiske Labour Party blev oprettet på initiativ af TUC '...so that working people could have their own representatives in Parliament' (Unions at work. Section 2:the TUC:14). TUC varetager fagforeningernes fælles interesser fx udfører forskning, laver kampagner, afgør grænsestridigheder, fagforeningsuddannelse, politisk lobby arbejde og repræsenterer de britiske fagforeninger i internationale organer.

Som følge af presset på de britiske fagforeninger og med inspiration fra amerikanske og australske fagforeninger lancerede TUC i midten af 90'erne en ny politik: New Unionism. Denne strategi er som skrevet tidligere en følge af udviklingen på arbejdsmarkedet og i arbejdsmarkedsrelationerne, men den er også en aktiv medskaber af nye relationer på arbejdsmarkedet og indenfor fagforeningerne. De to hovedelementer er socialt partnerskab og ændrede rekrutterings- og organiseringsprincipper og -midler.

Partnerskabstilgangen (samarbejde mellem arbejdsgivere og fagforeningerne) anbefales af TUC som en strategi for at give fagforeningerne en ny og magtfuld rolle. ”The idea is to promote the competitive success of the firm and the well-being of union members. By demonstrating that it can ”add value” to the firm the union hopes to overcome the inclination of employers to avoid trade unions altogether ” (Labour Research Jan.2000:12).

Set i en kønskontekst er de ændrede rekrutterings- og organiseringsprincipper og –midler det mest interessante. Fagforeningerne har brug for kvinderne (og andre tidligere perifere grupper fx etniske minoriteter - og i lighed med den danske situation at være attraktive for de unge arbejdere) først og fremmest for at få flere medlemmer.

TUC har oprettet et ’organising academy’, hvor medlemmer uddannes til at rekruttere nye medlemmer, og derefter rejser rundt til arbejdspladser i hele landet. Ikke kun rekruttering, også fastholdelse af de nye medlemmer er centralt for, at fagforeningerne kan få og fastholde forhandlingsretten på virksomhederne. Derfor fører flere fagforeninger en mere offensiv og ”tæt-på-medlemmerne” politik, som bl.a. kommer til udtryk som mere vægt på deltagerdemokrati og selvorganiseringsstrategier indenfor fagforeningerne (Labour Research Sep.2000). Dette kan være kilde til såvel forandring som konflikt, fordi de ny-rekrutterede medlemmer både kan have andre forventninger til organisationens form og virke end de gamle medlemmer, og fordi mange nye medlemmer rekrutteres fra områder, som ikke tidligere har været organiseret, og de derfor også kan have interesser og krav, som adskiller sig fra organisationens tidligere prioriteringer. Et tilsvarende problem er, at niveauet for kvinders medlemskab stiger, men ikke niveauet for kvinders indflydelse.

’(...) I think the real issue is when you organise people it does not matter if you do it conventional or through new methods of organising. It’s to enable them to participate, to empower them, make them feel that it’s their union not your union that they are joining... So that...that always needs people at different levels to give up power. That is so difficult and that is what sometimes does not happen well enough’ (Britisk Ligestillingsagent A)

Den positive udgave af problemet udtrykkes af en anden britisk ligestillingsagent, som har oplevet, at de nye unge organisatorer kan være med til at nedbryde organisationskulturen til fordel for ligestillingssagen,

'They are young people they have just gone through the TUC structures to be, selective to be organisers and then we, we have taken a number of them to work at us. But they bring in different attitudes- and because they are younger they have different attitudes. So they lightly go about their business you know, doing what they think is right, not even worrying about the existing culture. So in a way they kind of break down that culture or help to break it down. And I think within the full-time branch structure they've been very helpful in, in helping us tackling those attitudes there. Because they will go out and try to organise black workers and women and you know they don't have hang-up on any of that or they don't think that it's not on. They will just go and do it. And they have helped me quite a lot because I need to organise people to go to various equality conferences and I need to organise people to be involved in different activities or get on to networks and what have you – and come on to courses that I'm running. Now normally we would go through our branches and ask them to help us with that, but you don't always get a very good response because they are busy doing other things and they don't see it as crucial. But the organisers they are out meeting people all the time they want to encourage people so they send me names all the time with people that I can actually get involved and build up my networks' (Britisk Ligestillingsagent B).

Ligesådan har TUC's organiseringskampagne – Winning the Organised Workforce – , og selve organising union strategien hævet status for og styrket positionen for de selv-organiserede grupper i UNISON, og styrket at der kommer ideer fra 'bunden'. Ligestillingsagent B fortæller også, at TUC's forstærkede ligestillingsindsats i det hele taget har været med til at fremme ligestillingsarbejdet i 'hendes' fagforening. Den forstærkede ligestillingsindsats er dog ikke bare et resultat af TUC's organiseringsstrategi, men også af mange års kamp for at sætte ligestilling på dagsordenen både i TUC og i de tilsluttede fagforeninger (Ledwith & Colgan 1996: Chapter 6; Britisk ligestillingsagent A)

Fagforeningerne udgør altså en vigtig drivkraft i forandringerne af det engelske arbejdsmarked i retning af højere grad af organisering og regulering. Og kvinder anses som en betydningsfuld del af denne forandringskraft. De britiske fagforeninger er altså på en gang presset i en ekstrem grad, men kan også "vejre

morgenluft”, og kvinderne udgør en vigtig del af at få omsat ”morgenluften” til noget mere håndfast.

Solidaritet, fællesskab og forskellighed

Et vigtigt element i denne nye situation er, hvorledes integrationen af ’de forskellige’ skal foregå: skal fagforeningerne fortsætte uforandret eller skal organisationsstruktur og demokratiform ændres, så den bedre afspejler forskelligheden i medlemsskaren? En helt uforandret fagforeningsmodel er nok utænkelig på det britiske arbejdsmarked, fordi medlemsaktivitet anses for vigtigt for at skaffe og fastholde medlemmer, men også fordi der igennem længere tid har været et pres på fagforeningerne for i højere grad at afspejle forskelligheden i medlemsskaren både i det repræsentative system og i interessevaretagelsen (Britisk ligestillingsagent A; Colgan & Ledwith).

Der kan ses to teoretiske retninger i integrationen af ’de forskellige’. Den ene ser primært et spændingsforhold mellem individualisering (differentiering) og fællesskabet (Zoll, Valkenburg), hvor den anden fokuserer på spændingsforholdet mellem ’de forskellige’ forstået som grupperinger/kategorier og fællesskabet (Briskin; Colgan & Ledwith; Hyman). Det betyder også en delvis forskellig tilgang til, hvorledes integrationen af ’de forskellige’ skal forløbe, men fælles for begge retninger er fokus på behovet for nye ’organiske’ solidaritetsformer, på medlemsdeltagelse og nedefra-op politikudformning fra *alle* fagforeningsmedlemmer, på medlemmernes aktive engagement, og på aktiv solidaritet. Og det kræver en udvikling af både fagbevægelsens opbygning og af relationen mellem medlemmer og organisation.

UNISON bygger på principper om pluralisme, ligestilling, medlemsaktivitet og -indflydelse. UNISON sætter hermed en ny dagsorden for, hvad der skal være grundlaget for en fagforening. På den måde skaber UNISON også grundlaget for at tænke og gøre fællesskab og solidaritet på en anden måde. Samtidigt kan man også sige, at selv-organiseringstrategien fungerer som en demokratiseringsstrategi, som andre grupperinger og interesser indenfor fagforeningerne kan være interesserede i. Der er dermed mulighed for opbygningen af alliancer/koalitioner ikke blot mellem de selv-organiserede grupper, men også mellem selv-organiserede grupper og andre grupperinger i fagforeningen. Og denne alliance/koalitions bygning kan danne grundlaget for det Linda Briskin kalder for ”unity in diversity” (Briskin 1999, 2002).

Forskellighed har traditionelt været set i modsætning til fagbevægelsens solidaritet og fællesskabsopfattelse, men denne figur gør flere IR-forskere op med, og forsøger i stedet at konstruere et nyt fællesskabsbegreb. Hyman (2002) taler om nødvendigheden af skabe en solidaritetsforståelse, som anerkender og respekterer forskellighed. Zoll taler om, at en moderne forståelse af solidaritet må omfatte en gensidig støtte til de, hvis positioner og interesser er forskellige (i Valkenburg & Zoll 1995:128). Briskin lægger vægt på nødvendigheden af at skabe lighed i praksis og ikke kun i princippet og gør således ligestilling til et spørgsmål om lighed for alle (Briskin 1999). Lighed på arbejdsmarkedet og i samfundet som sådan bør fortsat være en vigtig målsætning for fagforeningerne, men det skal være en lighed som tager højde for forskellighed, for ellers skabes/genskabes der blot ulighed for nogle medlemsgrupper, mens andre privilegeres på deres bekostning. Sammenholdskraften og fællesskabet er således afhængigt af anerkendelsen af forskellighed, og solidariteten er afhængig af kampen for lighed for alle.^{xv} En transformering af problemer, krav og interesser fra at være særlige kvinde emner (women's issues) til at blive et spørgsmål om lighed for alle vil for det første kunne danne det politiske potentiale for "unity in diversity"; for det andet kunne udgøre grundlaget for opbygning af alliancer mellem forskellige "equity-seeking constituences"; og for det tredje forstærke muligheden for at også de marginaliserede stemmer blandt kvinder vil blive hørt fx farvede og handicappede (Briskin 1999:552). Briskin er generelt set meget positiv overfor de muligheder som selv-organisering giver for en positiv udvikling af fagbevægelsen.

"Optimistically we might suggest that unions have come to recognize the need for separate organizing as a basis from which women can become full participants in the union. They may also have come to see that gender-specific organizing, far from dividing the union, has made the union movement stronger. How deeply embedded these changes in consciousness are is difficult to gauge, but it can be argued that women's separate organizing has changed the way unions organize and educate the rank and file; it has expanded the understanding of "union" issues, thereby supporting that current of social unionism which is critical to the long-term health of the union movement" (Briskin i Briskin&McDermott 1993:92).

En radikal ligestillingsstrategi og en ny type fagforening

På trods af problemerne med selv-organiseringstrategien og med de nye organisationsstrukturer og demokratiformer viser UNISON vej mod nye måder at tænke og gøre ligestilling og fagforening på. I dette sidste afsnit vil jeg sætte fokus på selve konstruktionsprocessen: hvorledes har det overhovedet været muligt at gennemføre en så radikal ligestillingsstrategi? Jeg vil rejse to principielle problemer i forhold til UNISON modellen dels fokuseret på modsætninger i demokratistrukturen dels på begrænsninger i ligestillingspolitikens muligheder for at skabe en ny kønsorden for den fagpolitiske praksis. Til sidst vil jeg slutte af med at diskutere ydre grænser for, hvor transformativ en dagsorden UNISON kan rejse.

Hvorledes har det været muligt?

Jeg vil her pege på fire omstændigheder: presset på fagforeningerne, sammenkædning af ligestilling og demokratisering, erfaringer med forholdsvis radikale ligestillingstiltag i to af de tre fagforeninger, som dannede UNISON; og strategisk handlen fra ligestillingsagenter under forhandlingerne og i sammenlægningsprocessen.

Fagforeningerne på det britiske arbejdsmarked har været under et enormt pres siden begyndelsen af 80'erne, og det har tvunget dem til at gentænke den fagpolitiske praksis og -organisering. Det har været nødvendigt at virke 'tiltrækkende' for at få nye medlemmer og for at holde på de gamle. Og det har medført fusioner, vægt på rekruttering, tæt-på-medlemmerne-strategier – og en øget opmærksomhed på andre medlemstyper end de, der hidtil havde udgjort fagbevægelsens kernegruppe. Det er den baggrund, som UNISON blev dannet på. Så selvom UNISON organiserer medlemmer, der arbejder i den offentlige sektor og har en overvægt af kvindelige medlemmer, har det generelle fagforeningsfjendtlige klima haft betydning også for NALGO, NUPE og COHSE. Men derudover var argumenterne for fusionen at opnå en styrket forhandlingsposition, frigøre ressourcer til at styrke medlemsserviceringen, og at få større offentlig gennemslagskraft i forhold til offentligheden og andre faglige organisationer (Brok et al 2002; se også Terry 2000).

At være attraktiv for medlemmerne skal ikke blot forstås således, at fagforeningerne skal rekruttere forskellige medlemstyper, det handler i høj grad også om at forskelligheden blandt medlemmerne skal afspejle sig i fagforeningernes organisationsform og fagpolitiske praksis. En lang række forskere har diskuteret dette problem og kobler det sammen med på den ene side individualiseringsprocesser og kritisk refleksivitet i senmoderniteten (Valkenburg & Zoll 1995; Zoll 1998) og på den anden side magtkampe og manglende interessevaretagelse for alle grupperinger i fagbevægelsen (Briskin 1999, 2002; Hyman 2001, 2002; Ledwith & Colgan 2002). Begge retninger lægger dog vægt på flere muligheder for medlemsaktivitet, højere grad af deltagerdemokrati, en differentieret interessevaretagelse, og på at styrke social bevægelsesdelen af fagforeningerne. UNISON's konstruktion bygger på en forpligtelse på at skabe en demokratisk, pluralistisk og decentral organisation og på at integrere ligestilling og 'fair' repræsentation på alle niveauer af organisationen. Og denne sammenkobling mellem demokratisering og ligestilling muliggjorde en forholdsvis radikal ligestillingspolitik, hvor ligestilling blev til mere og andet end et spørgsmål om retfærdighed for kvinder – det blev til et led i en demokratiseringsstrategi. Og derfor kan man sige, at ligestillingens fokus skifter fra at se kvinder som et problem til at se kvinder som en ressource til forandring - kvinderne bliver til organisatoriske forandringsagenter.

Presset på fagforeningerne og de forskellige bestræbelser på at genvinde styrke og indflydelse blandt andet gennem fusioner, har også skabt (skaber) en masse uro og instabilitet, der har skabt 'sprækker' i de etablerede magtrelationer og har åbnet for indflydelse for tidligere marginaliserede grupper ikke bare i UNISON, men generelt i de britiske fagforeninger (se også Colgan & Ledwith 2002b). De to principper om demokratisering og ligestilling i UNISON opstod således ikke af sig selv, men var et resultat blandt andet af strategisk handlen af fagpolitisk aktive kvinder i de tre forhandlende organisationer COHSE, NALGO og NUPE. Denne strategiske handlen byggede på især fire elementer: at kvinder i de tre fagforeninger var anerkendt som en legitim gruppering med særlige problemer; kvinders aktivisme blandt andet i kraft af selv-organisering i de tre fagforeninger; koalitioner med andre marginaliserede grupper; og erfaringer med bl.a. selv-organisering og regler for, som sikrede kvinders repræsentation. Endelig havde det også betydning, at der var aktive og meget vidende kvinder med strategiske evner involveret i

sammenlægningsprocessen og i selve forhandlingerne (Britisk ligestillingsagent D + E; se også Ledwith & Colgan 2002). Der var i alle de tre tidligere fagforeninger forskellige former for ligestillingsinitiativer, men der var blandt de kvindelige fagpolitikere utilfredshed med disse initiativers rækkevidde og resultater. Derfor forsøgte man at skabe nye metoder og redskaber til at opnå ligestilling. Disse metoder og redskaber udvidede feltet for, hvad der kan forstås som ligestillingsstrategier ved også at lægge op til at forny fagforeningsdemokratiet. Diskussionen af en ny og radikal ligestillings agenda kom hurtigt til også at omfatte andre marginaliserede gruppers muligheder for deltagelse og repræsentation: 'sorte', handicappede og homoseksuelle medlemmer (Britisk ligestillingsagent D + E; Mann et al 1997). Det tog dog noget tid før proportionalitet, selv-organisering og fair repræsentation blev inddraget i de centrale sammenlægningsforhandlinger, hvilket kan begrundes med, dels at der kun var meget få kvinder i det centrale forhandlingsudvalg, dels at der var en om end udtalt modstand mod en radikal forandring af organisationsstrukturen fra magtfulde mandlige interesser. Der var dog ikke den store modstand mod forslagene, da de endeligt blev fremlagt på konferencer i de tre fagforeninger i 1990 (Mann et al 1997; Terry 1996).

Principielle problemer i UNISON modellen

UNISON modellen bærer på (i hvert fald) to problemer af mere principiel karakter: spændingsforholdet mellem to forskellige demokrati- og organiseringsmodeller, og spændingsforholdet mellem en affirmativ og en transformativ tilgang til ligestilling. Den pro-aktive selv-organiseringmodel passer godt ind i en demokratiforståelse og en organisationsmodel, som bygger på aktiv medlemsdeltagelse. Man kan skelne mellem to typer af organisationsmodel: service modellen eller organiseringsmodellen.

Service- og organiserings modellerne adskiller sig fra hinanden på flere områder:

- *Servicemodellen* lægger vægt på et udbygget fagforeningsbureaukrati og på de centrale strukturer. Der lægges vægt på at levere service indenfor en række områder. Forholdet mellem medlemmer og fagforening får karakter af kunde eller klient forhold. *Organiseringsmodellen* lægger vægt på den enkelte arbejdsplads og på at etablere gode kommunikationsveje og udbrede information fx om 'best practices'. Forbundet med organiseringsmodellen er også udviklingen af

institutioner, som kan arbejde for aktiv deltagelse af hidtil underrepræsenterede grupper som fx kvinder;

- I *servicemodellen* er forholdet mellem (lokalt) ansatte faglige repræsentanter og konsulenter og de almindelige medlemmer og fritidsvalgte faglige repræsentanter på arbejdspladsen udelukkende af administrativ karakter; og de enkelte medlemmer er afhængig af de fuldtidsansatte faglige repræsentanter og konsulenter service. *Organiseringsmodellen* derimod forudsætter aktiv deltagelse af alle medlemmer og ansatte, og bygger på samarbejde mellem medlemmer, fritidsvalgte og ansatte på tværs af hierarki;
- I *servicemodellen* anses rekruttering af nye medlemmer for en isoleret aktivitet, hvorimod rekruttering, medlemsfastholdelse og organisering betragtes som integrerede processer i *organiseringsmodellen* (Waddington 2000; Waddington & Kerr 2000).^{xvi}

Servicemodellen medvirker således til at forstærke fagbevægelsens institutioner og hierarki, hvorimod organiseringsmodellens vægt på aktiv deltagelse også lægger op til nye relationer mellem medlemmer og organisation og til i hvert fald en gentænkning af demokratiform. De to forskellige modeller for relationen mellem medlemmer og organisation kan derfor kobles til diskussionen af nye solidaritetsfællesskabs- og demokrati forståelser og -praksisser. Og vægtningen af den ene model fremfor den anden bliver således ikke ligegyldig, men har derimod konsekvenser - også for ligestillingspolitikens form, indhold og outcome.

De to modeller udelukker dog ikke hinanden, og i praksis fungerer modellerne som komplementære, fx trækker UNISON på begge modeller (se også Waddington 2000; Waddington & Kerr 2000). Men UNISON's balancegang mellem service og organisering, og modsætningerne mellem det repræsentative demokrati og deltagerdemokratiet skaber også problemer og kan måske stå i vejen for at få det fulde udbytte af fx selv-organiseringstrategierne.

Man kunne derfor diskutere, om en del af UNISON's problemer med at opnå egne mål netop skyldes, at den demokratiske struktur lander mellem to demokratiformer. Vægten på aktiv medlemsdeltagelse, på selv-organisering og på at sikre alle en plads og stemme kan komme til at stå i modsætning til det hierarkiske, repræsentative demokrati (se også McBride 2001). For at sikre det fulde udbytte af de nye tiltag og

for at opnå målene omkring aktiv medlemsdeltagelse og -indflydelse og et fællesskab baseret på forskellighed er det spørgsmålet, om det ikke er nødvendigt med en mere deltagerorienteret demokratiform og en mere udbygget organiseringsmodel.

Et andet principielt problem vedrører selve ligestillingspolitikken, hvor man kan sige, at UNISON 'sætter sig mellem to stole' ved at lægge op til en transformativ ligestillingsstrategi, dvs. at ændre selve de ulighedskabende processer i den fagpolitiske praksis, mens elementer af denne mere passer ind i en affirmativ ligestillingsstrategi, hvor de politiske tiltag tilstræber at rette op på de uheldige konsekvenser af de ulighedskabende processer (Fraser 1997).^{xvii} En affirmativ ligestillingsstrategi er en form for multikulturalisme, hvor forskelligheden blandt fx fagforeningsmedlemmerne anerkendes. Dette kan genkendes i UNISON's selv-organiseringsstrategi, hvor særlige grupperinger af marginaliserede anerkendes og gives ret til plads og stemme. Men problemet ved denne strategi er, at de struktureringer og ulighedsskabende processer, der skabte forskellen mellem 'de normale' og 'de forskellige', kun i begrænset omfang ændres. Og spørgsmålet er, om kvinder dermed bliver fastholdt i positionen som den anden, fordi selv-organiseringsstrategien så at sige udpeger dem som 'de unormale'- hvide mænd skal ikke selv-organiseres. Samtidigt rummer selv-organiseringsstrategien en risiko for, at 'de forskellige' fastholdes i en forskellighedsidentitet, fremfor at nedbryde forskelligheden og integrere denne i organisationen og den fagpolitiske praksis. Dette er den affirmative strategis risiko: at fastholde og styrke forskelle fremfor at fjerne disse. Og det er også selve ligestillingsideologiens dilemma, at den gennem at italesætte kvinder som en gruppe med særlige behov risikerer at konsolidere dem som 'særlige' i en negativ betydning fx som særligt ressourcekrævende, som et problem for organisationen, som 'de unormale'. Men UNISON bryder også med både den affirmative tilgang bl.a. gennem opbygning af samarbejdsrelationer og politiske koalitioner på tværs af de selv-organiserede grupper. Ligeledes bygger selve grundlaget for UNISON's struktur og centrale politik områder på de to principper om at skabe en demokratisk, pluralistisk og decentral tilgang og at integrere ligestilling og 'fair' repræsentation på alle niveauer i organisationen. Dermed sættes der fokus på ændringer af organisationen og demokratistrukturen fremfor på ændringer af kvinderne. Kvinderne er således ikke problemet – det er organisationen eller rettere den traditionelle fagforeningsorganisering og demokratiform. Denne problemopfattelse fremgår også af medlemsbrochuren 'get

your self organised', hvor der lægges vægt på, at kvinderne (og de andre marginaliserede grupper) skal tilføre UNISON ressourcer, og at selv-organisering skal medvirke til at gøre det muligt for alle medlemmer at deltage på lige fod. I modsætning til en tilgang, hvor der ville blive lagt vægt på at hjælpe kvinderne, de sorte, de homoseksuelle eller de handicappede. UNISON's ligestillingspolitik har altså også elementer af en transformativ tilgang og tilstræber i hvert fald på det principielle niveau at gøre organisationen og demokratiet til problemet og ikke kvinderne (eller de andre marginaliserede grupper). Reglerne omkring proportionalitet, 'fair' repræsentation, og selv-organisering fungerer som tilføjelser til det traditionelle repræsentative fagforeningsdemokrati, der både udfordrer og genskaber dette. Det vil sige, at på den ene side ændres de demokratiske procedurer og den kønsmæssige sammensætning af de fagpolitiske repræsentanter, mens på den anden side bevares det repræsentative system og en marginaliserende organisationskultur. I principperne omkring 'fair' repræsentation og selv-organisering indgår også nye muligheder for at blive aktiv og nye måder at gøre fagpolitik på. Og nogle steder er der opstået helt nye praksisformer, mens det andre steder fungerer mere traditionelt og atter andre steder kun i begrænset omfang er gennemført (Colgan & Ledwith 2000b; McBride 2000, 2001). UNISON benytter sig på den måde af både en transformativ og en affirmativ tilgang til ligestilling – og det er spørgsmålet, om modsætningerne mellem disse to tilgange udgør en af grundene til, at ligestillingsmålene for år 2000 ikke er opnået. Eller om de tværtimod 'arbejder sammen', således at strategien kan have transformativ virkninger på længere sigt? Det overordnede spørgsmål bliver således, om UNISON's dobbelte, delvis modsætningsfulde, og ikke helt gennemførte ligestillingspolitik formår at dekonstruere de kønnede betydninger, som knytter sig til den fagpolitiske praksis, eller om disse i stedet fastholdes og derfor begrænser mulighederne for at skabe en ny og mere pluralistisk kønsorden og for at gennemføre nye måder at gøre fagpolitik på?

Grænser for forandring?

Men det er også spørgsmålet hvor radikale forandringer, det er muligt for UNISON at gennemføre. John Monks, Generalsekretær i TUC, påpeger i en tale på en konference om UNISON dennes betydning for hele fagbevægelsen (maj 1998, University of Warwick). Betydningen har dog både en forside og en bagside: det

nyskabende som en positiv vej og det nyskabende som problematisk. Centralt i både begejstring og bekymring er selv-organisering, der ses både som at gøre noget for underprivilegerede medlemsgrupper og som en risiko for sekterisme. Med henvisning bl.a. til UNISON's ledende rolle i TUC kræves der et stærkt ansvarligt lederskab af UNISON,

'First, it should be stressed that the principle and practice of self-organisation and the ways in which UNISON utilises its position to press the case for disadvantaged groups have implications for the ways in which the TUC and other unions deal with these issues, which are assuming greater importance throughout the trade union movement. We are now all much more relaxed about self-organisation, but we need to retain an awareness that a major union cannot be effective if it is perceived as a federation speaking with a number of different voices. It needs to retain a central identity.(...) But now, if a position backed by UNISON goes down at Congress it marks one of those splits which have been so beloved of headline writers over the years. If it carries the day it becomes Congress policy. To put the matter simply and succinctly, the luxury of opposition, of losing, is not one which is open to a union the size of UNISON. (...) The only reconciliation can come through a mature leadership that recognises, and diffuses that recognition throughout UNISON, that being the biggest union in Congress inevitably imposes a leadership role which may on occasion constrain choice and policy.(...) It is noticeable that UNISON's conference agenda consistently reflect the fact that there are sectarian groups who are making serious efforts to win the conference over to their point of view – a point of view which is well away from the political mainstream. The largest union in Congress needs a mature leadership. But of course leadership alone is not enough to create the strength of purpose that can unite all sections of such a vast union. Alongside mature leadership there is also a need for the union to be associated with and to pursue a particular 'cause' that touches all its members' (Monks in Terry 2000:264).

Monks (og TUC) er dermed med til at lægge pres på UNISON. Der er grænser for, hvor mange stemmer UNISON kan tale med, og hvor mange særstandpunkter UNISON kan indtage og samtidig være en legitim aktør i TUC og en støtte for fagbevægelsessagen.

Konklusion

På trods af, at UNISON ikke har opnået egne mål for ligestilling, så har den formået at skabe en forandringsagenda, som det ikke er lykkedes andre fagforeninger at skabe. UNISON's politik har formået at få mange flere kvinder til at være aktive i fagforeningen og fået flere kvinder på politiske poster. Og UNISON har forsøgt at gøre fagforeningspolitik og demokrati på en ny måde, der tager udgangspunkt i medlemmerne. Billedet er broget, når man skal vurdere, om forsøget er lykkedes. For på nogle punkter er der sket store forandringer, på andre ikke; i nogle afdelinger og regioner er der opstået nye praksisformer, mens den gamle marginaliserende organisationskultur trives alt for godt i andre; nogle dele er transformative, mens andre snarere understøtter ulighedsskabende processer. Men hvis man i stedet for at se UNISON's ligestillingspolitik og demokratiseringsagenda som en række målsætninger, der ikke er opnået, vælger at se disse som et første led i en længere forandringsproces, hvor der stadig kæmpes om retningen, bliver billedet langt mere positivt. Hvis forandringsprocessen skal videre kan man med fordel identificere en række problemer, der må arbejdes mere med fx implementering: kan 'god praksis' indenfor selv-organisering og fair repræsentation spredes ud til de afdelinger, der ikke fungerer? Kan der arbejdes målrettet med organisationskulturen, så den virker inkluderende? Kan demokratiformen udbygges så kvinder som politisk platform understøttes bedre?

Kvinder anses i vidt omfang som en ressource for den britiske fagbevægelse, men dette kan fortolkes på flere forskellige måder. På den ene side er der hele rekrutteringskampagnen, hvor man kan stille spørgsmålet, om interessen i kvinder (og andre marginaliserede grupper) primært er et spørgsmål om markedsføring for at få flere medlemmer. Dermed ikke sagt, at TUC og de tilsluttede fagforeninger ikke vil behandle kvinderne ordentligt, men der er langt fra TUC's kampagne til UNISON's radikale demokratiserings- og ligestillingspolitik. På den anden side er der netop UNISON, hvor kvinderne på det nærmeste bliver til organisatoriske forandringsagenter; kvinderne bliver til en ressource; til en måde at skabe fornyelse af fagbevægelsen på (hvilket nok også kan medvirke til at forklare modstanden mod ligestillingspolitikken internt i UNISON). Desuden bruger ligestillingsagenter og andre kvinder TUC's kampagne strategisk til at gøre kvindespørgsmålet til mere end et spørgsmål om markedsføring. De tager så at sige kampagnen på ordet og giver

denne indhold og stiller krav på kryds og tværs af de enkelte fagforeninger og af TUC's forskellige afdelinger og politiske udvalg. På den måde kan kvindespørgsmålet som markedsføringsstrategi godt blive til en forandringsstrategi.^{xviii}

Litteraturliste

- Briskin, Linda (1999): "Autonomy, diversity, and integration: union women's separate organization in North America and Western Europe in the context of restructuring and globalization" in *Women's Studies International Forum*, Vol.22, No.5, pp 543-554
- Briskin, Linda (2002): "The equity project in Canadian unions. Confronting the challenge of restructuring and globalisation" i Colgan & Ledwith (eds): *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*, Routledge
- Briskin, Linda & Patricia McDermott (eds) (1993): *Women Challenging Unions*, University of Toronto Press
- Brok, Henning, Per Lange & Malene Lind (2002): *Hvis fusioner skal lykkes... Om betydningen af tid, tillid og fælles erfaringer i skabelsen af nye organisationer*, LO-dokumentation 2002
- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (2000a): "Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists" i *Gender, Work and Organization vol7 no4 2000*
- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (2000b): Women in UNISON. Summery Report
- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (2002a): 'Gender and diversity: reshaping union democracy' i *Employee Relations vol 24 no.2*
- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (2002b): 'Gender, diversity and mobilisation in UK trade unions' i Colgan & Ledwith (eds): *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*, Routledge
- Cully, Mark, S.Woodland, A.O'Reilly & G.Dix (1999): *Britain at Work. As depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey*, Routledge
- Edwards, Paul (1995): *Industrial Relations. Theory and Practice in Britain*, Blackwell
- Edwards, Paul, M.Hall, R.Hyman, P.Marginson, K.Sisson, J.Waddington & D. Winchester (1998): "Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-Liberalism to Where?" in A.Ferner & R.Hyman (eds): *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell
- Fraser, Nancy (1997): *Justice Interruptus. Critical reflections on the 'postsocialist' condition*, Routledge
- Hyman, Richard (2001): *Understanding European Trade Unionism*, SAGE
- Hyman, Richard (2002): 'Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?', DialSolidaridad – Global – Solidarity Dialogue, www.antenna.nl/~Waterman/hyman2.html , 6/9 2002
- Labour Research, January 2000
- Labour Research, July 2000
- Labour Research, September 2000
- Labour Research, December 2000
- Labour Research, January 2001
- Labour Research, February 2001
- Ledwith, Sue & Fiona Colgan (eds)(1996): *Women in Organisations - Challenging Gender Politics*, MacMillan
- Ledwith, Sue & Fiona Colgan (2002): "Tackling gender, diversity and trade union democracy: a worldwide project?" i Colgan & Ledwith (eds): *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*, Routledge
- Mann, Marian, Sue Ledwith & Fiona Colgan (1997): 'Women's Self-organising and Union Democracy in the UK: Proportionality and Fair Representation in

- UNISON' i Pocock (ed): *Strife: Sex and politics in labour unions*, Allen & Unwin
- McBride, Anne (2000): "Promoting representation of women within UNISON" in M.Terry (ed): *Redefining the Public Sector Unionism. Unison and the future of trade unions*, Routledge
- McBride, Anne (2001): "Making it work: supporting group representation in a liberal democratic organization" in *Gender, Work and Organisation vol 8 no 4*
- Millward, Neil, A.Bryson & J.Forth (2000): *All Change at Work? British employment relations 1980-1998, as portrayed by the Workplace Industrial Relations Survey series*, Routledge
- SERTUC Women's Rights Committee (2000): New moves towards equality – new challenges, SERTUC
- Terry, Michael (1997): 'Negotiating the Government of UNISON: Union Democracy in Theory and Practice' i *British Journal of Industrial Relations* vol 34 no 1 pp 87-110
- Terry, Michael (ed) (2000): *Redefining Public Sector Unionism. UNISON and the future of trade unions*, Routledge
- Today's Trade Unionist: Union membership holds firm as unions win women, *Pressemeldelse*, 22/6 2001
- TUC: Unions at work. Section 2:the TUC, medlemsbrochure (udateret)
- TUC's (Trade Union Congress): <http://www.tuc.org.uk>
- UNISON: get yourself organised. Guidelines on self-organisation, medlemsbrochure (udateret)
- UNISON: getting the balance right. Guidelines on proportionality, medlemsbrochure (udateret)
- UNISON: playing fair. UNISON guidelines on fair representation, medlemsbrochure (udateret)
- UNISON (2000): UNISON rules – as amended at the 2000 Conference
- UNISON (2002): Democracy in UNISON - Guidelines
- UNISON: <http://www.unison.org.uk>
- Valkenburg, Ben & Rainer Zoll (1995): "Modernization, Individualization and Solidarity" in *European Journal of Industrial Relations* 95/1
- Waddington, Jeremy (2000): 'Recovering from the neo-liberal assault?' i Waddington & Hoffmann (eds): *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*, ETUI, Brussels
- Waddington, Jeremy & Allan Kerr (2000): 'Towards an organising model in UNISON?: a trade union membership strategy in transition' i Terry, Michael (ed) (2000): *Redefining Public Sector Unionism. UNISON and the future of trade unions*, Routledge
- Young, Iris Marion (1995): 'Gender as seriality: thinking about women as a social collective' i Nicholson & Seidman (eds): *Social postmodernism. Beyond identity politics*, Cambridge University Press
- Zoll, Rainer (1998): "The Dynamics of Solidarity", paper prepared for the *IIRA World Congress, Bologna*

RESEARCH PAPERS from the Department of Social Science

To obtain a copy:

The papers can be downloaded free from the following address:

<http://www.ssc.ruc.dk/>

Paper-ready copies can also be obtained at a price of 40 DKK

Request and order for paper-ready copies can be made to the following address:

Secretary Janni Villadsen

Department of Social Sciences

Roskilde University

P.O box 260

4000 Roskilde

Phone +45 4674 2597

Fax + 45 4674 3080

Research Paper no. 1/99

Jesper Jespersen, Jørgen Birk Mortensen and Rasmus Rummel:
Bæredygtig energianvendelse og
økonomisk vækst 'Hvad skal der til? – Hvad koster det? '
Nogle konsekvensberegninger
gennemført ved hjælp af Makro og miljømodellerne Adam og Emma.

Research Paper no. 2/99

Jakob Torfing:
Velfærdstatens ideologisering

Research Paper no. 3/99

Eva Sørensen:
Democratic governance and the changing role of users of public services

Research Paper no. 4/99

Gunnar Skogmar:
The United States, Euratom and European Integration 1955-1957.

Research Paper no. 5/99

Peter Bogason:
Public Administration and the Unspeakable:
American Postmodernism as an Academic Trail of the 1990s.

Research Paper no. 6/99

Susana Borrás
The Cognitive Turn(s) in EU Studies

ⁱ Paperet bygger på en rapport, som har fungeret som baggrundspapir for oplæg til en række møder i forskellige dele af den danske fagbevægelse. Paperet skal læses som en grundig case beskrivelse, der afdækker muligheder og forhindringer for nye måder at gøre ligestilling på i fagbevægelsen. Begge dele udgør en del af min Ph.D. afhandling om ligestillingspolitiske problemer i fagbevægelsen i Danmark og i Storbritannien, som forventes færdigt i efteråret 2003. Videnskabsteoretisk arbejder jeg i afhandlingen med et afsæt i en både-og positionering. Det vil sige en blød konstruktivistisk position, hvor jeg tilstræber at bruge

poststrukturalismens og diskursanalysens indsigter og redskaber, samtidigt med at jeg fastholder, at der er sociale praksisser, som bedst kan begribes udenfor det sproglige paradigme. Hensigten er i videst muligt omfang at indfange det sociale kompleksitet. Jeg anlægger således en neo-pragmatisk tilgang til diskursanalyse, hvor jeg bruger denne som et redskab til kritisk analyse. Dette resulterer i en multiperspektivistisk tilgang, hvor jeg kombinerer dekonstruktiv diskursanalyse med ikke-poststrukturalistiske teorier og metoder. Jeg benytter mig af en reflektiv metodologi i hele forskningsprocessen.

Analysen bygger på 17 interviews med danske og britiske ligestillingsagenter og Starletter, på dokumentanalyse (artikler, notater, brochurer), og på deltagerobservation (deltagelse i møder og konferencer i LO/FIU og i WS i England). Endvidere bygger jeg den britiske case på sekundær empiri, primært 'Women in UNISON' rapport af Colgan & Ledwith 2000, og på andres analyser af UNISON, især artikler af Fiona Colgan & Sue Ledwith, og af Anne McBride.

ⁱⁱ NUPE= National Union of Public Employees; NALGO= National Association of Local Government Officers; COHSE= Confederation of Health Service Employees.

ⁱⁱⁱ UNISON er åben for alle, der er ansat i den offentlige sektor uafhængigt af uddannelse og job, men de organiserer ikke samtlige ansatte. De britiske fagforeninger er ikke opdelt på samme måde som de danske, så der kan være flere konkurrerende fagforeninger indenfor det samme område fx organiserer UNISON mere end 260.000 sygeplejersker, sygeplejestuderende, jordmødre og 'health visitors', men der eksisterer også en anden fagforening for sygeplejersker, Royal College of Nursing.

^{iv} Branche er en form for lokalafdeling, som dækker en arbejdsplads eller alle, som arbejder for den samme arbejdsgiver.

^v Service grupper i UNISON: energi, sundhed, højere uddannelse, amter og kommuner, politi støtte ansatte, transport, vand (UNISON RULES). Der sker konstant udvikling i servicegruppe inddelingen. UNISON's hjemmeside juni 2003 angiver følgende servicegrupper: Health, Local government, Business & environment, Education services, Police staff, og Community & voluntary.

^{vi} 'Sort' er en politisk progressiv betegnelse, som bliver brugt i politiske og forskningsmæssige sammenhænge i Storbritannien. Den inkluderer alle etniske mindretal. En af pointerne ved denne betegnelse er at samle fremfor at opsplitte og at lægge vægt på ligheder fremfor forskelle mellem etniske minoriteter.

^{vii} For en grundig gennemgang af demokrati struktur, rettigheder og pligter se også 'Democracy in UNISON – Guidelines'.

^{viii} Andelen af kvinder varierer både imellem de forskellige servicegrupper og imellem forskellige udvalg og poster indenfor den enkelte servicegruppe. I forretningsudvalgene er tendensen dog til næsten proportionalitet i de grupper, hvor kvinder udgør mindre end halvdelen og næsten paritet i de grupper, hvor kvinder udgør flertallet, dog med undtagelse af 'Højere uddannelses' gruppen, hvor proportionalitet er opnået (Colgan & Ledwith 2000b).

^{ix} Oddsratio 1993-2000: $1,63/0,72 = 2,26$

^x Colgan & Ledwiths rapport bygger på nogle lidt andre tal end SERTUC, men tendensen er den samme. SERTUC's tal bygger på en spørgeskemaundersøgelse til alle fagforeninger i TUC. Colgan & Ledwith bruger UNISON's egne oplysninger om medlemskab kombineret med surveys. De gør dog opmærksomme på, at UNISON's medlemsoplysninger er mangelfulde (Colgan & Ledwith 2000b). * = SERTUC; ** = SERTUC 1997; *** = 1996 + upræcise tal; **** = upræcise tal; ***** = rationaliseringsrunde gik hårdest udover de kvindelige funktionærer (negotiating officers) (Colgan & Ledwith 2000b).

^{xi} Det følgende bygger fortrinsvis på Colgan og Ledwith 2000a+b og 2002a.

^{xii} Der er ikke fuldkommen enighed om denne fortolkning, som forbinder brugen af ordet "employee relations" med en udvikling. Andre (fx Hyman som citeret i EFILWC 1991) ville mene, at "industrial relations" er fuldt ud dækkende. Brugen af denne udviklingsforståelse kan siges at lægge for meget vægt på det institutionelle og for lidt vægt på det konfliktuelle. Men "employment relations" bruges med stigende hyppighed, fx har det landsdækkende survey om arbejdsmarkedsrelationer skiftet navn fra

Workplace Industrial Relations Survey til Workplace Employment Relations, og at dette kan forbindes med forandringerne i relationerne mellem arbejdsgiver og arbejdstager fra centrale og regulerede med fagforeninger som centrale aktører til ofte deregulerede interaktioner på virksomhedsniveau, hvor fagforeningsrepræsentanter kun i få tilfælde er den eneste forhandlingspart.

^{xiii} Der er tilsyneladende lidt forskellige tal: Labour Force Survey fastslår kvindeandelen til 44% (Labour Market Trends, March 1999).

^{xiv} The Employment Act (lov):

- the employer employs more than 20 workers
- the union has recruited at least 10% of the workforce in the bargaining unit for which it wants recognition
- the union already has recruited more than 50% and the CAC declares it recognised; or a ballot takes place in which a majority and at least 40% of all the workers balloted vote in favour
- no other union is recognised for the same bargaining unit
- during the campaign period leading up to a ballot the union has the right to call a workplace meeting and to meet with individual workers (Labour Research September 2000:10)

^{xv} Briskin er her på linie med en forholdsvis ny bølge indenfor feministisk forskning, som lægger vægt på både lighed og ligestilling, eller som det også formuleres: omfordeling og anerkendelse. Dette er både et opgør med feminismens fokus på 'identity politics' og med kritisk sociologisk og IR forsknings vægt på lighed (se fx Fraser 1997; Young 1995).

^{xvi} Waddington & Kerr's præsentation og diskussion bærer tydeligt præg af en reference til det britiske arbejdsmarked. Jeg har forsøgt at trække de almene træk frem. Men jeg har fx haft problemer med at oversætte/placere 'lay representative'. Her har jeg så valgt at bruge udtrykket fritidsvalgt.

^{xvii} Denne diskussion er ikke blot udtryk for forskellige tilgange til ligestillingspolitik, men også forankret i forskellige teoretiske forståelser af, hvad der skaber forandring. Spørgsmålet er også, hvorledes det er muligt at skabe en transformativ ligestillingsstrategi ikke blot som en teoretisk forestilling, men også som en praksis. Dette er et centralt omdrejningspunkt i min Ph.D.afhandling.