

I den bedste mening

En historisk-sociologisk undersøgelse af Dansk Magisterforening og dens strategier til at håndtere atypisk og prekært arbejde fra 1968 til i dag

Magnus Skovrind Pedersen & Ronnie Brandt Taarnborg

Sociologisk Institut, Københavns Universitet

Sociologisk Institut, Københavns Universitet
Januar 2015

Forfattet af Magnus Skovrind Pedersen & Ronnie Brandt Taarnborg

Vejleder: Mikkel Mailand

Antal tegn: 258.557

Antal tegn i slutnoter: 24.984

Indhold

Indledning: Konsekvenserne af den bedste mening	11
Magisterforening og magistrenes arbejdsmark	17
Det teoretisk udgangspunkt	35
Metode og videnskabeligt standpunkt	55
Magisterforeningens strategier til at håndtere atypisk arbejde	73
Fra reducering, over arbejdsfordeling, til forbedring	81
Promoveringsstrategien	105
Nutidige konsekvenser af DM's strategier	119
Fire perspektiver på en fagforening	127
Konklusion	139

Forord

En undersøgelse som denne er aldrig enkeltindivers bedrift. Vi skylder derfor en række personer og institutioner taknemmelighed.

Den største tak skal lyde til vores informanter, foruden hvem dette speciales analyser ville have været langt fattigere. Tak til Niels Lykke Jensen, Torben Rode, Søren Vang Rasmusen, Per Clausen, Ingrid Stage og Camilla Gregersen for jeres interesse i projektet, og for at introducere os til et stykke fagforeningshistorie, der fortjener langt større opmærksomhed end vi med denne afhandling har kunne give det.

En stor tak skal også lyde til redaktionen på Magisterbladet for at give os adgang til de årgange af bladet, der ikke var tilgængelige via det Kongelige bibliotek. Herunder skal særligt nævnes Sidse Rølle Jacobsen, der med stor gæstfrihed inviterede os indenfor på redaktionen og lod os arbejde som kontormakkere over flere dage. Hele redaktionen skal have tak for den store interesse, de har udvist for projektet.

I november 2014 præsenterede vi vores undersøgelsesdesign og de første analyser for det videnskabelige personale på FAOS. I vores sociologiuddannelse har de store teorier fyldt, mens konkret viden om faktisk forhold har haft trange kår. Den kritik og de kommentarer FAOS-folkene har givet har derfor været afgørende for vores forståelser af det danske arbejdsmarked. En særlig tak skal lyde til Jesper Due, Nanna Wesley Hansen og Jonas Felbo-Kolding, der af flere omgange tog timer ud for at drøfte vores analyser.

En tredje institution har ligeledes formet vores undersøgelse: Analyse & Tal, der har publiceret, den kvantitative undersøgelse af akademikerprekariatet, som dette speciale står på skuldrene af. En særlig tak til Malthe Ribe og Torsten Geelan, der sammen med en af afhandlingens forfattere har udarbejdet omtalte forstudie.

For kommentarer, opmuntringer og diskussioner undervejs i forløbet takker vi især Mattias Friis Jørgensen og Hannah Madsen. Også stor tak til Maj Witte for at læse og kommentere på en tidligere udgave af specialet. Og til Malte Moll Wingender og Bo Simonsen for bidraget til den sidste redigeringsproces. Endelig takker vi vores vejleder Mikkel Mailand. Dine kommentarer og rådgivning har været afgørende for at sikre et overskueligt design og afhandlingens strukturelle rygrad.

Alle afsnit er udformet i fællesskab. Ansvaret for fejl og mangler er naturligvis vores eget.

Magnus Pedersen og Ronnie Taarnborg

København, januar 2015.

Anvendte forkortelser

AC	Akademikernes Centralorganisation
AS	Akademikernes Sammenslutning
DA	Dansk Arbejdsgiverorganisation
DsF	De Samvirkende Fagforbund
DSF	Danske Studerende Fællesråd
DJØF	Danmarks Jurist- og Økonomiforbund
DKP	Dansk Kommunistisk Parti
DM	Dansk Magisterforening
FAM	Foreningen for Arbejdsløse Magistre
FTF	Funktionernes og Tjenestemændenes Fællesråd
GL	Gymnasielærernes Forening
HDTA	Afdelingen for de timmelønnede og arbejdsløse
HUA	Heltidsundervisningsassistent
IDA	Ingeniørforeningen i Danmark
KU	Københavns Universitet
KUA	Det Humanistiske Fakultet – Københavns Universitet
LO	Landsorganisationen i Danmark
MU	Magistrenes Universitetslærerforening
PROSA	Forbundet af IT-professionelle
RUC	Roskilde Universitetscenter
UA	Undervisningsassistent
UFA	Undervisning forskning og administration
ULA	Universitetslærerafdelingen
ULAB	Universitetslærerafdelingens bestyrelse
ULF	Universitetslærerforeningen
UVM	Undervisningsministeriet
VUC	Voksenuddannelsescenter

Informanter

CG	Camilla Gregersen
IS	Ingrid Stage
NLJ	Niels Lykke Jensen
PC	Per Clausen
SVR	Søren Vang Rasmussen
TR	Torben Rode

English Summary

This thesis investigates DM's (Danish Association of Masters and PhDs) strategies towards atypical and precarious employment among its constituencies since the early 1970s and up until today.

It sets out to answer the following research questions:

Which strategies does DM employ towards atypical and precarious employment between 1970 and 2000, and why does it change its strategies across time?

To what extent has DM been able to address developments in, and be a co-constructor of, the academic labor market?

To answer these questions, the thesis draws on both class theory and organizational theory.

Class theory is used to analyze divisions within the constituency of DM, which are seen as a key explanatory factor with regards to why DM changes its strategies. Here, the concept of contradictory class position, as defined by Erik Olin Wright, is of particular importance. It is argued, that some of DM's constituencies may be considered as having a conflict of interest with the popular classes, due to their professional character and organizational power. Other DM constituencies may, however, have more in common with the popular classes as they too are exposed to precarious employment, meaning that they lack several forms of labor-related securities.

Organizational theory is utilized to conceptualize the relationship between DM and its environment. Emphasis is put on theories, which regard the strategic action of organizations and trade unions as important. Within this approach, Rebecca McCormick and Richard Hyman's concept of strategic capacity is employed to assess to what extent DM has been able to address developments in the academic labor market. To help us identify DM's strategies towards atypical and precarious employment, we particularly draw upon the studies by Edmund Heery on trade union responses to atypical work.

Empirically and methodologically, the thesis builds on (1) historical documents, primarily articles from DM's own member magazines released between 1968 and 1998; (2) six interviews with current and former key political figures in DM, or in close relation to DM; (3) second-

ary quantitative research, including our own research on precarity in the academic labor market.

On the basis of this analytical framework, four strategies towards atypical and precarious employment are identified. The first strategy is one of reduction. Here, DM opposes all forms of atypical employment in the academic labor market, which is partly done to protect and preserve the professional character of its constituencies. The second strategy is one of promotion. This has two forms: promotion away from a precarious employment situation, and promotion of atypical and precarious employment. The third strategy is concerned with both over and underemployment. Here, DM engages in attempts to match the overemployment with the underemployment in order to secure that as many members of its constituency as possible, are in non-precarious employment. Both the second and third strategy may also be regarded as means to combat unemployment. The fourth and last strategy is one of improvement. As with the strategy of promotion, this comes in two forms: improvement through inclusion, and improvement through engagement. Under inclusion, DM equates the interest of the atypical and precarious workers with those of its core constituency, and works to improve the employment and pay conditions of the atypical workers on a pro rata basis. Here, the focus is to ensure that all members of the constituency have the same labor-related security. Under engagement, DM recognizes that atypical and precarious workers have different needs than the typical workers and, furthermore, engages in activities to service those needs.

The answer to the question of why DM changes its strategies towards atypical and precarious employment is of course complex. Nevertheless, this thesis has demonstrated that the organization of class interests plays an important part. In the early 1970s the university teachers, which had a strong professional character, were in conflict with the underemployed teaching assistants as well as the unemployed over which strategy to employ. The university teachers won the battle for strategy in the 1970s, forcing DM to pursue a strategy of reduction. Partly as a result of DM's reduction policies, the working conditions of the teaching assistants deteriorated while their numbers increased. In the early 1980's, those in precarious employment now accounted for a much larger share of DM's constituency. This enabled the precarious workers to block the strategy of reduction and instead form a political alliance with the left wing in DM, which was promoting more traditional trade union policies than was custom within DM. Finally, when in

1984, a large group of university teachers left DM to form a competing organization, the way for a new strategy was paved: that of matching the overemployment with the underemployment.

After a series of somewhat failed attempts to match the overemployment with the underemployment, the strategy lost its momentum. It did not help either that DM's political allies with regard to the strategy (LO, AC and Socialdemokraterne) started to pursue other measures to combat unemployment. And with the diminished political power of the remaining university teachers, who were also considerably less reluctant to the demands of the atypical and precarious constituents, DM began in the mid-1990s to employ a strategy of improvement.

There was less conflict among DM's constituencies over the strategy of promotion. Unemployment was skyrocketing in the 1970s and 1980s, which meant that all constituencies applauded the intention behind the strategy. However, not everyone agreed with the methods of the promoting strategy. Instead the precarious members supported the strategy of matching overemployment with underemployment. This strategy was, however, not popular among the university teachers many of whom perceived it as being in conflict with the professional character of their jobs.

Lastly, on the basis of our empirical findings we discuss four theoretical models concerning the relationship between a trade union and its environment. Here, we argue that the dominating models, which perceive trade unions as weak and with little ability to influence their environment, are in need of correction. Two such corrections are suggested: one which argues that trade unions are not only reactive, but also proactive, and another one, which argues that internal political conflicts are not necessarily a hindrance for strategic action, but in some cases can be productive of change.

What has been the consequence of the four strategies? Our argument is that they have had both a positive and a negative effect on the academic labor market. With the four strategies, DM has on the one hand contributed to lower unemployment and produce a numbers of jobs with high labor-related security. On the other hand, DM has contributed to generate more precarious work conditions within its constituencies' traditional labor market as well as create new and precarious jobs outside of it.

1

Indledning: Konsekvenserne af den bedste mening

I den bedste mening.

Det er titlen på Tine Brylids bog om de 22 grønlandske børn, der i 1951 blev adopteret af danske familier. Intentionen var at opbygge en grønlandsk elite, der kunne vende hjem og beklæde indflydelsesrige poster i den tidligere koloni. Mange vendte aldrig hjem til Grønland, men oplevede i stedet svigt og social deroute. Det skete alt sammen i den bedste mening.

Samme tematik trænger sig på, når man dykker ned i Dansk Magisterforenings (DM) forhold til atypisk ansatte. Med samme strenghed og uden viden om konsekvenserne, forsøgte man i 1970'erne at fastholde magisterprofessions privilegier i kølvandet på det uddannelsesboom, der startede i 1960'erne. En af metoderne var at forværre de timelønnede underviseres vilkår på universiteterne. På den måde kunne man afskrække dem fra, at arbejde i disse stillinger og institutionerne ville derfor blive nødsaget til at oprette faste underviserstillinger. I stedet skulle de mange nyuddannede ud i utraditionelle beskæftigelsesområder. Sådan tænkte man i DM, dengang.

I dag er magistrene den gruppe blandt akademikere, hvor flest har usikre ansættelsesforhold. De kan betegnes som et magisterprekariat. Der er dog forskellige grupper af usikre magistre. Gruppen af timelønnede undervisere med ringere arbejdsvilkår end deres fastansatte kollegaer er ikke reduceret, men derimod vokset til flere tusinde. Samtidig er der en særlig type usikkerhed på det nye arbejdsmarked: De uorganiserede prækære.

Slående er det, at disse gruppers usikkerhed *ikke* alene er konsekvensen af arbejdsgivernes krav eller udviklingen på arbejdsmarkedet. Det er også et resultat af de strategier, deres egen fagforening bevidst lagde i 1970'erne, for at fastholde professionskarakteren af magistrernes arbejdsmarked i forsknings- og undervisningssektoren og sikre de nyuddannede beskæftigelse på utraditionelle områder. I den forstand gjorde man utilsigtet de mange unge magistre fortræd. Alt sammen i den bedste mening.

Men man havde også sine meningers mod. Og det gav pote. I 1980'erne iværksatte DM sammen med en række andre aktører flere initiativer til at bekæmpe ledigheden. Det var med til at sænke den voksende arbejdsløshed blandt magistre. I 1985 var hver femte magister arbejdsløs. I dag er det kun en ud af tyve. I modsætning til Brylids roman er der i DM's tilfælde også en succeshistorie. Den bedste mening skabte *også* gode resultater.

Disse to pointer er vores afhandlings væsentligste empiriske vidensbidrag. De står dog begge i klar modsætning til den dominerende forståelse af fagforeningers position i dag, der lægger vægt på, at fagbevægelsen er på retræte. Man mister medlemmer. Kollektive forhandlinger decentraliseres eller forsvinder helt, og indflydelsen på regeringernes politikker minimeres:

In the past quarter century, trade unions across Europe have faced severe challenges which, in the view of some observers, threaten their viability. (..) This shift has been followed by budgetary pressures and the drive to privatization in unions' other main stronghold, public services, and the growth of diverse forms of 'atypical' employment. (Gumbrell-McCormick og Hyman 2013:29).

Fagbevægelsen anskues som en svag part, der må indordne sig under de ændrende forhold på arbejdsmarkedet (Gall et.al. 2011:8). Særligt er fremvæksten af atypisk arbejde blevet karakteriseret som en udfordring. Gruppen agerer løntrykkere for de fastansatte, men endnu vigtigere har det vist sig vanskeligt for de traditionelle fagforeninger at sikre organiseringen af denne gruppe. Som konsekvens heraf sidder mange fagforeninger fast i en 'arbejderistisk' strategi, der tager udgangspunkt i fastansatte og ekskluderer derfor atypiske arbejdere (Standing 2011; 2013). Som konsekvens er mange fagforeninger fragmenterede og ude af stand til at formulere politikker, der samler de forskellige medlemsgrupper.

Fagforeninger er altså i denne optik både fanget i fortiden og låst i konflikter om, hvilke medlemsgruppers interesser, de skal forsvare (Gumbrell-McCormick og Hyman 2013:57).

1.1 Problemstilling

DM har – ligesom den øvrige fagbevægelse – haft stort fokus på typiske lønmodtagere og i lav grad haft fokus på vilkårene for hyppigt jobskiftende medlemmer, midlertidigt ansatte og selvstændige/freelancere. Foreningen blev oprettet for netop at forhindre, at studerende tog færdiguddannede magistres job i gymnasieskolen. I sin grundvold er foreningen altså bygget omkring denne problemstilling.

Globaliseringen er i lav grad årsagen til DM's udfordringer i dag. Udfordringerne skyldes snarere det omfattende uddannelsesboom, som både forøger behovet for undervisere og producerer så mange magisteruddannede, at der må findes beskæftigelse på nye områder. Uddannelseseksplosionen er dog samtidig knyttet op på en deregulering af de traditionelle forsknings- og uddannelsesjob og tilgangen af magistre i helt nye brancher, hvor deres arbejdsvilkår er uden for kollektiv regulering, og fagforeningerne stort set er fraværende.

Spørgsmålet er dog, om fagbevægelsen alene har været den reaktive part og arbejdsgiverne, den teknologiske udvikling og globaliseringen den aktive? Hvad nu hvis det forholdt sig omvendt. Har fagbevægelsen været bidragsyder til hele denne affære?

Denne opgaves konklusion er et spinkelt ja. Inspireret af tidligere LO-formand, Thomas Nielsen, vil vi argumentere for, at fagbevægelsen har 'sejret ad helvede til - godt'. DM har sejret i den forstand, at den har udvidet magistrenes arbejdsmarked radikalt. Men ikke kun for det gode. Deres indflydelse har også betydet, at nogle magistre er i situationer, der er 'ad helvede til'. Vores konklusion er, at DM har bidraget til at skabe en lang række nye jobfunktioner for magistre i utraditionelle stillinger, men at de samtidig – både inden for de traditionelle områder og de nye områder – har bidraget til forøgelsen af atypiske, og i mange tilfælde usikre, ansættelser. De tiltag man har sat i værk, har hjulpet mange i job, men de har også skabt usikre stillinger. Historien om DM's forsøg på at bevare undervisernes professionsprivilegier og åbne nye jobmarkeder op er en tragedie.

Men til historien om DM's udvikling siden 1970'erne hører også en anden genre. Det er nemlig også en opbyggelig historie for fagbevægelsen i

almindelighed og for DM i særdeleshed. Omgivet af nutidens sortsyn risikerer man at glemme, at fagbevægelsen selv har været med til at skabe udgangspunktet, den står i, i dag. Glemmer fagbevægelsen, at den har indflydelse – på godt og ondt – glemmer den også at udtænke nye initiativer til at udforme fremtidens samfund. Det er afhandlingens teoretiske hovedpointe.

Vores undersøgelse centrerer sig om DM og de strategier, organisationen udvikler til at håndtere atypisk arbejde. Hovedfokus er på de strategier, der udvikles i kølvandet på uddannelsesbønnen fra midten af 1960'erne generelt og efter oliekrisen i 1973 specifikt. Disse strategier og deres konsekvenser for magistrernes arbejdsmarked forfølges op igennem tiden og frem til i dag. Vi har sat os grundigt ind i strategierne fra 1970-2000 og mere sporadisk i strategierne før og efter denne periode. På grund af strategiernes karakter har vi ligeledes hovedsageligt kendskab til forholdene på de traditionelle beskæftigelsesområder (forskning og uddannelse), samt de utraditionelle områder (herunder særligt den private sektor).

Undersøgelsens hovedkilde er DM's medlemsblade fra 1968-2000. Derudover benyttes seks kvalitative interviews med nøglepersoner i og omkring DM i perioden. Desuden benyttes sekundært statistisk materiale fra DM og Akademikernes (AC) samt officielle ledighedsstatistikker. Endelig har vi foretaget en supplerende minianalyse på baggrund af en tidligere udarbejdet korrespondanceanalyse.

1.2 Forskningsspørgsmål og undersøgelsesspørgsmål

Afhandlingens to forskningsspørgsmål lyder som følger:

1. Hvilke strategier har Dansk Magisterforening benyttet til at håndtere atypisk og prekært arbejde i perioden 1970-2000? Og hvilke årsager er der til at de over tid skifter deres strategier?
2. I hvilken grad har Dansk Magisterforening været i stand til forholde sig til, og med deres strategier været medskabere af magistrernes arbejdsmarked?

I besvarelsen af ovenstående forskningsspørgsmål tager vi udgangspunkt i følgende undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvordan kan vi forstå DM som organisation samt udbredelsen af atypisk arbejde blandt magistre? (behandles i kapitel 2)

2. Med hvilke begreber kan vi forstå udviklingen i DM's strategier til at håndtere atypisk og prekært arbejde. (behandles i kapitel 3)
3. Hvilke strategier har DM haft til at håndtere atypisk arbejde fra 1970 og frem til i dag? (behandles i kapitel 5)
4. Hvilke årsager var der til, at DM i løbet af 1970-2000 ændrede sine strategier til at håndtere atypisk arbejde? (behandles i kapitel 6 og 7)
5. Hvilke konsekvenser har strategierne haft for magistrernes nuværende arbejdsmarked? (behandles i kapitel 8)
6. Hvilke teoretiske modeller kan vi, på baggrund af den empiriske undersøgelse, opstille til at forstå relationen mellem fagforeninger og deres omverden? (behandles i kapitel 9)

1.3 Afhandlingens opbygning

Kapitel 2 (Baggrund): Afhandlingens empiriske hovedfænomener i en bredere samfundsmæssig og historisk kontekst præsenteres. DM's særkende som organisation og udbredelsen af atypisk arbejde blandt magistre beskrives.

Kapitel 3 (Teori): Afhandlingens to teoretiske udgangspunkter fremsættes. Her fokuseres først på DM's klasseinteresser i forhold til andre samfundsgrupper og teorier om klassemodsætninger internt mellem magistre. Dernæst præsenteres en række organisationsteoretiske perspektiver, der behandler fagforeninger som strategisk agerende aktører.

Kapitel 4 (Metode og data): Metodiske og empiriske overvejelser fastslås. De metodiske tilgange og strategierne til at indsamle empiri beskrives. Dernæst præsenteres den empiri afhandlingens analyser er baseret på.

Kapitel 5 (Analyse 1): Identifikation af DM's strategier til at håndtere atypisk arbejde. Vi klassificerer de to første strategier som reducerings- og promoveringsstrategien, mens arbejdsfordelings- og forbedringsstrategien er udløbere af førstnævnte.

Kapitel 6 (Analyse 2): Analyse af reduceringsstrategien og dens udløbere: Arbejdsfordelingsstrategien og forbedringsstrategien.

Kapitel 7 (Analyse 3): Analyse af promoveringsstrategien og dens umiddelbare konsekvenser for magistrernes arbejdsmarked.

Kapitel 8 (Analyse 4): Analyse af de nutidige konsekvenser af DM's strategier.

Kapitel 9 (Teoretisk diskussion): Diskussion af de gældende teoretiske modeller til at forklare fagforeningers forhold til deres omverden og udvikling af en ny model på baggrund af vores empiriske resultater.

Kapitel 10 (Konklusion): Sammenfatning af de vigtigste empiriske og teoretiske konklusioner.

2

Magisterforeningen og magistrenes arbejdsmark

Formålet med dette kapitel er at sætte specialets empiriske hovedfænomener - DM og atypiske ansættelser - ind i en bredere samfundsmæssig og historisk kontekst.

2.1 Dansk Magisterforening og den danske model

I dette afsnit fokuserer vi på det danske organisations- og aftalesystem og DM's placering heri. I afsnittet argumenteres der for, at DM både har karakter af at være en lønmodtager- og professionsorganisation. DM's medlemmer kan have vidt forskellige forhold og interesser, men særligt afgørende er det, at lønmodtagerdimensionen afspejler en kollektiv organisationsstrategi, mens professionsdimensionen er individuel.

2.1.1 Det stabile arbejdsmarked: organisations- og aftalesystemet

Alle organisationer - hvad end det er en fagforening, en virksomhed, en sportsforening, eller en helt fjerde type organisation - eksisterer i en kontekst, hvori den udvikles, forandres og konsolideres. De danske fagforeninger, herunder DM, kan siges at eksistere inden for rammerne af den danske arbejdsmarkedsmodel, som er en betegnelse for, hvad arbejdsmarkedsforskere Jesper Due, Jørgen Madsen og Carsten Jensen (1993) har beskrevet som et særligt dansk organisations- og aftalesystem.

Fundamentet for den danske arbejdsmarkedsmodel blev lagt allerede tilbage i 1899 med Septemberforliget, hvor De Samvirkende Fagforbund (DsF)¹ og Dansk Arbejdsgiverforening (DA), efter en omfattende konflikt, gensidigt anerkendte hinanden som forhandlingspartnere (Jensen

2007:124). Herunder vandt arbejdsgiverne retten til at lede og fordele arbejdet, mens arbejdstagerene vandt retten til kollektivt at forhandle løn- og arbejdsvilkår gennem fagforeningerne. Med Septemberforliget og oprettelsen af den faglige voldgift blev de mest grundlæggende principper i den danske model etableret. Modellen har naturligvis udviklet sig sidenhen, men selve principperne - et kollektivt overenskomstsysteem og et fagretligt system - har ikke forandret sig.

Modellen beskriver et system til konflikthåndtering mellem arbejdsmarkedets parter. Det er derfor dybt afhængigt af, at både arbejdstagere og arbejdsgivere er organiserede (Due og Madsen 2011:140). Modellen beskrives både som relativt stabil og som stabilisator for det danske samfund, så ukoordinerede arbejdskonflikter undgås. Som vi beskriver det senere i dette kapitel, har nogle af disse forhold dog ændret sig drastisk i løbet af de seneste år. I det følgende skal vi kort berøre DM's særlige position i den danske model.

2.1.2 Mellem professions- og lønmodtagerorganisation

Dansk Magisterforening har en anden historie og nogle andre nutidige omstændigheder end de "klassiske" fagforeninger. DM er medlem af Akademikernes Centralorganisation (AC), og før AC's oprettelse i 1972 var DM en af hovedaktørerne bag driften og oprettelsen af Akademikernes Sammenslutning (AS), en mindre centraliseret hovedorganisation. I dag er AC centralorganisation for de 25 akademiske fagforeninger. DM udgør 14 pct. af medlemmerne og er det tredjestørste forbund efter Dansk Jurist- og Økonomforbund (DJØF) og Ingeniørforeningen i Danmark (IDA). Centralorganisationen har to hovedopgaver. For det første forhandler den løn- og ansættelsesvilkår for medlemsorganisationerne. For det andet varetager den AC-familiens interesser i form af lobby- og analysearbejde.²

Akademiske fagforeninger adskiller sig fra andre typer af fagforeninger på flere punkter. De organiserer ofte en mellemting mellem professioner og lønmodtagere, færre er dækket af kollektive overenskomster og oftest organiseres ledere og ansatte i samme organisation. Inden for nogle områder foregår en stærk socialisering af medlemmerne i specialiserede fagfelter. Mange grupper har det man kan kalde *professionskarakter*, hvor de i høj grad regulerer eget erhverv, udfører deres arbejde med tanke på et kollektivt gode og har strikse etiske og uddannelsesmæssige krav til arbejdet (Due og Madsen 2011:139). Andre har defineret professionsbegrebet som et forsøg på at sikre sig en eksklusiv tilgang til en be-

stemt ressource på baggrund af eksempelvis en fælles uddannelsesbaggrund. Dette beskrives med begrebet *social closure* (Parkin 1994:143)³ Der dannes via vidensmonopol en særlig relation mellem en bestemt type arbejde og en uddannelsesgruppe (Abbot 1988:216).⁴

For DM gør det, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (1985) betegner som lønmodtagerideologien, sig i højere grad gældende. En ideologiform, hvor arbejdet anskues som et middel til livets opretholdelse og bevidstheden om nødvendigheden af kollektive kampskridt står stærkt i modsætning til kaldstankegangen hos professionerne. De nævner i 1985, at der i fagforeninger som DM har været en kraftig vækst i denne ideologiform blandt medlemmerne (Due og Madsen 1985:19). DM's medlemmer udgør ikke en klart defineret profession, men organiserer derimod en gruppe med samme uddannelsesbaggrund. Det giver dem delvist professionskarakter, da nogle særlige værdier og færdigheder er knyttet til de videnskabelige magisterområder, men det sikrer dem ikke monopol på et specifikt arbejdsområde – for slet ikke at nævne på bestemte arbejdsopgaver.

Et studie foretaget for DM i 2009 af magistrene i Østdanmark peger på, at lidt over 40 pct. af magistrene er ansat i den private sektor, en tredjedel i staten og omkring hver femte i kommunale institutioner (New Insight 2010:24). 60 pct. er ansat indenfor undervisning (27 pct.), forretningsservice (21 pct.) eller foreningslivet (12 pct.) (New Insight 2010:69). Professionernes særlige tilknytning til bestemte jobfunktioner og brancher gør sig gældende for nogle magistergrupper, men bestemt ikke for alle. Magistrene er overrepræsenteret i forhold til andre AC-grupper i brancherne undervisning og foreninger/kultur (New Insight 2010:21). Ud fra analysen i dette studie har vi opdelt magistrenes stillinger i fire overordnede kategorier:

1. *Professioner*, hvor stort set alle er ansat i samme branche (Magistre inden for biomekanik og forsikringsvidenskab)
2. *Efterspurgte* uden særlige brancher, men med lav ledighed (matematikere, statistikere, negoter, kemikere og naturvidenskabelige ph.d.'er)
3. *Dominerende fag*, hvor over halvdelen er ansat i enten branchen uddannelse eller kultur og har relativt lav ledighed (magistre inden for europæiske sprog, humanistiske ph.d.-grader, teologi/religion og musik)⁵

4. *Generalister* uden særlig branchetilknytning og med relativ høj ledighed (eksempelvis teatervidenskab, kunstformidling, filosofi, slaviske sprog mv.)

Det tyder derfor på, at DM er en sammensat størrelse. Organisationen har både medlemmer, som arbejder indenfor klart definerede professioner, og der er brancher, hvori de står stærkt i forhold til andre akademikergrupper (uddannelse og kultur). Dette afspejler til en vis grad medlemsgrupper med professionskarakter. Gruppen af generalister uden særlig branchetilknytning og med relativ høj ledighed (10-25 pct.) peger modsat på, at DM også repræsenterer en stor gruppe med lønmodtagerkarakter. Med lønmodtagerkarakter forstår vi en art mentalitet, hvor jobbet ikke opfattes som et kald, men som et middel til at skaffe løn til livets opretholdelse. Samt en bevidsthed om nødvendigheden af kollektive kampskridt. Vi vil derfor argumentere for, at DM er en organisation, fanget mellem professions- og lønmodtagertypen. De analytiske konsekvenser af denne karakteristik vil blive udfoldet i teoriafsnittet og bliver anvendt i løbet af analysen.

Dansk Magisterforening adskiller sig også fra LO-fagforeningerne ved at have en lavere dækningsgrad. Selvom det er svært at beregne dækningsgrader (Ibsen et.al. 2011:57), fremgår det af medlemstallene, at over 26 procent af de beskæftigede medlemmer står uden for overenskomst eller tjenestemandsansættelse (AC 2014, egne beregninger). Blandt magistrene er særligt de privatansatte uden overenskomstdækning. Udover at der er få privatansatte magistre, som er dækket af kollektive aftaler, er mange magistre dækket af funktionærloven. Det gælder for grupper, der udfører ledelsesarbejde, administrativt arbejde eller kontor- og salgsarbejde.⁶ Funktionærloven er en undtagelse fra den aftalebaserede regulering af det danske arbejdsmarked, som i øvrigt kendetegner den danske model. Også selvom HK og Socialdemokratiet ved funktionærlovens oprettelse fik indført bestemmelser om ret til kollektive forhandlinger (Due og Madsen 1984:61). Funktionærloven bidrager ligeledes til en mere individualistisk indstilling blandt de akademiske fagforeninger.

Et sidste karakteristika, der adskiller DM og de omgivelser organisationen virker i fra LO-forbundene, er organiseringen af både ledere og ansatte. Dette er typisk for organisationer, der har en vis professionskarakter. I Dansk Magisterforening er der sektioner for både offentlige og private ledere. Der har løbende været diskussioner om, hvorvidt man burde organisere ledere, men lederne har haft deres eget stille liv og prøver i dag at få en større rolle i organisationen.⁷ Denne opdeling har dog også

haft sine konsekvenser på arbejdspladserne, særligt universiteterne. Her har den lange periode med demokratisk ledelse fra 1968 til 2003 ført til, at ansatte har deltaget direkte i diskussioner om ansættelsesstrategier, institutionsdrift og lignende.⁸ Det klare skel, der har været sat op i Hovedaftalen fra 1899, hvor arbejdsgivernes repræsentanter ikke kan være dækket af overenskomster, er altså mudret, når det kommer til magistrernes situation på arbejdsmarkedet.

Disse forhold gør, at DM er sat i en position mellem værktøjerne og strategierne fra professionsorganisationen og lønmodtagerorganisationer. Samtidig peger denne tvedeling af organisationens karakter på, at medlemsskarens behov er forskelligartede. Det vender vi tilbage til senere.

2.1.3 Mod et fleksibelt og usikkert arbejdsregime

I slutningen af 1970'erne og starten af 1980'erne skete der nogle afgørende nationale og internationale udviklinger, der ændrede betingelserne for den stabile danske model. Årsagerne til denne udvikling er mange. Der tales om nye teknologier, lavkonjunktur efter oliekrisen, globalisering og slet og ret klassekamp.

Castells og Beck har begge leveret analyser af udviklingen af det usikre arbejde. I deres optik er samfundets nye *modus operandi* præget af usikkerhed, der påvirker alle samfundslag (Beck 2000:3; Castells 1996:302). Castells fremhæver informationsteknologiers påvirkning af arbejdet og peger på, at teknologierne ”tillader”, at arbejdet organiseres så arbejderne kan hyres og fyres efter ejernes behov (Castells 1996:302). Et lignende perspektiv gør sig også gældende hos Beck, der beskriver hvordan den teknologiske udvikling fanger nationalstaterne i et dilemma mellem at acceptere vilkårene og deregulere eller forgæves at kæmpe imod med høj arbejdsløshed som konsekvens (Beck 2000:2). Begge teorier forudsiger således, at mængden af usikre ansættelser vil vokse i takt med globaliseringen og den teknologiske udvikling. Usikkerheden følger dog ikke traditionelle sociale skel, hvor usikkerheden kun rammer de mindst ressourcestærke. Ifølge Beck og Castells (2000:82; 1996:302) bliver også akademiske job mere usikre.

Selvom der er en tendens til en forøgelse af usikre ansættelser og svagere styrkeforhold for arbejdstagere i både den private og offentlige sektor, er der brug for en sensitivitet overfor forskellige lønmodtagergrupper og sektorer forhold. De store metanarrativer om globalisering, fleksibilitet og neoliberalisme kan ikke aflæses direkte i den internationale arbejdsmarkedsstatistik. Den empiriske kritik knytter sig til, at forudsigelserne

om arbejdsmarkedets udvikling ikke holder stik.⁹ For flere vestlige lande er der sket et fald i antallet af midlertidige ansættelser (Doogan 2009:150; Fevre 2007:522), mens den andel, de midlertidige ansættelser udgør, ligeledes er meget lille i flere tilfælde (Doogan 2009:7). Det betyder dog ikke, at fremkomsten af usikre og atypiske ansættelsesformer ikke er til stede. Fremkomsten af usikre jobs dominerer nemlig i bestemte sektorer og for bestemte grupper.¹⁰ Denne diskussion om udviklingen i arbejdsforholdene under den nye, fleksible kapitalisme peger på, at undersøgelser af usikkerhed og atypiskhed bør tage højde for forskelle mellem lande, sektorer, aldersgrupper, faggrupper, køn mv.

2.1.4 Uddannelsesekspansionen og magistrene

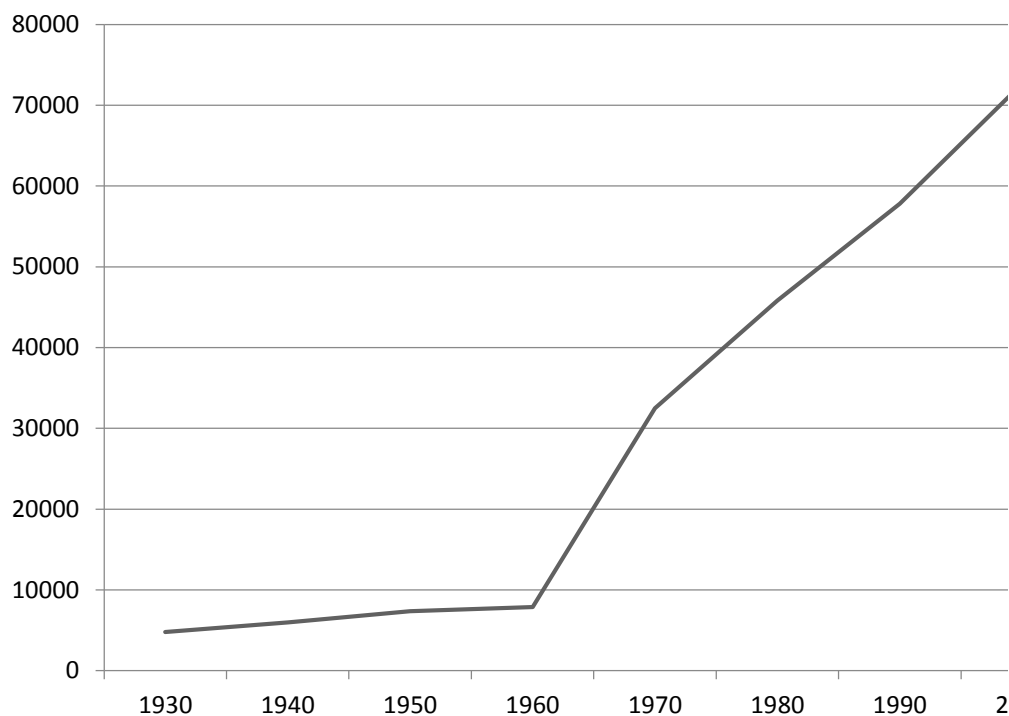
Udfordringerne rammer også forskellige fagforeninger forskelligt. Mange af LO-forbundene synes at være stærkt påvirket af den internationale konkurrence og den migrerende arbejdskraft. For Dansk Magisterforening er dette ikke hovedproblemet. Selvom nogle grupper – særligt inden for IT og Biotek – oplever outsourcing, og forskningsverdenen har en stadig mere internationalt mobil arbejdskraft, er der fortsat få vandrende magistre, og få der vandrer ind i magisterfag (Hansen et al. 2014:4f). For magisterforening skyldes udfordringen snarere nedbrydelsen af professionsgraden som konsekvens af uddannelsesekspansionen end globalisering.

Guy Standing har peget på, at også sikre grupper som professionerne oplever usikre ansættelsesforhold. Det skyldes, at mange af de klassiske privilegier disse grupper har haft, løbende tages fra dem. Eksempelvis bliver autorisationer statsstyret i mange vestlige lande, mens professionerne kræves at finde job i utraditionelle områder, hvor de ikke er sikret de klassiske professionsprivilegier (Standing 2009:168).

Særligt afgørende for denne tendens i forhold til DM har været et politisk ønske om at skrue ned for væksten i den offentlige sektor siden midten af 1970'erne og den voldsomme uddannelsesekspansion, som begyndte i midten af 1960'erne. Det første har ført til, at færre har kunnet finde job i kulturinstitutioner og som undervisere, de klassiske magisterfag. Det andet har medført, at udbuddet af magistre er vokset eksplosivt siden midten af 1960'erne. Uddannelsesekspansionen har været stor blandt akademikere generelt, og magistrene i særdeleshed. Fra 1990 til 2010 gik man fra at være omtrent 100.000 beskæftigede akademikere på arbejdsmarkedet til at være over 200.000 (AC 2012). AC forventer, at akademikerne går fra at udgøre 8 pct. af arbejdsstyrken i 2010 til at udgøre 15 pct.

i 2030 (AC 2012). Nedenstående figur illustrerer studenterbestanden på landets universiteter fra 1930'erne og frem til 2010.

Figur 2.1: Studenterbestanden på universiteterne



Kilde: Thomsen 2014:321

Fra 1965 til 1975 tredobledes studenterbestanden. Fra 1970'erne til i dag fordobledes antallet af studerende ligeledes. Flerdoblingen af den akademiske arbejdskraft har – dengang og i dag - skabt et behov for at skabe langt flere jobs til akademikere. Uddannelsessociologen Erik Jørgen Hansen har kaldt udviklingen for en ”uddannelsesinflation”. Han peger på, at der er et relativt prisfald på akademiske titler:

Jo flere der passerer et bestemt trin i uddannelsessystemet, jo relativt mindre bliver nemlig – alt andet lige – værdien på arbejdsmarkedet af dette uddannelsesniveau (Hansen 2003:46)

Ud fra et simpelt økonomisk perspektiv vil akademikers løn- og arbejdsforhold sænkes løbende, da værdien af deres uddannelsesgrad falder relativt set. Man kunne forvente at de større akademiske dimittendårgange ville føre til høj strukturel ledighed, men dette lader ikke til at være tilfældet. Tværtimod ser det ud til, at ledigheden udvikler sig langt

mere cyklisk. Således var der relativt høj ledighed i kriseårene 1996, 2004 og 2012 på omkring 14.000 ledige akademikere (ACTuelt 2013:20).

For magistrene synes uddannelsesboomet, at have medført en kraftig vækst i ledigheden fra midten af 1970'erne og frem til slutningen af 1980'erne. Vores beregninger peger på, at ledigheden blandt magistre med A-kasemedlemskab i Magistrenes A-kasse er voldsomt reduceret siden midten af 1980'erne.

Tabel 2.1: Ledighed for magistre 1985-2014

1985	1988	1996	2004	2006	2008	2014
20%	12%	12%	8%	12%	4%	5,5%

Kilde: Magisterbladet 1987:21; Rüdiger 1993:213; Akademikerne (AC), ledighedsstatistik 2015

Anmr.: Grafen er udtryk for ledighed som den registreres af A-kassen. Der er således en række mangler for ledighed blandt magistre uden for A-kasse.

I 1985 var hver femte ledig. Blot tre år efter blev dette reduceret til under hver ottende og har holdt sig stabilt frem til 2008, hvorefter det faldt til omkring fem pct. Imidlertid har fremvæksten af atypiske – og i mange tilfælde usikre – ansættelser præget magistrenes arbejdsmarked.

DM har en særligt høj andel af medlemmer i atypiske beskæftigelser sammenlignet med andre akademikergrupper (Scheuer 2011:29). Rapporten fra New Insight peger endvidere på, at ovenstående fald i ledigheden – og mangel på stigning på trods af den seneste økonomiske krise – skyldes, at magistrene har accepteret usikre og atypiske stillinger for at undgå ledighed (New Insight 2010:5). Man har med andre ord byttet ledigheden ud med flere atypiske stillinger og mere prekære arbejdsmarkedssituationer.

For DM ser det altså ud til, at de klassiske sikkerheder, der kan sikres gennem den danske model, er sat under pres af uddannelsesekspansionen. På mange utraditionelle områder, særligt i det private, er det ikke muligt at bruge aftalesystemet, da for få er organiserede og under overenskomst. Samtidig kan foreningen risikere at miste de sikkerheder, der følger med at have en række medlemmer med professionskarakter, som mange undervisere og forskere må siges at være. DM er altså udfordret

af fremvæksten af atypiske ansættelser på flere måder. Dette fænomen vil vi derfor beskrive nu.

2.2 Atypiske og prekære ansættelser

I dette afsnit fokuserer vi på specialets andet empiriske hovedfænomen, atypiske ansættelser. Her diskuterer vi hvad der kendetegner atypisk arbejde, og hvordan det relaterer sig til begrebet om prekært arbejde. Til sidst vurderer vi, på baggrund af sekundært statistisk materiale, hvor udbredt atypiske og prekære ansættelser er på magisterområdet. Herudfra konkluderer vi, at atypiskhed ofte er forbundet med prekære ansættelsesforhold og at magistrene i forhold til andre akademikergrupper særligt er i atypiske ansættelser.

2.2.1 En definition på atypisk arbejde

Der findes mange forskellige definitioner af atypisk arbejde, men den mest udbredte metode til at definere begrebet er at se det som et modstykke til den "typiske" eller "normale" ansættelsesform. Med denne metode starter man med at identificere de væsentligste karakteristika ved de mest udbredte ansættelsesformer, for hermed at pege på de ansættelses- og beskæftigelsesformer, der adskiller sig herfra. Ifølge den danske arbejdsmarkedsforsker Steen Scheuer, kan man definere en typisk ansættelse på følgende måde:

Typisk arbejde er et fuldtidsarbejde, der udføres for en arbejdsgiver, og hvor ansættelsen er kendetegnet ved ikke at være tidsbegrænset, dvs. den er uden et prædefineret sluttidspunkt. (Scheuer 2011:17)

Med baggrund i denne definition, peger Scheuer på fire atypiske ansættelses- og beskæftigelsesformer:

1. Tidsbegrænsede og opgavebestemte ansættelser, det vil sige personer ansat i en stilling, enten med et prædefineret sluttidspunkt, eller som ophører efter at en bestemt opgave er fuldført.
2. Vikarbureauansættelser.
3. Deltidsansættelser, det vil sige ansættelser, hvor det ugentlige antal arbejdstimer er lavere end normen på arbejdsmarkedet.
4. Selvbeskæftigede, det vil sige personer med egen virksomhed, hvor der ikke er andre medarbejdere end dem selv.

I en dansk kontekst er det imidlertid en forholdsvis udbredt praksis at se bort fra deltidsansættelser i definition af atypisk arbejde (Kragelund

2013:7; Scheuer 2011:17). Det skyldes dels den store udbredelse af deltidsansættelser, dels at disse er relativt velregulerede i arbejdsretlig forstand, og endelig at de for størstedelen af de deltidsansattes vedkommende en frivillig ordning, det vil sige, at de ikke ønsker et fuldtidsarbejde (Scheuer 2014:7).¹¹

Der hersker dog ikke konsensus omkring, hvorvidt deltidsarbejde skal medtages eller ej. Mailand og Larsen (2011:6), der har undersøgt fire cases på hvordan danske fagforeninger håndterer prekært arbejde, valgte således at medtage de ufrivilligt deltidsansatte i gruppen af prekære, såfremt disse havde for få timer til at kvalificere sig til en række arbejdsmarkedsydelse, fx dagpenge og arbejdsmarkedspension.¹² Kigger vi på DM's forståelse af deltidsarbejde, er billedet heller ikke entydigt, idet man helt op til slutningen af 1980'erne opfattede deltidsmedarbejder som ledige (MB 1988:16).

2.2.2 Hvornår er atypiske ansættelser prekære?

Nogen gange sættes der lighedstegn mellem atypiske og prekære ansættelser (Børsting 2011:3). Prekære ansættelser udtrykker, at ansættelsen ikke alene afviger fra normalen, men også at den medfører en usikkerhed for den atypisk ansatte.

Mailand og Larsen foretager deres vurdering af hvornår atypisk arbejde er prekært ud fra et subjektivt og et objektivi kriterium (Mailand og Larsen 2011:5). Det subjektive kriterium omhandler det man kunne kalde et frivillighedsaspekt: Er den atypiske ansættelse et aktivt tilvalg eller noget, man nødtvungent påtager sig? Derudover er man defineret som usikker, hvis man har så få arbejdstimer, at man ikke kan påberåbe sig ret til forskellige sociale ydelser, eller hvis man er midlertidigt ansat og af denne grund mister retten til en række sociale ydelser.

I lighed med Mailand og Larsen mener vi derfor heller ikke, at spørgsmålet om hvornår atypisk arbejde kan siges at være prekært bør afgøres udelukkende ud fra et subjektivt kriterium, men også må suppleres med et objektivi kriterium.

Særligt afgørende er det, at nogle kan være prekære på trods af, at de selv ønsker at være i usikre eller atypiske stillinger. Standing skelner mellem 'Grinners', folk der trives med prekært arbejde, og 'Groaners', folk der nødtvunget påtager sig atypisk arbejde, men foretrækker en typisk ansættelse (Standing 2011:59).

I forlængelse af Standing mener vi, at det afgørende parameter må være sikkerhed i ansættelsen. Her er vi inspireret af Standings analyser, der med udgangspunkt i et weberiansk klassebegreb, har skitseret et klasseskema baseret på markedsposition i forhold til sikkerhed i ansættelsen (2011:10–11). I Standings klasseskema er tre klasser særligt relevante, hvad angår akademikere: Prekariatet, salariatet og proficians. I forhold til akademikerområdet inkluderer prekariatet de akademikere, der systematisk oplever at være udsat for en række arbejdsmarkedsusikkerheder. Proficians består af akademikere, der trives i den fleksible livsstil. Subjektivt foretrækker de atypiske ansættelser, og objektivt klarer de sig godt, dvs. de har høj sikkerhed i deres arbejdsliv. Salariatet er den gruppe, der har erhvervet sig en række privilegier og er relativt sikre på arbejdsmarkedet.

Det afgørende skel blandt den fleksible arbejdsstyrke går således ikke mellem hvem der ønsker og ikke ønsker fleksibilitet. Det går derimod mellem proficians, der både har mange ressourcer og ønsker fleksibilitet og prekære, der mangler ressourcer og enten ønsker fleksibilitet eller mere stabile ansættelsesrelationer. Standings klassebegreb og sikkerhedsformer præsenteres yderligere i kapitel 3.

2.2.3 Atypiske og prekære ansættelser på magisterområdet

I dette afsnit gennemgås en række studier af atypisk arbejde på magisterområdet. Fælles for dem alle er, at de peger på at magistrene i atypiske stillinger også har mere usikre ansættelsesforhold. Afslutningsvis præsenteres en tabel, der opsummerer hovedindholdet af rapporterne. Et studie foretaget af LO i 2011 (Scheuer 2011:26) anslog at 20,5 pct. af alle beskæftigede i Danmark er i en atypisk stilling. For personer med en lang videregående uddannelse anslås det, at 30 pct. er i atypisk ansættelse. Det er især unge og ældre, der er atypisk ansat.

Allerede i 1987 udfærdigede DM en rapport, der kortlagde magistrenes beskæftigelsesproblemer og fremlagde en række løsningsforslag. Rapporten pegede på, at særligt kvinderne havde ledighedsproblemer. Deres arbejdsløshed var dobbelt så høj som mændenes (Rüdiger 1993:216). Derudover viste undersøgelsen, at det særligt var de atypisk ansatte i midlertidige stillinger og deltidsansættelser, der oplevede lav løn og dårlige arbejdsvilkår (MB 1988:2). Definitionen af usikre var deltidsansatte. Man havde altså hverken fokus på eventuel frivillig deltidsbeskæftigelse eller på andre former for usikkerhed. Fokuset på atypisk ansatte magistre blev med denne udgivelse intensiveret i og omkring DM.

I 1999 påbegyndte man endnu en undersøgelse af de atypiske ansatte.¹³ Denne gang i AC-regi. Den viste, at atypiskhed havde to sider: En positiv og en negativ. Omtrent 78 pct. af de atypiske var i 'gode' atypiske ansættelser, mens en gruppe på 22 pct. blev kategoriseret som 'udsatte atypiske' (Teknologisk Institut 2000:10). Som det fremgår af tabel 2.3, definerede man 'udsatte atypiske' som akademikere, der havde oplevet ledighed eller havde flere job uden et fuldtids hovedjob. Undersøgelsen opgjorde fire pct. af de beskæftigede akademikere som udsatte atypiske. Blandt magistrene var der seks pct. såkaldt 'udsatte atypiske'.

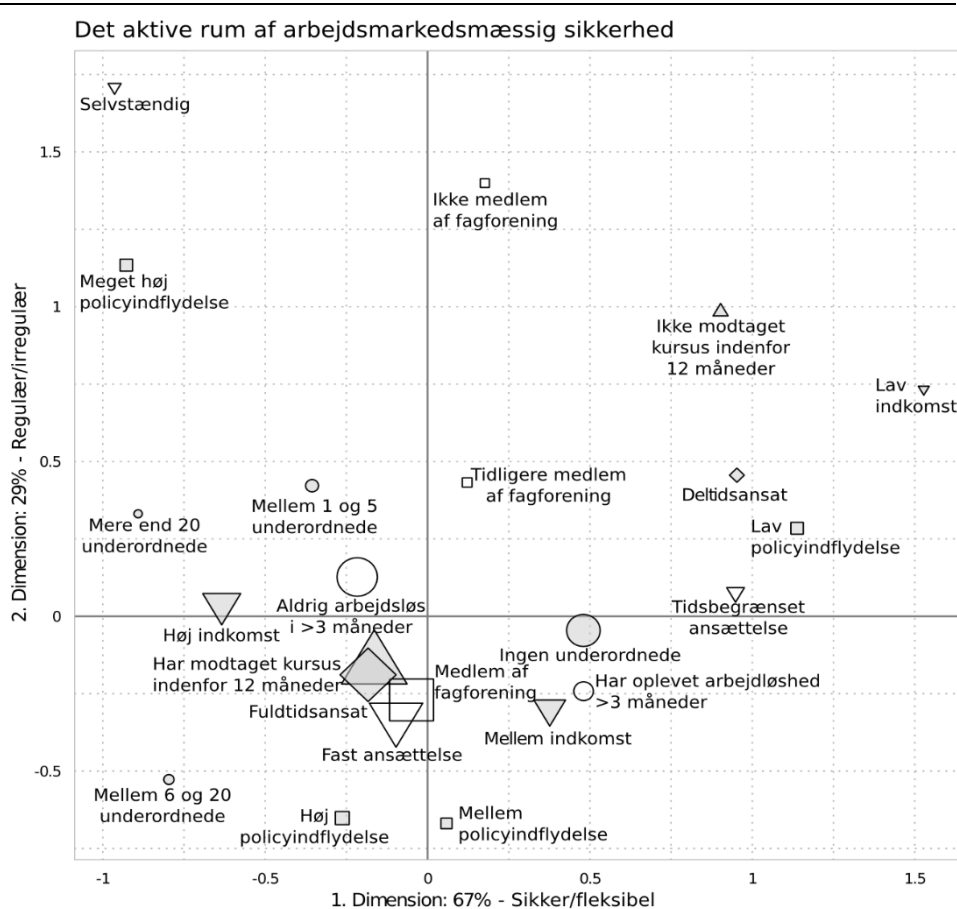
Blandt de udsatte atypiske magistre var der både unge og ældre magistre. Derudover viste rapporten, at andelen af kvindelige magistre i udsatte atypiske stillinger var højere end for de mandlige magistre (Ibid. 12). Rapporten konkluderede endvidere, at de udsatte atypiske i højere grad end de ikke-udsatte atypiske oplevede en løbende dequalificering af deres kompetencer og var mere bekymret for at blive ramt af ledighed (Ibid. 13;15). Endelig pegede rapporten også på, at de atypiske stillinger indeholder en række potentialer for samfundet og den enkelte. I forhold til den enkelte magister, kan potentialerne eksempelvis være opbygning af relevante kompetencer eller netværk, der senere kan udløse en fast stilling. Rapporten pegede dog også på, at de atypiske stillinger indeholder en række udfordringer for fagforeningerne, både for at kunne organisere dem og sikre deres vilkår (Ibid. 14;20).

I AC-regi blev denne undersøgelse fulgt op af endnu én, denne gang foretaget af Rambøll og udgivet i 2007. Undersøgelsen har meget lidt fokus på atypiske ansatte. De beskrives alene i forordet, som udtryk for henholdsvis 'medvind' (fald i akademikerarbejdsløsheden) og 'modvind' (nedgang). I disse perioder kan man tydeligt se, at flere akademikere oplever ledighed efter endt uddannelse, og at langt flere ansættes i midlertidige stillinger (Rambøll 2007:3). Det eneste særskilte fokus er på 'frie agenter', freelancere, der ofte skifter arbejdsplads og oftest har højere løn end gennemsnittet (Ibid. 174).

Den næste undersøgelse vi skal pege på er udgivet af analysebureauet Analyse & Tal, forfatterne til nærværende afhandling er tilknyttet. Gennem en korrespondanceanalyse på baggrund af ESS surveydata fra 2002-2012 er kortlagt fordelingen af en række arbejdsmarkedsusikkerheder på det akademiske arbejdsmarked. Ud over arbejdsmarkedsusikkerheder er medtaget de karakteristika, som klasseteorien påpeger er

særligt vigtige for akademikere: En høj autonomi på grund af stærke videnressourcer og autoritetsprivilegier (se bilag 1 for operationalisering). Undersøgelsens resultater fremgår af figur 2.2. Hovedpointen er, at atypiskhed oftest er forbundet med usikre arbejdsvilkår. I denne sammenhæng forstås usikkerhed som systematisk sammenfald af flere usikkerhedsformer. Modsat de tidligere rapporter foretaget af Teknologisk Institut og Rambøll viser denne undersøgelse, at atypiskhed som udgangspunkt mest er orienteret mod prekære positioner – når man ser på akademikerne som samlet gruppe.

Figur 2.2: Rummet af usikkerheder for akademikere 2002-2012



Kilde: Analyse & Tal 2013, beregnet ud fra European Social Survey 2002-2012

På den vigtigste, horisontale akse afspejles usikkerhederne. De usikre positioner er til højre i figuren, de sikre til venstre. Den vertikale akse forklarer knap en tredjedel af forskellene i arbejdsforhold mellem akademikere og viser forskellen mellem de regulære og irregulære arbejdsmarkedspositioner. Blandt alle akademikere er modstillingen mellem irregulære og regulære henholdsvis uorganiserede, prekære og topledere ledere/selvstændige ledere på den ene side og organiserede prekære og

typiske akademikere på den anden side. Vi har valgt at kalde positionerne i højre side af korrespondancekortet for mere eller mindre prækære. Det skyldes, at de ofte har atypiske ansættelser, og at de systematisk udsættes for en række usikkerheder i deres arbejde og ansættelsesforhold.

Denne undersøgelse vurderer, at op imod hver fjerde akademiker kan karakteriseres som usikker. Det største antal opgjort i undersøgelseerne. Samtidig medtages altså en lang række forhold, som de tidligere undersøgelser foretaget af Teknologisk Institut og Rambøll ikke inkluderer. Den ser altså mere fintmasket på usikkerhed – dog uden at inkludere en subjektiv dimension.

Akademikerne i øvre højre kvadrant er oftere uorganiserede og har sjældnere kurser. De har altså i lavere grad repræsentations- og evnereproduktionssikkerhed. Samtidig har denne gruppe en lav indkomstsikkerhed. Mange har husstandsindkomster under den danske indkomstmedian og er på deltid. Dermed er deres eventuelle partner ikke i stand til at trække deres indkomst op.

Modsat har gruppen i nedre højre kvadrant i højere grad repræsentationsikkerhed. Og evnereproduktionssikkerhed. Denne gruppe har dog en yderst høj grad af ansættelsesusikkerhed. Mange har oplevet arbejdsløshed og mange er i midlertidige stillinger.

Konklusionerne fra vores egen undersøgelse understøttes af en rapport foretaget af New Insight for DM i 2009. Den peger på, at det for akademikere generelt og magistre specifikt er af nød og ikke af lyst, at man er i atypiske stillinger (New Insight 2010:11; 52). Samtidig oplever de atypiske magistre – i Østdanmark – i langt højere grad ledighed mellem jobskifte. Det gennemsnitlige antal af ledighedsperioder er næsten dobbelt så høj hvis man har flere jobs, er på deltid eller i en midlertidig stilling (Ibid. 50). Denne undersøgelse peger endvidere på, at opdelingen fra AC's undersøgelse ti år tidligere bør tages med et gran salt. Eller i hvert fald, at situationen har udviklet sig markant de ti år, der gik fra AC's undersøgelse i 1999. Det skyldes, at den gennemsnitlige magister har oplevet 1 1/3 ledighedsperiode. Dette er langt højere for midlertidigt ansatte og magistre med flere stillinger (Ibid.50). Derudover er det under 15 pct. af magistrene i midlertidige ansættelser der frivilligt er i sådanne ansættelser (ca. ti pct. for humanisterne) (Ibid.52). Dette til trods for at ledigheden faldt fra otte pct. i 1999 til fire pct. i 2010, hvor New Insight udgav deres rapport for DM. Som New Insight skriver i deres

rapport, må konklusionen derfor være, at de atypisk ansatte kan anskues som en prekær gruppe og at faldet i ledighed skal ses som udtryk for et forsøg på at fastholde kontakt til arbejdsmarkedet:

(...) den atypiskhed, som vi har identificeret blandt den gruppe af magistre, i høj grad er et udtryk for nødvendighed og ikke lyst. (...) Flexibiliteten og de atypiske ansættelsesforhold kan ses som en strategi for at bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet – og måske især til det faglige arbejdsmarked! (Ibid. 11)

Der er imidlertid interessant at undersøge hvilke aldersgrupper, fag, sektorer mv., der er karakteriseret ved henholdsvis regulær eller irregulær usikkerhed/sikkerhed. Dette kan opstilles ved at inddеле kortet i fire felter og kategorisere dem som grupper eller 'klasser' ud fra Standings klasseskema.¹⁴ Opdelingen afspejler samme billede som korrespondancekortet, dog alene opdelt på grupper i stedet for som et kort.

Tabel 2.2: Akademikergruppernes baggrund

Gruppe	Alder: 22-34 år	Magistre	Kvinder	Offentligt ansatte	Tre største brancher
Øvre salariat	15%	18%	31%	9%	Anden privat virksomhed (25%) Finansiering/ forsikring & IT (20%) Social og sundhed (18%)
Salariat	25%	30%	42%	60%	Uddannelse/forskning (24%) Social og sundhed (18%) Offentlig adm. (15%)
Organiseret prekarier	50%	44%	68%	60 %	Uddannelse/forskning (32%) Social og sundhed (17%) Offentlig adm. (12%)
Uorganiseret prekarier	63%	59%	67%	54 %	Uddannelse/forskning (33%) Social og sundhed (22%) Handel/restauration (16%)

Kilde: Analyse & Tal 2013, beregnet ud fra European Social Survey 2002-2012

Anmr. n 768, for andre variable mindre pga. skiftende datasæt. Branche (n: 365), fag (n: 401), alder (n: 608).

Som det fremgår af ovenstående tabel, er der store forskelle mellem dem, der er sikre og usikre, samt regulære og irregulære. Der er langt flere magistre i begge grupper af usikre akademikere. Af de opgørelser vi hidtil har brugt, udgør de omtrent 40 pct. af alle humanisterne og 30 pct. af de naturvidenskabelige magistre (Pedersen og Ribe 2013). De mest sikre positioner er ingeniører, læger, samt jurister og økonomer. Særligt økonomer udgør selvstændige med lederansvar og topledere. Samtidig er kvinderne generelt mere usikre end mændene.

Der er en interessant forskel mellem det organiserede og uorganiserede prekariat. Hvor det organiserede prekariat i højere grad finder beskæftigelse i den offentlige sektor, finder de uorganiserede lidt sjældnere beskæftigelse her. Der er dog større forskelle på hvilke brancher de to grupper af usikre arbejder i. De mest dominerende brancher er uddannelse/forskning og sundhedsinstitutioner.¹⁵ Dog har de uorganiserede oftere job i marketing- og salgsbranchen og i lavere grad i offentlig administration.

Det peger på, at det særligt er for den gruppe, der oftere er i marketingsbranchen og i det private, at der er mangel på tilstedeværelse af fagforeninger, altså repræsentationssikkerhed. Det medfører endvidere, at denne gruppe også i lavere grad modtager kurser. Dette kan skyldes, at den manglende tilstedeværelse af fagforeningerne også afspejler, at der ikke er overenskomst på arbejdspladserne, hvorfor man ikke nødvendigvis sikres efteruddannelse. Ligeledes kan den høje grad af uorganiserede også pege på, at disse prekære akademikere ikke har adgang til kurser hos deres fagforening.

Der er imidlertid en anden forskel, der er værd at lægge mærke til. De uorganiserede prekære er for størstepartens vedkommende unge. Det kan derfor i høj grad være en midlertidig situation, og mere sikre arbejdsmarkedspositioner kan måske erhverves gennem et arbejdsliv. Modsat er der en gruppe af ældre akademikere blandt de organiserede prekære. Det kan skyldes uddannelsesinstitutionernes udbredte brug af timelønnede undervisere. Ligeledes kan det skyldes, at mange forskere – også ældre – ansættes via puljefinansierede projekter, og derfor ofte er midlertidigt ansat.

Netop denne forskel mellem organiserede og uorganiserede prekære og deres sektorer tages op i analysen. Vi peger på, at de strategier, DM har benyttet sig af, specifikt har rettet sig mod disse gruppers forhold, og

også har været medskaber af disse to grupper – i hvert fald hvad angår magistrene. Denne pointe fremlægges yderligere i kapitel 8.

Tabel 2.3: Oversigt over undersøgelser af atypisk arbejde blandt akademikere og magistre

Opdrags-giver	År	Konklusion	Definition af usikre	Population	Andel prekære
DM	1987	Atypiskhed her problematisk	'Arbejdsløshed' (målt som deltid)	DM-medlemmer	8%
AC	1999	Både positivt og negativt	'Udsatte atypiske', ledighed samt deltids bi-job uden fuldtidsjob	DJØF, IDA, ERF, AAR, DM (medlemmer)	4% for akademikere, 6% for magistre
AC	1997	Medvind for dimittender	Midlertidig ansættelse	Akademikere	38% (dimittender)
	2002	Modvind for dimittender	Midlertidig ansættelse	Akademikere	60% (dimittender)
DM	2009	Atypiskhed af nød, ikke lyst	Ufrivilligt, midlertidigt ansatte	Magistre	18%
LO	2011	Overvejende negativt	Kun definition af atypiske	Befolkningen/Akademikere	20%/30%
Analyse & Tal	2002 - 2012	Atypiske er overvejende prekære	Sammenfald af flere usikkerheder	Akademikere	Op til 25%

Kilde: Egen opgørelse på baggrund af rapporterne
Anmr. År refererer til undersøgelsesår, ikke udgivelsesår.

3

Det teoretisk udgangspunkt

I dette kapitel præsenterer vi specialets teoretiske ramme. Her fokuseres først på DM som en klasseorganisation. Først introduceres teorier om akademikers klasseinteresser i forhold til andre samfundsgrupper, og dernæst teorier om klasse modsætninger internt mellem fagforeningsmedlemmer. I afsnit 3.2 præsenteres en række perspektiver, der behandler fagforeninger som aktører, der handler mere eller mindre strategisk i forhold til deres omgivelser. Her trækkes på organisationsteorien.

3.1. DM som en klasseorganisation?

Dette afsnit introducerer en række teorier og begreber, der kan beskrive DM's strategier som udtryk for interessekampe. Interessekampe mellem medlemsgrupper, eksempelvis deltidsansatte projektmedarbejdere og faste fuldtidsansatte, mellem ledere og medarbejdere og mellem specialister og generalister. Men interessekonflikterne kan også komme til udtryk udadtil. Magistrene kan både have interessefællesskaber og interessekonflikter med eksempelvis LO-fagbevægelsen eller med andre akademikerfagforeninger.¹⁶

3.1.1 Akademikerne som en dominerende klasse

Hos Karl Marx og Friedrich Engels har vi en skarp opsætning mellem akademikere, der udfører åndens arbejde, og arbejderne, der udfører håndens:

(...) der med arbejdets deling er givet den mulighed, ja den virkelighed, at den åndelige og materielle virksomhed, at nydelsen og arbejdet, produktionen og konsumtionen, tilfalder forskellige individer (...) (Engels og Marx 2004:74).

Skellet mellem tænkere og producenter, som Marx og Engels beskriver, er også et centralt tema blandt nutidige stratifikationsteoretikere.

Randall Collins, der har skrevet flere værker om uddannelsesekspansions årsager og konsekvenser i nyere tid, opdeler job i to typer af funktioner: Politisk arbejde og produktivt arbejde (Collins 1979). Det uproductive, politiske arbejde udføres ofte af akademikere, der på grund af deres blåstemplede færdigheder kan undgå sliddet ved det produktive arbejde. Collins skriver inden for en weberiansk ramme og har derfor ikke et egentlig værdibegreb, men opdelingen går igen inden for den marxistiske klasseteori.

Marxisten Nicos Poulantzas argumenterede for, at den fremvoksende middelklasse i efterkrigstidens vestlige lande kunne defineres som 'det nye småborgerskab', en gruppe der havde interesser tilfælles med kapitalistklassen (Due og Madsen 1984:83). Det gør han ved dels at udforme en yderst snæver definition af produktivt arbejde til kun at være fysisk arbejde (Poulantzas 1975:221) og ved at inddrage ideologiske og politiske forhold for at konstatere, at det gamle (små selvstændige) og nye småborgerskab i praksis udgjorde én klasse, da de havde sammenfaldende overbevisninger (Due og Madsen 1984:84). Akademikere, der eksempelvis forsker, var derfor ikke producenter af merværdi (Poulantzas 1975:223).¹⁷

Inden for den marxistiske begrebsramme lægger Jørgen S. Dich sig op af denne forståelse af akademikernes position i klassesamfund. Dich var socialdemokrat og marxist, men indgik på linje med Haarder og Glistrup i 1970'ernes kritik af akademikerens og offentligt ansattes indflydelse og privilegier. Han pegede på, at særligt en gruppe af offentligt ansatte udbyttede arbejderklassen. I modsætning til kapitalistklassen foregik deres udbytning ikke gennem ejerskabet over produktionsmidlerne, men gennem offentlig planlægning og beskatning (Dich 1973:122). Dette perspektiv læner sig tæt op af det weberianske begreb om *social closure*: En faggruppe sikrer sig en række ressourcer ved at udelukke andre – eksempelvis ved at eksamensbeviset er adgangskrav for stillinger af indflydelse og velstand (Parkin 1994:143).¹⁸ Med dette begreb er det nærliggende at pege på, hvordan forskellige akademikerprofessioner har sikret sig adgang til en række privilegerede og magtfulde positioner gennem statsligt legitimerede autorisationer til deres stillinger.

Denne weberianske tilgang er mere anvendt i den offentlige debat i dag. Ofte tillægges den en bourdieusk analyseramme, så man ligeledes peger på, at akademikerprofessionerne også har et verdensbillede og en smag, der afsondrer den fra de folkelige klasser. Eksempelvis har debattøren

Lars Olsen peget på, at mange akademikere kan betegnes som en uddannelseselite, der har så meget indflydelse, at beslutninger i dag træffes ”i et socialt eksklusivt lag af politikere, embedsmænd og eksperter, uden det brede folkelige engagement, der kendetegner det klassiske folkestyre.” (Olsen 2010:228). I denne optik skelnes der mellem en administrativ, økonomisk og kulturel uddannelseselite, der til dels afspejler skellet mellem magistre og DJØF’ere. Særligt DJØF’erne er i disse debattørers optik en gruppe, der gennem formel eller uformel social closure har tilegnet sig en række kontrolpositioner i samfundet.¹⁹

Social closure-begrebet er nødvendigt for at forstå magistrernes forhold til fremvæksten af atypisk arbejde på deres traditionelle områder. Som beskrevet i baggrundsafsnittet er magistrerne placeret i spændingsfeltet mellem professioner og lønmodtagere, hvorfor nogle grupper har delvist eller fuld adgang til closure-mekanismer, mens andre slet ikke har. Begrebet skal derfor anvendes til både at forstå forskelle mellem medlemsgrupper, men også for at forstå DM’s behov for at sikre en række retigheder blandt de typisk ansatte magistre i de traditionelle underviserstillinger.

3.1.2 Akademikerne som et nyt proletariat

I en rapport udarbejdet af Teknologisk Institut for en række AC-forbund beskrives akademikere som en potentiel udsat gruppe.

Der er ingen tvivl om, at der blandt de atypiske findes en gruppe, der kvalificerer sig til titlen akademisk proletariat (...) Funktionæransættelsens klassiske tryghed er hermed et godt stykke ude i horisonten, og deres arbejdsliv har, groft sagt, mange ligheder med daglejerens. (Teknologisk Institut 2000:21).

Citatet ovenfor er udtryk for et anderledes perspektiv på akademikere. Indenfor dette perspektiv, som vil blive udfoldet her, er der mindre fokus på hele akademikergruppen og større opmærksomhed på randgruppen - særligt de unge akademikere. Værd at bemærke er det, at rapporten fra Teknologisk Institut, ved at bruge betegnelsen akademisk proletariat delvis skriver sig ind i den forståelsesramme, hvor akademikere opfattes som en dominerende klasse. Den overordnede pointe indenfor dette perspektiv er alene empirisk: Udviklingen går imod at *nogle* af akademikerne skubbes ned på sociale vilkår, der ligner arbejderklassens.

Denne pointe er ligeledes understøttet af klasseteoretiske studier, der beskriver, hvordan akademikerne har interesser til fælles med arbejdende klasser. Dette perspektiv trækker på en anden klasseforståelse end

den weberianske professionsanalyse eller Poulantzas snævre, marxistiske værditeori. Perspektivet lægger vægt på, at mange akademikere udfører nødvendigt *reproduktivt* arbejde. Eksempelvis er læger vigtige for at sikre arbejderklassens sundhed og arbejdsevne. Undervisere bidrager til dens åndelige udvikling og uddannelse. Sådanne eksempler har fået den svenske marxist, Göran Therborn (1973) til at formulere en anden klasseteori om den fremvoksende gruppe af bogligt uddannede.

Therborn tager samme udgangspunkt som Poulantzas, men definerer gruppen af udbyttede bredere (Due og Madsen 1978a:85). Therborn skelner mellem produktivt arbejde, ikke-produktivt arbejde som alligevel er nødvendigt (ex. cirkulations- og servicearbejdere, der er nødvendige for at realisere det produktive arbejde) og reproduktivt arbejde (Due og Madsen 1984:94). Særligt det sidste er afgørende for den nye middelklasse, der ofte står for at passe børn, servicere, administrere mv. Alle disse tre typer af arbejde er eller kan være underordnet udbytningsrelationen og står i et enten direkte eller indirekte modsætningsforhold til kapitalejerne. Therborn peger derfor på, at nogle grupper af funktionærer har klasseinteresser tilfælles med arbejderklassen.

Sådanne perspektiver findes også i den danske debat og bruges til at analysere DM's handlinger og holdninger, som ofte er vidt forskellige fra de øvrige akademikerorganisationers. En af forfatterne til dette speciale har eksempelvis argumenteret for, at DM har interesser tilfælles med LO-arbejderne, da mange magistre er i usikre stillinger (Pedersen og Ribe 2013), og at DM som organisation agerer ud fra disse interesser. Derfor meldte de ikke Magistrenes A-kasser ud af AK-Samvirke, da de øvrige akademikerorganisationer meldte deres A-kasse ud. Vurderingen fra vores side var dengang, at DM's medlemmer havde et større interessefællesskab med LO og FTF-forbundene end med AC-forbundene, som kritiserede formanden for AK-Samvirke for at kritisere dagpengereformen (Pedersen og Ribe 2014).

Fra DM's egne rækker har næstformand i DM-Privat, Bjarke Friberg, argumenteret for at LO-FTF-fusionen burde udmønte sig i en stor fællesorganisation for alle lønmodtagere. Håbet er identisk med initiativtagerne til de tidligste fagforeninger: At kunne danne "*en fælles klassebevægelse, der gik på tværs af forskellige fagligheder*" (Friberg 2014).²⁰ Dette perspektiv peger altså på, at akademikere eller grupper af akademikere kan have interesser til fælles med arbejderklassen, både fordi de møder samme typer af usikkerhed i deres arbejdsliv, og fordi de alle bidrager til nødvendigt arbejde.

3.1.3 Syntesen: Modsætningsfulde klasseinteresser

De to fremhævede perspektiver peger enten på, at magistrene og akademikere står i en relativt ensidig alliance eller et modsætningsforhold til de folkelige klasser. Vi mener, at der er behov for et tredje perspektiv og at Erik Olin Wrights begreber er nyttige til at levere en syntese mellem to de førnævnte perspektiver.²¹

For Wright afhænger klassesdeling ikke kun om ejendomsforhold, men i lige så høj grad om, hvem der besidder den organisatoriske magt (Wright 2005:15). Der er delvist tale om en inspiration fra den weberianske stratifikationsteori, hvor John Scott er eksponent for begrebet 'kommandohierarkier', eller organisatorisk magt (Scott 1996:41). Akademikere – og nogle magistre – kan ofte have organisatorisk magt over andre faggrupper. Wrights klassemodel inkorporerer også kompetencer som en ressource. De, der besidder efterspurgte kompetencer (ex. højtuddannede), kan opnå en højere løn på bekostning af lavt uddannede. Denne komponent af Wrights klassebegreb er delvist ækvivalent til professionernes mulighed for social closure gennem særlige blåstemplede færdigheder.

Det givtige ved Wrights klasseteori er hans begreb om 'modsætningsfulde klassepositioner'.²² På den ene side besidder akademikere organisatorisk magt i kraft af, at mange har ledelsesstillinger. På den anden side er de ofte i underordnede relationer til chefer, der er højere end dem selv i hierarkiet.²³ Særligt afgørende for mange magistre er dog, at deres kompetencer giver dem adgang til en vis grad af autonomi i arbejdet og nogle særlige stillinger. Det er dog samtidig netop denne type ressource mange magistre *ikke* får adgang til efter uddannelsesboomet, da langt flere har akademiske færdigheder.

Begrebet om modsætningsfulde klasseinteresser er relevant til at beskrive DM's strategiske position. På den ene side er den strukturelt sat i samme bås som de øvrige lønmodtagerorganisationer. På den anden side har den ofte interesser til fælles med arbejdsgiverorganisationerne. Eksempelvis i ønsket om øget løndifference på baggrund af uddannelse eller jobfunktion, ledelsesret mv.

Begrebet om modsætningsfulde klasseinteresser og de to komponenter, der er særligt vigtige for disse positioner – vidensressourcer og kommandopositioner – vil blive anvendt til at forstå de interne relationer til DM og DM's relation til eksterne aktører.

3.1.4 Kampene akademikere imellem

En af hovedudfordringerne for de teoretiske retninger vi har præsenteret er, at de ikke i væsentlig grad tager subtile magtressourcer in mente. Mange akademikere udfører nemlig det, Bourdieu betegner som symbolsk arbejde. Det er eksempelvis undervisere, bibliotekarer, tekstforfattere og forskere. Det er ikke produktivt i streng, marxistisk forstand, men det er heller ikke unødvendigt. Arbejdet producerer nemlig de tegn, vi alle bruger til at orientere os i livets små og store beslutninger (Bourdieu 1996:40).

Bourdieu peger dog på, at denne form for arbejde har en særlig magt, da den udvikler symbolsk magt. Symbolsk magt er evnen til at definere verden ud fra ens egne interesser og få andre samfundsgrupper til at tilegne sig dette verdensbillede og tro, at det også gavner dem (Bourdieu 1996:45). Netop af denne årsag peger mange af de venstreorienterede, akademikerkritiske debattører på, at akademikerne har uforholdsmæssigt meget magt (Olsen 2010, Olsen 2012; Lykkeberg 2008). Hvad de derimod ofte overser er, at denne form for arbejde foregår i et specifikt felt, feltet for ideologisk produktion. Dette felt er – som alle felter – relativt autonomt (Bourdieu 1996:42). Dog kun relativt. Akademikerne, der opererer på feltet for ideologiproduktion er stedfortrædere for aktører, der er magtfulde i hele det sociale rum (Bourdieu 1996:43).

Dette afklarer også netop, hvorfor der har været en spaltning mellem at se akademikere som en del af kapitalistklassen eller som en del af de underordnede klasser. På den ene side er akademikerne agenter for magtfulde og kapitalstærke aktører, eksempelvis fordi deres forskningsmidler kommer fra private investorer. På den anden side er akademikerne underlagt disse magtfulde aktører, hvorfor de konstant skal kæmpe for at opretholde en grad af autonomi i eget arbejde.

Denne type symbolske kampe er eksempelvis beskrevet af Rune Lykkeberg i 'Kampen om sandhederne', hvor han beskriver hvordan de humanistiske og reformpædagogiske værdier taber til den økonomiske, juridiske og samfundsvidenskabelige tankegang om incitament, kontrol og beregninger. Det er derfor relevant i nærværende afhandling, at undersøge forholdene *internt mellem* akademikerne, da deres position i feltet for ideologiproduktion afhænger heraf. Det bliver ligeledes relevant at undersøge, hvordan akademikerne som gruppe – og grupperinger inden for akademikerne – danner alliancer med andre samfundsgrupper, der står uden for feltet for ideologiproduktion.²⁴

3.1.5 Skellet mellem prekære og sikre magistre

Når vi har knyttet kampen om symbolsk kapital op på feltet for ideologi-produktion har vi et begrebsapparat, der ikke alene lægger fokus på, hvordan magistrene og andre akademikergrupper foretager alliancer med andre samfundsgrupper, men også hvordan der kan være modstridende interesser mellem magistergrupperne. De interne skel kan gøre sig endnu tydeligere gældende mellem atypiske og typiske magistre. Vi har tidligere omtalt denne gruppe som typiske og atypiske, men sagen er, at mange i denne kategori ikke blot er i atypiske stillinger, men er decideret usikre.

Det kan imidlertid være svært at skelne både teoretisk og empirisk mellem atypiske og typiske stillinger. Vi vil derfor gøre brug af Standings weberiansk inspirerede teoriramme. Friheden fra den ortodokse marxistiske merværditeori gør ham i stand til at vurdere den mangfoldighed af forskellige markedspositioner individer har og peger på, at sikkerhed og manglen på samme er et afgørende (nyt) skel på arbejdsmarkedet. I hans optik har arbejderklassen og salariatet det til fælles, at de begge er i faste, typiske sikkerheder. Derimod er både den gruppe Standing omtaler som proficians (Standing 2011:7) og prekariatet (Ibid.9) uden disse sikkerheder. Forskellen er blot, at den første gruppe er mobil, fleksibel og relativt succesfulde, grundet en relativt stærk markedsposition baseret på specialiseret viden og høj uddannelse. Heroverfor står prekariatet, der ofte defineres negativt i termer af det, de *ikke* har (Standing 2011:9). Ordet er sammensat af ordet ”prekær” og ”proletariat”, altså en form for usikker arbejderklasse. I modsætning til salariatets loyalitet og arbejderklassens overenskomster er prekariatet ikke bundet særligt til deres arbejdsplads, hvorfor de heller ikke nyder godt af en høj hierarkisk position eller en faggruppes status (Ibid. 8).

Medlemmer af prekariatet er således forbundet ved at have en række objektive karakteristika tilfælles. De mangler en eller flere sikkerheder. Dette betyder imidlertid ikke, at der opstår en fælles bevidsthed om disse ligheder, der kan være baggrund for kollektiv handling. Standing beskriver prekariatet som en ”class-in-the-making”, der via sine ligheder potentielt kan organiseres. I Bourdieus termer forstår Standing altså prekariatet som en ”klasse på papiret”, en gruppe der *ligner* hinanden på bestemte karakteristika, men som ikke nødvendigvis har en identitet, organisation eller symboler tilfælles. De udgør derfor ikke en ”klasse i virkeligheden”, men kan komme til det (Bourdieu 1987).²⁵

For Standing slår det prekære arbejdes natur igennem på flere områder, og han beskriver dem derfor som manglende syv former for sikkerhed i arbejdslivet: Arbejdsmarkedssikkerheder, ansættelsessikkerhed, jobsikkerheder, arbejdssikkerhed, evnereproduktionssikkerhed, indkomstsikkerhed og repræsentationssikkerhed. Disse sikkerhedsformer er operationaliseret for særkørslen af vores kvantitative analyse, som præsenteres i kapitel 2 og 8 og er nærmere beskrevet i bilag 1.

I Danmark har man blandt andet beskrevet de herboende indvandrere som et prekariat (Ejrnæs 2014), dokumenterede og udokumenterede arbejdsmigranter (Larsen og Pedersen 2015) og som den nye gruppe af fattige (Larsen og Pedersen 2014). Ligeledes har en række undersøgelser også peget på, hvordan der blandt højtuddannede er en særlig grad af usikkerhed, da mange ansættes i freelance- og projektstillinger (Analyse & Tal 2014; Ferch 2014).²⁶ Magistre kan anskues som en gruppe, der passer ind i flere af Standings klassekategorier (2011: 7f). En stor del af dem udgør den faste del af salariatet i ledende, sikre stillinger i det offentlige og private. Andre udgør hvad Standing kalder ”proficians”, en gruppe, der besidder mange af arbejdsgiverne efterspurgte kvalifikationer, og som derfor har en relativ høj indkomst. Ifølge Standing (2011:8), skyer denne gruppe den ’faste livstidsstilling’ af frygt for at gro fast. De foretrækker således at skifte job ofte, hvilket de relativt nemt kan gøre på grund af efterspørgslen på deres kvalifikationer. Ligeledes befinder en mindre del af magistrene sig i det, Standing definerer som eliten. Netop disse grupperes karakteristika er beskrevet af Wrights klasseskema.

Forskellen mellem sikre og usikre magistre bliver afgørende for vores analyse. Som vi tidligere har påpeget kan der nemt opstå skel mellem prekære og sikre magistre (Standing 2009; 2011; 2013). I baggrundsafsnittet beskrev vi, hvordan DM både har medlemmer med lønmodtager- og med professionskarakter. Med klasseteorierne kan vi nu undersøge, i hvilket omfang DM står i en *modsetsningsfuld klasserelation* både internt – mellem medlemmer med professionskarakter og prekære lønmodtagere – og udadtil i skiftende alliancer for og imod andre lønmodtagergrupper.

3.1.6 Delopsamling: Et perspektiv på DM som en modsætningsfuld klasseorganisation

I dette afsnit har vi diskuteret, hvilke perspektiver man kan lægge på magistrenes interesser. Vores argument er, at det er nødvendigt at gå ud over dikotomien mellem at se akademikere og DM som repræsentanter for enten dominerende klassefraktioner eller som ensidigt allierede med

arbejderklassen. I stedet har vi argumenteret for, at magistrene og dermed også DM står i en *modsætningsfuld klasseposition*. De kan a priori både have interesser tilfælles og i modstrid med eksempelvis LO-forbundene. Magistrene kan begrebsliggøres som en gruppe, der på grund af deres specialiserede vidensmonopoler og lederopgaver har interessemodsætninger med de folkelige klasser. Samtidig kan vi med disse begreber se de fleste magistre som almindelige lønmodtagere og udsat for de samme prekære arbejdsforhold som mange andre arbejdstagere. Vi har dermed en forventning om, at magistrene står i en *modsætningsfuld klasseposition*. Dette begreb tager vi med, sammen med begreberne om social closure, samt prekariatsbegrebet. De afspejler ikke alene i hvor høj grad magistrene har interesser tilfælles med andre grupper. De er ligeledes relevante i forhold til at forklare de interne stridigheder i DM. Modsætningerne kan gøre sig gældende mellem ledende og ledede, samt usikre og sikre magistre. Noget vi senere skal vise fylder meget i vores empiriske kortlægning af DM's strategiskift.

3.2 Fagforeninger som strategisk agerende aktører

Dette afsnit introducerer en række teorier om organisationer, fagforeninger og fagforeningers forhold til atypisk ansatte. Formålet er at udvikle et begrebsapparat, der (1) anskuer fagforeninger som strategisk agerende aktører; og (2) betragter fagforeninger som aktører, der både er betingede af og medskabere af deres omgivelser. Endelig introducerer vi en række begreber til at klargøre, hvad strategisk kapacitet er, og hvordan fagforeningers strategier kan forholde sig til atypisk ansatte.

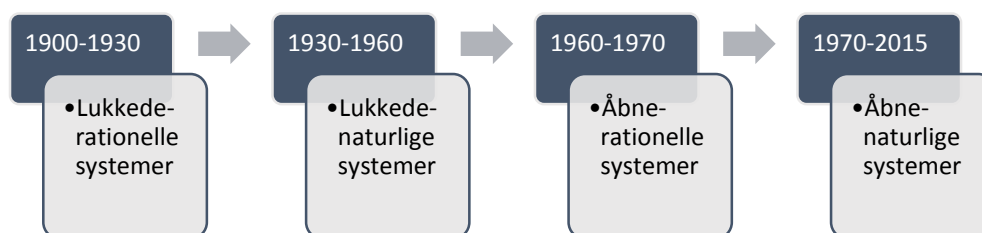
Først introduceres den generelle organisationsteori. Herudfra udtrages det åbne-naturlige systemperspektiv som det mest anvendelige i vores speciale. Så diskuteres det, i hvilken grad fagforeninger kan antages at være aktører, der også er medskabere af deres omgivelser. Afslutningsvis introducerer vi en række begreber til at definere strategisk handleevne og fagforeningers handlerum i forhold til atypisk ansatte.

3.2.1 Inspirationen fra organisationsteorien: det åbne-naturlige systemperspektiv som udgangspunkt

Ifølge den amerikanske organisationsteoretiker William Richard Scott (2003:107) er det muligt at inddеле organisationsteoriens historiske udvikling i fire faser. Den første fase begyndte i 1900 og sluttede omkring 1930. Herunder var det fremherskende perspektiv på organisationer, at de var lukkede-rationelle systemer. Dernæst begyndte en periode på ca.

30 år, hvor det rationelle systemperspektiv blev skiftet ud med et naturligt. Omkring 1960 skete der igen et skift. Her gik man tilbage til et rationelt systemperspektiv, og begyndte samtidig at opfatte organisationer som åbne systemer. I 1970 forlod man igen det rationelle perspektiv til fordel for et naturligt. De fire faser er forsøgt illustreret i figur 3.1.

Figur 3.1: Organisationsteoriens historiske udvikling 1900-2015



Kilde: (Scott 2003:108)

På baggrund af Scotts teoriehistoriske gennemgang er det muligt at identificere to dikotomier eller teoretiske skillelinjer i organisationsteorien. Den første skillelinje omhandler spørgsmålet om, hvorvidt en organisation er et rationelt eller naturligt system. Den anden, hvorvidt en organisation er et lukket eller åbent system.

Det rationelle systemperspektiv ser organisationer som rationelle systemer, der forsøger at opfylde på forhånd fastsatte mål. Mål som er blevet fastsat gennem relativt formaliserede processer (Scott 2003:53). Dette perspektiv er udtryk for, hvad den amerikanske organisationsteoretiker Gareth Morgan kalder en mekanisk opfattelse af organisationer (Morgan 1986:41). Det indbefatter blandt andet, at organisationen ikke anses som et mål i sig selv, men udelukkende eksisterer som et instrument til at opnå de på forhånd fastsatte mål (Morgan 1986: 22). Derudover at organisationen er forsøgt indrettet til at opnå disse mål så effektivt som muligt (Scott 2003: 36).

Modsat denne forståelse, lægger det naturlige systemperspektiv vægt på, at organisationer ikke fungerer ud fra, hvordan deres formaliserede og ideelle mål er, men i stedet skal forstås ud fra, hvordan folk i organisationen faktisk agerer. Der åbnes i højere grad op for uformelle netværk og handlinger, og til dels åbnes der også op for, at aktørerne har udefrakommende motiver for at deltage i organisationens arbejde (Scott 2003:59). Det naturlige perspektiv er særligt relevant for vores analyse, idet vi ser på, hvilke politiske og klassemæssige interesser forskellige grupperinger i DM har haft igennem tiden.

Indtil 1960, hvor disse to perspektiver dominerede i kombination med det lukkede systemperspektiv, var der en tendens til ignorere de organisationseksterne forholds betydning for de organisationsinterne processer (Scott 2003:109). Det pres og de muligheder som omgivelserne præsenterede blev anset som havende minimal indflydelse på organisationens struktur, handlinger og motiver.

Siden begyndelsen af 1960'erne har der været en bred erkendelse af, at man ikke kan forklare og forstå forandring og stabilitet i organisationer uden også at se på den kontekst, de eksisterer i (Morgan 1986:45; Scott 2003:107). Til at imødegå denne erkendelse udvikledes det åbne systemperspektiv, hvori netop forholdet mellem organisationen og dens omgivelser står som det centrale. En central eksponent for dette perspektiv er kontingensteorien, hvis grundlæggende antagelse formuleres af Scott på følgende måde:

The best way to organize depends on the nature of the environment to which the organization relates. (2003:96)

Af ovenstående citat fremgår det, at kontingensteorien baserer sig på en forståelse af organisationer som åbne systemer, der for at overleve skal mediere mellem organisationens interne behov og behovet for at tilpasse sig omgivelserne (Albrechtsen 1997:58; Morgan 1986:48–49).

Det åbne systemperspektiv står helt centralt i dette speciale, der netop har som formål at undersøge hvordan DM har håndteret en række forandringer i dets omgivelser. Nogle af de forandringer vi lægger vægt på har vi allerede kort berørt i kapitel 2. Her beskrev vi hvordan efterkrigstidens uddannelsesekspansion og den økonomiske krise i 1970'erne og 1980'erne forandrede akademikernes arbejdsmarked og dermed også betingelserne for DM's arbejde. Et andet element, der kan siges at falde ind under det åbne systemperspektiv, er hvordan DM's interaktioner med andre aktører påvirker foreningen og dens strategier.

3.2.2 Fagforeningers handlemuligheder

Indenfor organisationsteorien foregår der en diskussion af, hvorvidt en organisations handlinger styres af organisationsinterne eller organisationseksterne forhold (Jensen 2007:37). En ting er fagforeninger og andre organisationers evne til at forholde sig til og handle på deres omgivelser. Noget andet er omgivelsernes karakter. Vores argument er nemlig at fagforeningernes primære omgivelser – deres medlemmers arbejdsmarked – i høj grad også er skabt af fagforeningerne selv.

For at præsentere denne pointe, inddrager vi den britiske arbejdsmarkedsforsker Edmund Heerys (2003:278) sondringer mellem tre retninger indenfor teorierne om fagforeninger. Disse betegner han et *evolutionsteoretisk perspektiv*, et *fornyelsesperspektiv*, og et *handlingsteoretisk perspektiv*. Skønt Heery primært beskriver den britiske litteratur, gør disse tre perspektiver sig også gældende inden for den danske litteratur om fagforeninger.

Inden for det *evolutionsteoretiske perspektiv* mener man, at de nye arbejdstagerinteresser, såsom fremvæksten af atypiske stillingstyper, har ført til en krise for fagbevægelsen. Den er ikke i stand til at varetage dens interesser, da den er fastlåst i forsøget på at forsvare de typiske ansattes interesser. Denne forklaringsmodel fremhæver således forandringer i fagbevægelsens omgivelser som primær årsag til fagbevægelsens krise (2003:283). For at overleve krisen bliver fagbevægelsen nødt til at tilpasse sig omgivelsernes udvikling og krav. Fagbevægelsen eksisterer i denne optik i deres omgivelseres vold, og kan enten tilpasse sig udviklingen og overleve, eller fejle og dø. Groft sagt kan de ikke selv påvirke strukturerne, men er determineret af dem.

Inden for *fornyelsesperspektivet* ser man særligt splittelsen mellem ledelse og medlemmer som den primære årsag til fagbevægelsens nuværende krise. Udfordringen for fagbevægelsen inkluderer, ifølge dette perspektiv, at overkomme splittelsen mellem fagtoppen og de menige medlemmer. Dette skal ske gennem en fornyelse af fagbevægelsens organisationsstruktur. Ifølge Heery (2003:285) er der to dominerende visioner for, hvad fornyelsen skal indeholde. I den første vision er fokus på at udvide de menige medlemmers involvering i fagforeningerne. I den anden vision er fokus på at skabe en bedre koordinering internt i fagtoppen og dermed gøre fagbevægelsen i stand til at tale med én stemme over for arbejdsgiversiden. Modsat det evolutionsteoretiske perspektiv er det fornyelsesteoretiske perspektivs fokus dog ikke på udviklingen af en ny type fagforening. Det er i stedet på fagforeningernes organisationsstruktur, og hvordan denne ikke er gearret til at håndtere interessemæssige splittelser.

Inden for det *handlingsteoretiske perspektiv* betoner man fagforeningernes mulighed for at skabe og påvirke arbejdstagernes interesser. Mindre radikale strømninger inden for dette perspektiv ønsker dog ikke at gå så langt som dette, men argumenterer i stedet for at fagforeningerne har muligheden for at selektere mellem hvilke arbejdstagerinteresser, de

ønsker at repræsentere. Dette adskiller sig fra de to forgående perspektiver, der antog at arbejdstagerinteresserne selekterer mellem fagforeningerne, således at de mindst egnede fagforeninger i forhold til repræsentere arbejdstagerinteresserne på deres område bliver fravalgt af arbejdstagerne. I disse to perspektiver har fagforeningerne således ikke den fornødne strategiske kapacitet eller tilstrækkeligt med ressourcer til selv at definere hvilke arbejdstagerinteresser, de ønsker at varetage. Den mindre radikale strømning af det handlingsteoretiske perspektiv tilskriver derimod fagforeningerne denne kapacitet, og dermed også muligheden for at påvirke deres omgivelser. Denne strømning minder i sin argumentation om teorien om strategiske valg, der inden for organisations-teorien er blevet fremført af blandt andre John Child (1972; 1997). Vi mener, at den sidste strømning, ligesom de to foregående perspektiver, tilskriver omgivelsernes påvirkning den altafgørende rolle, og ikke i tilstrækkelig grad anerkender fagforeningernes mulighed for at påvirke deres omgivelser. Sidstnævnte strømning anerkender at fagforeningerne kan være medskabere af deres egen situation gennem strategisk at forholde sig til sine omgivelser, men den anerkender ikke at de strategisk kan være med til at omforme deres omgivelser.

I det følgende skitserer vi med udgangspunkt i ovenstående diskussioner to dimensioner, som vi mener er frugtbare til at forstå og forklare forholdet mellem en fagforening og dens omgivelser. Begge dimensioner omhandler fagforeningers tilgang til deres omgivelser.

Alle de fire kategorier er altså inden for det åbne systemperspektiv. Den første dimension omhandler spørgsmålet om, hvorvidt en fagforening primært er reaktiv eller proaktiv i forhold til dens måde at forholde sig til sine omgivelser. Den anden dimension omhandler spørgsmålet om, hvorvidt en fagforening primært er selektiv i forhold til sine omgivelser – både hvad angår fagforeningernes mulighed for at vælge sine omgivelser og inden for sine omgivelser, at vælge mellem de valgmuligheder som omgivelserne stiller – eller er aktivt medskabende af sine omgivelser.

Tilsammen giver dette fire idealtypiske positioner, som er forsøgt illustreret i tabel 3.1. Det er vigtigt at understrege, at en fagforening fra sag til sag godt kan indtage forskellige positioner. De fire positioner udtrykker således ikke fagforeningstypologier, men en gradsforskel i, hvor meget agens en fagforening kan have i forskellige situationer.

Tabel 3.1: Fagforeningers relation til omgivelserne

	Reaktiv	Proaktiv
Givne omgivelser	Det evolutionsteoretiske perspektiv/ikke-planlagt strategisk kapacitet	Fornyelsesperspektivet/planlagt strategisk kapacitet
Medskaber af omgivelser	Det handlingsteoretiske perspektiv	Det radikale handlingsteoretiske perspektiv

Kilde: Egen model

En vurdering af hvor i skemaet en fagforening placerer sig i en given situation afhænger af en række organisationsinterne og organisationseksterne forhold. I forhold til fagforeningerne selv drejer det sig primært om, hvilke strategiske og magtmæssige ressourcer de har på et givent tidspunkt. Eksempler på sådanne ressourcer kunne være viden, alliancer til andre aktører og om de kan mobilisere deres medlemmer. I forhold til omgivelserne handler det især om deres stabilitet. Hvis omgivelserne er meget stabile, er det lettere at forudsige forandringer i omgivelserne og indrette sig på dem. Det er med andre ord lettere at agere proaktivt på udviklingen i omgivelserne. Er omgivelserne derimod meget ustabile, er det også vanskeligt at beregne morgendagen. En fagforeningen vil derfor alt andet lige have vanskeligere ved at agere proaktivt, hvis omgivelserne forandrer sig abrupt og uregelmæssigt.

I de følgende analyseafsnit vil det stå klart, at vores position er mellem de to nederste idealtyper. Vi anser i vores empiriske analyse både DM som en proaktiv og reaktiv agent, men i alle tilfælde er den med til at forme sine omgivelser.

3.2.3 Strategisk kapacitet

Til at vurdere DM's strategiske og magtmæssige ressourcer, og dermed deres mulighed for strategisk at påvirke deres egne omgivelser, trækker vi på begrebet om strategisk kapacitet, sådan som det fremlægges af McCormick og Hyman:

Strategic capacity can be understood as the ability to assess opportunities for intervention; to anticipate, rather than merely react to, changing circumstances; to frame coherent

politics; and to implement these effectively. [...] We may define key elements as *structure*, *intelligence* and *efficacy*.” (Gumbrell-McCormick og Hyman 2013:193, kursiv i original).

Hvor McCormick og Hyman primært anvender begrebet til at analysere på nationale fagbevægelser, skal vi i vores analyse bruge det til at begrebsliggøre DM's ressourcer. Som det også fremgår af citatet ovenfor, formulerer McCormick og Hyman strategisk kapacitet som en forskel mellem at være reaktiv eller proaktiv. En fagforening med meget strategisk kapacitet kan lettere analysere og vurdere sine omgivelser og dermed også agere proaktivt på forandringer. En fagforening med kun lidt strategisk kapacitet kan derimod vanskeligt overskue sine omgivelser og derfor også først reagere efter at forandringerne allerede er indtruffet. Strategisk kapacitet udgøres af tre delbegreber: *struktur*, *intelligens* og *effektivitet*.

Begrebet om struktur drejer sig om den politiske organisationsstruktur på lønmodtagersiden.

Structure indicates the degree to which national trade unionism is unified or fragmented between rival organizations, and hence possesses the competence to aggregate diverse perspectives into a common set of priorities (Gumbrell-McCormick og Hyman 2013:193)

Dette begreb forholder sig til det naturlige systemperspektiv og peger på, at konflikter og mangel på enhed kan være hæmmende for en fagforening. Dermed kan splittelser mellem typiske og atypiske magistre vise sig at være et problem for deres evne til at handle strategisk. Heery peger på, at sådanne situationer ofte analyseres ud fra et 'fornyelsesperspektiv'. Her lægges der vægt på, at de faglige ledere er ude af trit med medlemmerne og deres behov (Heery 2003:285).

Skellet mellem ledelse og medlemsskare er, som Due og Madsen (1978b) også påpeger, omdiskuteret i organisationssociologien. Robert Michels var en af de første sociologer til at anerkende, at der inden for alle organisationer er miniklassekamp, hvor en lille administrativ og politisk elite kan dominere den dårligt organiserede medlemsskare (Collins 1994:99, Michells 1956).²⁷ Inden for organisationer er det helt centrale stratifikationsparameter baseret på adgangen til midlerne til administration. Dette koncept har den nutidige weberianske stratifikationsteoretikere, John Scott, betegnet som et kommandohierarki (Scott 1996:42). En stratifikationsform, der både fungerer parallelt med status og klasse, men

også i kombination med dem. Eksempelvis, er det afgørende, om prækære magistre formår at *organisere* sig, eller om de ikke mobiliserer deres ressourcer i selvstændige sektioner og organisationer (Bourdieu 1987:5). Dette perspektiv bliver afgørende for at vurdere i hvilken grad forskellige interessegrupper i DM faktisk får indflydelse til, at påvirke de strategiske valg for hele organisationen.

Delbegrebet om intelligens forholder sig til fagforeningernes intellektuelle ressourcer (Gumbrell-McCormick og Hyman 2013:194). Her er der tale om adgangen til ekspertviden, der på den ene side kan bruges internt i fagbevægelsen eller den enkelte fagforening til at vurdere en række centrale forhold vedrørende deres arbejdsmarked. Der er på den anden side også tale om vidensressourcer, der kan bruges eksternt - fx til at udøve lobbyvirksomhed eller sætte en mediedagsorden. Særlig relevant er DM's viden om forholdene på de nye beskæftigelsesområder, magistrene kommer ud på efter uddannelsesboomet. Derudover er DM's og andre aktørers prognosearbejde i 1970'erne og 1980'erne relevant at inddrage som en del af fagforeningens intelligensressourcer.

Det sidste delbegreb omhandler fagforeningernes evner til at formulere politiske strategier, der både er realiserbare og kan samle opbakning internt i organisationen og blandt andre fagforbund. Dette betegner McCormick og Hyman som effektivitet:

Efficacy partly reflects the attainability of union policies within the objective context, and the overall coherence (notably, between and within unions) of aims – which is more easily achieved where a reasonable degree of centrality exists. It also involves the degree to which union members (and other workers) 'own' the strategic priorities and are willing to take action in their pursuit [...].(Gumbrell-McCormick og Hyman 2013:194)

Med begrebet om strategisk kapacitet kombinerer Hyman alle tre systemperspektiver. Det rationelle og åbne systemperspektiv benyttes til at vurdere graden af strategisk kapacitet og dermed også fagforeningens evne til selv at agere i forhold til omverdenen. Dette begreb er særlig relevant, da det peger på DM's evner til at indgå alliancer med andre parter – både andre lønmodtagerorganisationer, men også helt andre aktører. Dette vil særligt indgå i vores empiriske vurderinger af DM's strategivalg i 1980'erne.

3.2.4 Fagforeningers strategier til at håndtere atypisk arbejde

En række samfundsforskere peger på, at fagforeningerne er udfordret af fremkomsten af atypiske arbejdsforhold (Gumbrell-McCormick og Hyman 2013; Heery 2003; Standing 2011). I Danmark omtaler man det som et problem med at sikre en høj overenskomstdækning og organisationsgrad (Larsen 2011:221). Man anser det altså som et tab af ressourcer og derfor en nedsættelse fagforeningers kapacitet til at handle strategisk. Netop denne udvikling peger Standing på skaber en konflikt mellem stabile, overenskomstdækkede typiske ansatte og den gruppe han betegner som prekariatet. De prekære oplever fagbevægelsen som nogle, der først og fremmest gavner førstnævnte gruppes interesser (Standing 2011:179).

Der er foretaget en række empiriske studier, hvori det undersøges hvilke tilgange en fagforening kan have til atypiske og prekære arbejdere (Bispinck og Schulten 2011; Cervino 2000; Gumbrell-McCormick 2011; Heery 2009; Mailand og Larsen 2011; Simms og Dean 2014). Fælles for disse studier, der alle undersøger vesteuropæiske fagforeninger, er at de fremhæver den samme historiske udvikling. Som Rebecca Gumbrell-McCormick på baggrund af et treårigt studie foretaget i ti europæiske lande udtrykker det:

Their traditional reaction has often been to oppose atypical work in all its forms and as a consequence, to avoid or exclude precarious workers; but in recent years, most have accepted that precarity is a reality that will not go away and have recognised the need to represent the interests of this group of workers. (Gumbrell-McCormick 2011:297)

Mailand og Larsen (2011:31), der har undersøgt fire cases på danske fagforeningers strategier til at håndtere prekært arbejde, inklusiv DM, peger på, at en lignende udvikling gør sig gældende i en dansk kontekst.

I forlængelse af denne diskussion har Heery (2003) forsøgt at definere fire positioner som en fagforening kan indtage i forhold til atypiske og prekære arbejdere. Det er vigtigt at understrege, at Heerys begreber er defineret på baggrund af hans egen empiriske forskning, hvorfor der er tale om historisk specifikke begreber og ikke almengyldige teorier. Heery fokuserer på to forhold: for det første om fagforeningerne har søgt at organisere og repræsentere de atypisk ansatte. For det andet med hvilke midler fagforeningerne har forsøgt at repræsentere de atypiske (2003:429).

I vores præsentation af de fire positioner, skal vi primært fokusere på det første forhold, da vores hovedfokus er fagforeningers strategier.

Den første position Heery peger på, betegner han *eksklusion*. Denne position indbefatter både at modarbejde oprettelsen af atypiske stillinger og at ekskludere de atypisk ansatte fra at være medlemmer af fagforeningen. Ifølge Heery (2003:430) har eksklusionen af de atypiske været motiveret af et ønske om dels at beskytte de typiske arbejdere, der allerede var medlemmer. Men derudover også at minimere antallet af atypiske ansættelser og undgå dårlige arbejdsforhold mere generelt - til gavn for både medlemmer og ikke-medlemmer.

Den næste position betegner Heery som *underordning* (2003:431). Herunder accepteres arbejdsgivernes brug af den atypiske ansættelsesform, ligesom også de atypisk ansatte accepteres i fagforeningerne, men i en underordnet position. Der er dog tale om tålt ophold. Et ophold fagforeningerne nødtvungent accepterer i erkendelsen af, at de ikke kan rulle de atypiske ansættelser tilbage fra arbejdsmarkedet. De magtmæssige ressourcer prioriteres stadig på de typisk ansatte. Under både eksklusion og underordning tillægges de atypiskes fagforeningsmæssige interesser således lav legitimitet i fagforeningen.

Den tredje position kalder Heery for *inklusion* (2003:431). Centralt i denne position er det, at de typiske og de atypiske ligestilles i fagforeningen. Dette gør sig især gældende på det symbolske niveau, hvor de atypiskes interesser ikke længere opfattes som illegitime, men lige så gyldige som de øvrige medlemmers interesser. På arbejdsmarkedet kommer dette til udtryk ved at fagforeningerne arbejder – på en pro rata basis - for at sikre de atypiske samme arbejdsmarkedsrettigheder som de typiske.

Den fjerde og sidste position betegner Heery som *engagement* (2003:431). Denne position indbefatter en erkendelse og anerkendelse af, at repræsentation af de atypiske kræver en række distinkte politikker. De atypiskes interesser er stadig ligestillet med de øvrige medlemmers, og der udvikles specifikke politikker til at repræsentere dem på arbejdsmarkedet.²⁸ Tilsammen udtrykker disse fire positioner en historisk udvikling i fagforeningernes håndtering af atypiske og prekære. En udvikling der afspejles i citatet ovenfor.

3.2.5 Delopsamling: Fagforeninger som strategisk agerende aktører

I dette afsnit har vi introduceret en række organisationsteoretiske perspektiver, som vi vil benytte til at forstå hvorfor DM udvikler de strategier, de gør, og hvordan de formår at forholde sig til og måske være medskaber af magisterarbejdsmarkedet. Den åbne systemtilgang er essentiel, da den lægger vægt på, hvordan organisationer fungerer i samspil med sine omgivelser. Vi har dog samtidig forsøgt at afgrænse os fra de mere strukturdeterministiske varianter af denne tradition og lægger vægten på de handlingsteoretiske positioner. For at specificere dette handlingsteoretiske paradigme til at omhandle fagforeninger har vi introduceret Hymans begreb om strategisk kapacitet. Endelig må vi også forholde os til, hvordan fagforeninger evner at forholde sig specifikt til atypiske ansatte. Litteraturen på dette område er ikke stor, men der er dog en række centrale bidragsydere. Denne litteratur påpeger to perspektiver. Disse omhandler i hvor høj grad fagforeninger accepterer atypiske ansatte som medlemmer og som gruppe, hvis interesser skal inkluderes i fagforeningernes strategier.

4

Metode og videnskabeligt standpunkt

I dette kapitel redegør vi for de metodiske overvejelser, vi har gjort os inden og under analysearbejdet.

Først præsenteres en række videnskabshistoriske positioner, som vi skriver os henholdsvis op imod og indenfor. Her argumenterer vi for en metodisk kollektivism, hvor vi tillægger materielle forhold stor betydning, dog uden at miste blikket for de subjektive niveaus betydning i politisk holdningsdannelse. Dernæst præsenteres historiefaglige overvejelser. Vi argumenterer for, hvorfor vi både har benyttet en retrospektiv og prospektiv tilgang.

Dernæst præsenteres de forskellige datakilder vi har benyttet os af: Interviews, historiske dokumenter samt kvantitative undersøgelser. Vi redegør løbende for udfordringerne ved at benytte rekonstrueret materiale om historiske forhold. Endelig argumenterer vi for vores brug af forskellige trianguleringsstrategier, der skal sikre så stærk validitet i opgaven som muligt.

4.1 Videnskabsteoretiske overvejelser

I det foregående kapitel præsenterede vi specialets teoretiske fundament. Heri fremlagde vi de teoretiske perspektiver, der har styret vores undersøgelse af DM og dennes strategier til at håndtere, at flere magistre er i atypiske ansættelser. En ansættelsesform, der mange tilfælde er forbundet med en prekær arbejdsmarkedssituation. I dette afsnit beskriver vi vores videnskabsteoretiske position.

Inden for samfundsvidenskaberne skelnes der mellem begreberne metodisk individualisme og metodisk kollektivism (Gilje og Grimen 2002). En distinktion der knytter an til spørgsmålet omkring, hvordan sociale

fænomener bedst kan forklares. Inden for den metodiske individualisme søges sociale forhold forklaret med udgangspunkt i enkeltindivider og deres egenskaber og handlinger (Gilje og Grimen 2002:202). Inden for den metodiske kollektivism er fokus derimod på de sociale strukturer og grupper, der kan siges at betinge individernes handlinger og præferencer.

I vores teorikapitel har vi fremlagt to grundsynspunkter, der styrer vores undersøgelse. For det første ser vi DM som en kollektiv aktør. Det er en organisation, der forholder sig til sin omverden, er med til at påvirke den og i større og mindre grad har strategisk kapacitet til at vælge forskellige valgmuligheder. Det andet grundsynspunkt drejer sig om de interne dynamikker i DM og dem mellem DM og andre organisationer. Vi har indført et klassebegreb, hvor vi omtaler magistrene som sat i en modsætningsfuld klasseposition mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Også i organisationen er der modsætninger eksempelvis mellem ledere og ansatte og – hvor vi har størst opmærksomhed – mellem typisk og atypisk ansatte magistre.

Begge perspektiver placerer nærværende undersøgelse indenfor den metodiske kollektivism (Gilje og Grimen 2002:214). Vi er derfor grundlæggende uenige i et perspektiv, der hævder, at sociale fænomener skal forklares ud fra handlingerne og motiverne hos individerne. Individerne er altid indskrevet i en social kontekst, og det er derfor relevant at undersøge hvilke sociale kategorier og relationer, de trækker på i deres handlinger (Bhaskar 1989:70). I vores tilfælde handler det særligt om de ressourcemæssige forskelle, der er mellem magistre og mellem magistre og andre grupper. Vi har argumenteret for, at netop konfliktende interesser mellem klassebaserede grupper udgør en stor del af dynamikken i en organisation som DM. På baggrund af denne metodiske kollektivism har vi derfor samtidig et *konfliktuelt* perspektiv på samfundet. Det får os til at lede efter politiske og værdimæssige uenigheder, holdningsændringer over tid og episoder med stærke konflikter.

Enkelte gange fremhæver vi særlige individer og deres personlige forhold. Når vi eksempelvis fremdrager Torben Rodes og Ingrid Stages tidlige erfaringer med arbejdsmarkedet er det *ikke* for at pege på, at netop deres unikke oplevelser præger organisationens holdning til eksempelvis atypisk arbejde. Som Bourdieu har beskrevet, er vi, selv når vi handler ud fra individuelle smagspræferencer, påvirket af de sociale relationer og erfaringer, der har præget vores dispositioner (Faber et.al. 2012:122). Disse smagspræferencer påvirker ligeledes vores politiske holdninger –

hvilket studier af Danmark også peger på gør sig gældende herhjemme (Ibid.; Dahl 1997). Det er derfor vores argument, at disse fremtrædende individers holdninger og erfaringer også er udbredt blandt de nærmeste i organisationen og ligeledes har præget mange - både aktive og passive – magistres dispositioner og politiske holdninger.

En af de afgørende pointer hos Bourdieu, som vi ligeledes anvender, er at individer ikke nødvendigvis opfatter sig som en del af en gruppe, selvom de befinder sig samme sted i det sociale rum. Bourdieu mente ikke, at disse grupper er klasser i virkeligheden, men blot ”klasser på papiret” (Bourdieu 1987:5). Det kræver en klassifikation og repræsentation før en gruppe, der har objektive vilkår til fælles, også subjektivt vil opfatte sig som en gruppe. Gruppen må mobiliseres og vælge en eller flere repræsentanter, der kan tale på vegne af den (Bourdieu 1985:217).

I vores tilfælde gør det sig gældende for både grupperingerne inde i DM og for selve DM. Eksempelvis bliver de arbejdsløse først en særlig gruppe i 1975, da de danner en selvstændig organisation og får plads i DM, mens universitetslærerne længe har stået stærkt i foreningen med mange undersektioner. Gruppen skal altså navngives, og nogle skal identificere sig med den, før den kan mobiliseres som klasse. En del af en eventuel klassekamp kræver derfor en *klassifikationskamp*. Denne kamp handler ligeledes om at formulere gruppens interesser. Dermed træder vi et skridt væk fra en ’naiv’ materialisme, hvor individers og gruppers objektive placering automatisk bestemmer deres politiske holdninger. Der er tale om et *aktørperspektiv*, hvor vi analyserer forskellige grupperingers egne, skiftende interesseformuleringer og kampen om definitionen af organisationens interesser.

Vi er derfor inspirerede af den kritiske realisme, når den lægger vægt på, at aktører ikke *skaber* den sociale verden, de lever i, men at de har mulighed for, at *modificere* den (Bhaskar 1989:76). Den ideologi og de materielle relationer man er indvævet i har en forrang, som det som enkeltperson og gruppe er umulig at slippe ud af. Når vi fremhæver formænd og andre fremtrædende personers holdninger er det med vægt på dem som repræsentanter for organisation og/eller bestemte interesser.

4.2 Historisk tilgang: Retrospektiv interesse - prospektiv analyse

På trods af, at vores undersøgelse udspringer af en sociologisk erkendelsesinteresse har vi foretaget nogle historiefaglige valg undervejs. Vores indgangsvinkel til at studere DM har i høj grad været båret af en retrospektiv interesse, det vil sige et forsøg på at forstå, hvorfor situationen i dag tegner sig som den gør (Kaspersen 2004:193). Forud for specialet lavede vi en korrespondanceanalyse af sikkerheder på akademikernes arbejdsmarked, der viste at magistrene var overrepræsenteret inden for det, vi betegnede 'det akademiske prekariat'. Resultaterne af denne undersøgelse præsenterede vi i kapitel 2. På baggrund af denne undersøgelse blev vi foranlediget til at stille en række spørgsmål vedrørende udviklinger på det akademiske arbejdsmarked, herunder hvilken rolle DM havde haft i skabelsen af det akademiske prekariat.

Vores valg af DM som undersøgelsesobjekt skyldes således en interesse for at undersøge en fagforenings strategier til at håndtere, at dens medlemmer arbejdede på et arbejdsmarked, der blev mere atypisk og prekært. Efterhånden som vi fik læst os igennem de tidlige numre af Magisterbladet blev det dog klart for os, at den retrospektive metode, hvor man forsøger at forklare fremkomsten en nutidig social struktur ud fra den historiske udvikling, havde nogle svagheder, vi ikke kunne ignorere. Ifølge Kaspersen (2004:193) gør især to ulemper sig gældende ved denne metode: (1) at man let kommer til at indlæse en kontinuitet og sammenhæng i udviklingen af et givent socialt fænomen. Og (2) at man let bliver blind for sameksistensen af konkurrerende sociale strukturer, der på et givent tidspunkt i historien har været lige så levedygtige, men som grundet nogle begivenheder i den historiske udvikling stoppede med at være det.

Vi havde derfor brug for en historisk metode, der var mere åben over for at analysere kompleksiteten i den historiske udvikling. Her faldt valget på det, Kaspersen (2004:194) kalder den prospektive analysemetode. Med denne metode starter man ikke med et nutidigt fænomen, men vælger i stedet et starttidspunkt i historien, hvorfra man undersøger udviklingen fremadrettet. Hermed kan man lettere kortlægge tilstedeværelsen af en række konkurrerende og sameksisterende sociale strukturer – netop fordi man ikke behøver at indrette sin analyse på at nå et på forhånd fastlagt slutpunkt (den nutidige struktur man var interesseret i at forklare).

I tråd med den prospektive analysemetode starter vi vores undersøgelse i midten af 1960'erne og dokumenterer, hvordan forskellige strategier overvejedes, domineredes eller blev undertrykt. Og hvordan udviklingen af strategierne langt fra var båret af en nomotetisk selvfølgelighed, men i stedet var udtryk for en stor grad af vilkårlighed og reaktioner på utilsigtede konsekvenser. Der var mange andre muligheder – og de blev overvejet. I specialet skriver vi os således op imod en nomotetisk sociologisk tradition, der ud fra kausalforklaringer anskuer udviklingen som styret af sociale lovmæssigheder. I stedet peger vi på, at vi kan *forklare* historien, men *ikke forudsige* den. Og at historien kunne have udviklet sig meget anderledes end det var tilfældet (Bhaskar 1989:83). En tilgang der er sjældnen inden for den sociologiske tradition (Due og Madsen 2011:58; Due og Madsen 2012:8; Karpantschov 2006:81)

4.3 Præsentation og indsamling af data

Nærværende studie er båret af tre kildetyper: Historiske dokumenter, interviews og statistisk materiale.

De *primære* kilder er seks interviews med nøglepersoner i og omkring DM fra 1970 til i dag, 16 årgange af Dansk Magisterforenings medlemsblad fra 1968 og til frem 1998, samt en række af DM's nutidige strategipapir og dokumenter vedrørende atypisk ansatte (arbejdsplan 2014, pjece om midlertidige ansatte, freelancerhåndbogen).

4.3.1 Den primære datakilde: Magisterbladet

Hovedparten af vores data stammer fra læsningen af Magisterbladet. Vi har gennemlæst hvad der svarer til omkring 16 hele årgange af 24 numre. Hvert nummer har ca. 20 siders artikler og debatindlæg foruden annoncer, personalia, lønstatistik mv. Det svarer således til 7680 siders dokumentarisk materiale.

Vi har valgt Magisterbladet frem for eksempelvis mødereferater, da det både var det lettest tilgængelige historiske materiale, i rigt omfang viser de strategiske drøftelser internt i DM, samt de beslutninger, foreningen har truffet gennem tiden. Bladet er nemlig primær informationskanal for medlemmerne. Det er altså en direkte indgang til og beskrivelse af faktiske møder og sammenkomster i DM. Samtidig er bladet også *direkte* udtryk for dialogen mellem forskellige dele af DM og DM's ledelse og de enkelte medlemmer. I debatspalterne ser vi netop diskussionen om strategierne, og i ledelsens fremlæggelser af politiske tiltag ser vi strategierne kommunikeret til medlemmerne (og den brede offentlighed). Sam-

tidig repræsenterer Magisterbladet en sortering af de væsentligste (vurderet med datidens målestok) begivenheder i og omkring foreningen, som vi ikke havde fået ud fra en læsning af mødereferater. Det har givet os både et overskueligt indblik i de mest afgørende sager, men også en blindhed over for begivenheder, der ikke blev omtalt i bladet.

Det skal dog noteres, at det ville have styrket specialets validitet, hvis vi fx havde brugt DM's mødereferater fra dengang. Referaterne ville særligt være nyttigt til at kunne se (1) de overvejelser og diskussioner, der ikke fandt vej til Magisterbladet og (2) til at gå dybere ned i de problemstillinger vi, ud fra læsningen af Magisterbladet, fandt centrale for denne undersøgelse. Det har imidlertid ikke været muligt for os at få adgang til dette materielle.

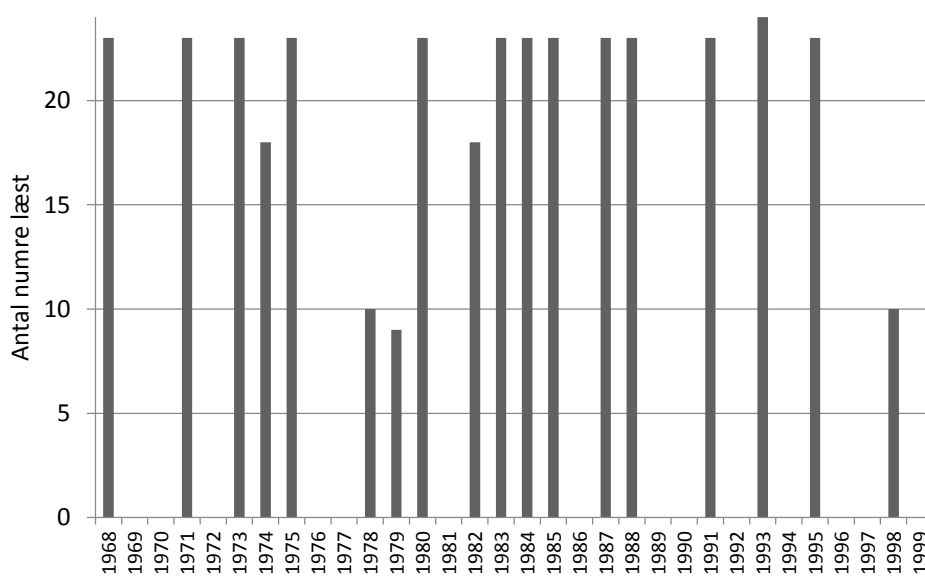
Som udgangspunkt kan dokumenterne bruges til meget andet end ren tekstanalyse. Der er billeder, opsætning og layout, som alt sammen siger noget om, hvordan organisationen fungerede, tænkte, og hvad det ville sige at være magister dengang (Mason 2002:107). Vores hovedfokus er dog på det tekstuelle indhold, selvom vi selvfølgelig løbende har haft overvejelser af organisations- og kultursociologisk art vedrørende bladets æstetiske udformning.

Det er, blandt andet af Touraine, påpeget, at undersøgelser af politiske fænomener som fagforeninger, partier og sociale bevægelser kræver, at man går ud over de historiske dokumenter og engagerer sig i de individer, der faktisk deltager i det politiske arbejde. Det skyldes, at de historiske dokumenter i højere grad er udtryk for ideologi og i mindre grad for de processer, der udvikler og skaber politiske sammenslutninger (Touraine 1981:140). Modsat Touraine vurderer vi de dokumentariske kilder til at være yderst stærke. Interviews med nøglepersoner kan ikke give os samme indsigt. For det første fordi vores informanter udtaler sig om noget, der er foregået for lang tid siden. Det kan være svært at huske. For det andet fordi vores informanter er politisk trænede. Vores interviews med dem er hvad man kalder eliteinterviews, da de er foretaget med nuværende eller tidligere ledere af politiske organisationer (Mailand 2014:9; Ostrander 1995:143). De er i stand til at kontrollere en samtale, og man kan som interviewer hurtigt blive forledt, hvis ikke man kan modstå deres 'impression management' (Due og Madsen 2011:28). Vores store forberedelse ved at gennemlæse dokumentarisk materiale og være skarpere på de historiske forløb gav os en styrke til at modstå og modgå dele af vores informanters fortællinger (Due og Madsen 1983:73). Samtidig er de dokumentariske skildringer også bedre kilder til at vise,

hvad der faktisk blev ment og gennemført i de første 30 år efter uddannelsesekspansionen.

Nedenstående figur illustrerer hvilke Magisterblade, vi har udvalgt. Udvalgelsen er foretaget, så vi har kunnet dække betydningsfulde forløb, eksempelvis overenskomstforhandlingerne i 1973, 1985 og 1987. Samtidig har vi senere genlæst og nærlæst enkelte artikler, der viste sig relevante ud fra interviewene.

Figur 4.1: Sampling af Magisterblade 1968-1998



Kilde: Egen figur

Magisterbladet udkom første gang i 1964 og udgives endnu den dag i dag. Indtil i år udkom bladet to gange månedligt.

I 1960'erne og frem til 1980'erne var det tydeligt, at bladets hovedopgave var at informere medlemmerne om foreningens virke. Der var referater af hovedbestyrelses- og repræsentantskabsmøder, oplysninger om overenskomster mv. Derudover skrev man om magistrenes arbejdsvilkår. Trækkene ved magistergruppen i 1960'erne og 1970'erne gjorde sig også gældende i bladet. Der var boganmeldelser af bøger udgivet af medlemmer, personalia, der oplyste medlemmers erhvervsskifte mv., videnskabelige disputater og jobannoncer. Indlæg af denne slags afspejler foreningens professionskarakter i den tidlige fase af uddannelsesekspansionen (Rüdiger 1993:272). I denne periode er enten formanden eller direktøren ligeledes ansvarshavende redaktør.

Fra 1980'erne og frem sker der et skifte. Bladet får en uafhængig ansvarshavende redaktør og stilen lægges om til i højere grad at betone de mere almene spørgsmål, der berører magistre. De identitetsfremmende elementer lægges (delvist) til side til fordel for flere artikler, der berører politiske emner, og medlemsdebatten udvides.

Fra 1990'erne og frem bliver bladet en del af organisationens kommunikationsafdeling, og dens vigtigste funktion bliver fra da af at vise foreningen frem for offentligheden (Rüdiger 1993:273). I 2000 får bladet et frihedsbrev og bliver en selvstændig afdeling. De seneste år har der været en overgang til elektronisk platform.

I vores læsning af Magisterbladet har vi på systematisk vis forsøgt at identificere de artikler, der kunne relateres til emnet, atypisk ansatte. Før vi gik i gang opsatte vi en række relevanskriterier for, hvornår noget skulle medtages. På baggrund af disse kriterier har vi for hvert nummer noteret os, hvordan artiklerne beskriver magistrernes faglighed, atypisk arbejde, problemer vedrørende atypisk arbejde, løsninger og midler til at håndtere atypisk arbejde, samt diverse relevante informationer.

4.3.2 Den supplerende datakilde: Interviews

Foruden vores brug af historisk-dokumentariske kilder, har vi benyttet os af seks interviews med tidligere formænd eller centrale spillere i og omkring DM. Behovet for at supplere de skriftlige kilder med interviews viste sig tidligt i undersøgelsesprocessen. Vi havde brug for at diskutere vores analyser og resultater med vidende informanter, så vores argumenter kunne styrkes og vildspor forlades. Derudover havde vi et stærkt blik for enkelte år og udviklinger mellem årene, men et dårligere kendskab til de mere langsommelige og løbende processer i foreningen.

Vi har brugt vores informanter i tre sammenhænge. For det første til at *underbygge* de fakta, vi har andet steds fra. Yderst sjældent har vi alene støttet os op ad deres udsagn omkring hvad organisationen mente eller gjorde. I hovedreglen har det dog oftest været rationalerne bag de forskellige politiske strategier og holdninger, vi også har kunnet spore i det dokumentariske materiale, som informanterne har bidraget med.

For det andet er informanterne *repræsentanter* for ledelsen i organisationen. Og for forskellige politiske grupperinger inden for DM. Vores informanters viden og synspunkter er derfor også udtryk for en bestemt logik, der ikke nødvendigvis afspejler holdningerne i hele foreningen (Schmitter og Streeck 1999:54). Som repræsentanter for ledelsen har vi

brugt vores informanter til at vurdere, hvilke strategier DM forfulgte over for andre aktører uden for organisationen, og hvilke, der primært blev diskuteret inden for DM. Som repræsentanter for politiske grupperinger i DM, har vi brugt dem til at uddybe de politiske rationaler bag de forskellige strategier, og særligt de strategier som deres egen gruppering var ophavsmænd til.

For det tredje er informanterne *medfortolkere*. Det er svært at løbe fra, at de både er indsigtsfulde individer og har langt mere erfaring med DM end os. De har derfor også kunne bidrage med en viden vi ikke ville kunne få adgang til gennem andre kanaler. Vi har derfor diskuteret vores holdninger og analyser med dem. Brugt på denne måde har interviewene derfor karakter af kommunikativ validitet. Om denne validitetsform skriver Steinar Kvale:

Kommunikativ validitet drejer sig om efterprøvning af gyldighederne af vidneudsagn i en dialog. Gyldig viden opstår, når modstridende vidensudsagn diskuteres i en dialog. Det er diskursdeltagernes argumentation, der afgør, hvad der er en gyldig observation. (Kvale 1997:239)

Vi har netop brugt diskussionen om faktiske hændelser og analyser som grundlag for, hvornår vores argumenter var stærke og svage. Dette er ligeledes sket ved, at vi har vist vores informanter uddrag af sammenhængen af de tekststykker, hvor de citeres direkte. De har derfor haft muligheden for at præcisere forskellige i fortolkninger og forståelsen af kendsgerninger. Denne sidste validering har dog vist sig at medføre meget få korrektioner, hvorfor vi betragter vores forståelse af vores informanter som høj.

I modsætning til det indtryk man kunne have af kommunikativ validitet ud fra ovenstående citat indgik vi ikke alene i en fri, rationel dialog med vores informanter. Interviewene var – som tidligere beskrevet – styret af asymmetriske magtforhold (Kvale 2006). Vi havde på vores side en større forberedelse og grundig kendskab til de specifikke historiske kendsgerninger vi fremdrog i løbet af interviewene (se bilag 2). Informanterne havde derimod en større viden om DM end os. Interviewene blev derfor et argument, hvor vi forsøgte at argumentere for vores analyser, informanterne korrigerede og præsenterede deres analyser, og vi forsøgte at fastholde informanterne på de historiske dokumenter, vi havde fremdraget.

Eksempelvis fremlagde vi både før og under interviewene vores analyse af, at promoveringen af magistre ind det private arbejdsmarked havde en både positiv og en negativ konsekvens. Promoveringen bidrog til at knække ledigheden i slutningen af 1980'erne, men samtidig kunne vi med vores korrespondanceanalyse pege på skabelsen af et uorganiseret og usikkert privat arbejdsmarked for unge magistre. Denne fastholdelse af fokuset på promoveringsstrategien og det usikre private arbejdsmarked var afgørende for at få en vurdering af, i hvilken grad DM overhovedet havde strategier til at sikre løn- og arbejdsforhold for privatansatte.

Sampling af interviews

Vi har udvalgt vores informanter så vi i videst muligt omfang sikrer os *forskellige* forståelser af Dansk Magisterforening og dens strategier til at håndtere atypisk ansatte. Målet er at kunne sikre os, at de analyser vi diskuterer med informanterne, og de strategier de fremlægger, ikke repræsenterer enkelte grupperingers forståelse. Det har vi forsøgt ved at sample vores informanter ud fra et maximum variations-kriterie (Flyvbjerg 1996:150). Samplingmetodens handler om, at udvælge så forskellige typer af cases til at beskrive samme underlæggende fænomen. Formålet at se, hvilke forståelser der går på tværs af tidsperioder, samt politiske grupperinger og hvilke der deles af repræsentanter for DM i bestemte perioder og blandt bestemte grupper. Målet med metoden er at få generelle beskrivelser og analyser af det undersøgte fænomen (Maxwell 2002:53). Vi arbejder ikke med egentlige cases, men samme pointe gør sig gældende for vores informantudvælgelse. Et overblik over vores informanter kan ses i tabel 4.1.

Vi har udvalgt vores informanter, så vi så vidt muligt kunne dække perioden siden 1970 og frem til i dag, samt sikre at alle perioder var afdækket af flere informanter (se figur 4.1) for at kunne triangulere udsagn og undersøge modstridende opfattelser og analyser. Hvor det har været vanskeligt at træffe aftale om interviews med tidligere centrale figurer i og omkring DM (eksempelvis vedrørende de tidlige 1970'ere), har vi kompenseret for vores manglende interview-triangulering ved at studere de dokumentariske kilder nøjere for disse perioder.²⁹

Samtidig har vi udvalgt vores informanter, så vi både har et internt (SVR, IS, CG, PC) og et eksternt (SVR, NLJ) perspektiv på organisationen. Ligeledes er de politiske grupperinger de tidligere formænd i dag tilhører forsøgt indsamlet så spredt som muligt. Endelig har vi også udvalgt informanter, der i særlig grad har været eksponenter for forskellige strate-

gier i DM. Eksempelvis har Ingrid Stage været hovedfortaler for forbedringsstrategien for timelønnede undervisere, mens Per Clausen har været afgørende for udviklingen af Magistermodellen og Torben Rode var central i den første formulering af reducerings- og promoveringsstrategien.

Tabel 4.1: Overblik over informanter

Informant	Periode i/omkring DM	Tidl. erhverv	Politisk tilhørsforhold	Hovedstrategi
Torben Rode	Bestyrelsesmedlem i sektion for seminarlærere: 1968-1973 Formand: 1973-1975 Direktør: 1981-1991	Seminarie-lærer	Radikale Venstre	Reduceringsstrategien (og promoveringsstrategien)
Søren Vang Rasmussen	Formand for seminarlærerne og medlem af HB: 1981-1991 Formand for DM: 1991-1993 Formand for AC: 1994-1998	Seminarie-lærer	Socialdemokratiet	Promoveringsstrategien
Per Clausen	Hovedbestyrelsen: 1989-1994 Formand: 1994-2000 Bestyrelsesmedlem i MA-kasse: 2000-dd.	VUC-lærer og undervisningsassistent	Enhedslisten	Arbejdsfordelingsstrategien
Niels Lykke Jensen	Chef for AC's politiske afdeling 1997-2013	Konsulent i ministerier og LO	Vides ikke	Promoveringsstrategien
Ingrid Stage	Hovedbestyrelsen: 1990-1993 Formand: 2001-dd.	Oversætter og deltidsansat underviser v. CBS	Vides ikke	Forbedringsstrategien
Camilla Gregeresen	Bestyrelsesmedlem i MA-kasse: 2005-2012 Formand for den private sektion: 2015-dd.	Konsulent i PROSA	Tidl. Uddannelsespolitisk sekretær i Enhedslisten	Forbedrings- og promoveringsstrategien

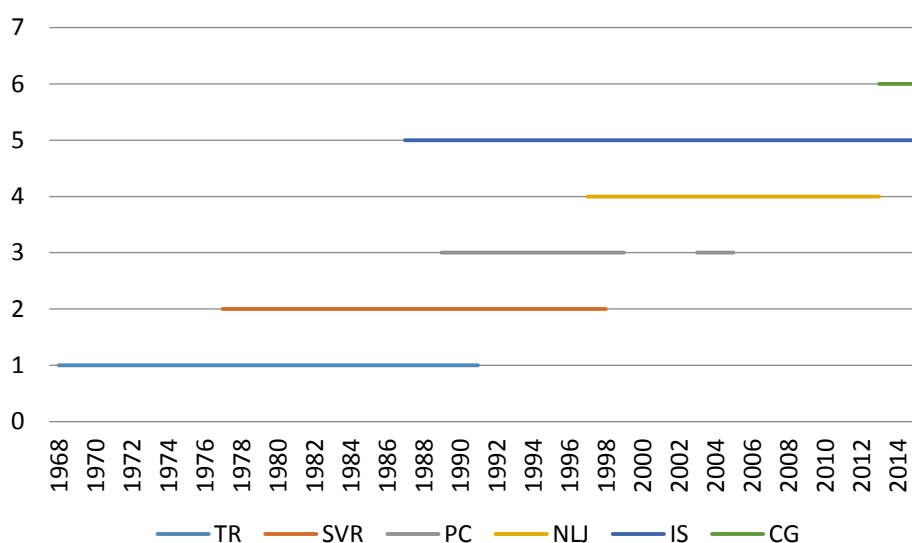
Kilde: Interviews, Wikipedia, Kvinfo, Rüdiger 1993

Vores relativt få informanter har dog også sine begrænsninger. Særligt to forhold ville være interessant at undersøge nærmere, hvis vi havde

haft flere informanter til rådighed. Det havde været relevant at høre vurderinger og oplevelser fra centrale aktører blandt universitetslærernes afdelingsbestyrelse i 1970'erne og 1980'erne, samt repræsentanter fra sektionen for arbejdsløse og deltidsansatte i samme periode. På den måde kunne vi have fået stærkere indblik i parterne, der udformede DM's politik i perioden. For det andet havde det været relevant at inddrage informanter udenfor DM. Særligt de aktører, der bidrog til forhandlingerne om arbejdsfordelingsstrategien i 1980'erne og 1990'erne (herunder AC og LO), men også repræsentanter fra regeringen, arbejdsgivere og uddannelsesinstitutioner, der bidrog til 1980'ernes promoveringstiltag. Det var desværre ikke muligt at skaffe disse interviews, dels da der for perioden i 1970'erne og 1980'erne er relativt få levende, centrale aktører fra DM, dels da vores begrænsede tid til dataindsamling nødvendiggjorde en skarp udvælgelse af seks informanter.

I figur 4.2 ses et overblik over, hvornår vores informanter har haft tillidshverv i og omkring DM:

Figur 4.2: Informanternes tillidshverv 1968-2015



Kilde: Egen opgørelse

Som det fremgår, er stort set alle perioder overlappende med en eller flere informanter. Det har gjort det muligt at foretage en triangulering, således at uoverensstemmelser har kunnet undersøges (Due og Madsen 2011:27). Eksempelvis er der store uoverensstemmelser mellem hvorvidt arbejdsfordelingsstrategien var propagandistisk eller realpolitisk i 1980'erne. Uoverensstemmelsen vurderes i det konkrete kapitel.

Pålidelighed hos politiske informanter

Den politiske arena er hård at navigere i. Hårde konflikter, skarpe kompromisser og skiftende alliancer er hverdagen. Magtpositionerne som vores informanter besidder eller har besiddet kæmpes der ofte hårdt om (Due og Madsen 1978b:91). Informanternes nuværende position og relation til organisationen er derfor afgørende for at forstå nuancerne i deres udsagn. Fra dem, der har måttet forlade Dansk Magisterforening eller AC uden deres vilje (Torben Rode, Niels Lykke Jensen, Søren Vang Rasmussen), er udmeldingerne ofte skarpere og klarere. Særligt SVR og TR kan betragtes som drabanter, personer med mindre tilknytning til det undersøgte fænomen. De to står i dag uden bindene loyalitetsforhold til organisationen og kan til dels være interesserede i at give udtryk for en holdning, der har mistet politisk opbakning eller er særlig kritisk. Fordehlen er at de kan udtrykke sig mere frit.

Brugen af drabanter har også ulemper, da, vi som forskere kan ende med at være mikrofonholdere for en særlig kritisk holdning til organisationen (Andersen et. Al 1992:211). Det er særligt problematisk for undersøgelsens validitet i tilfælde med Torben Rode, da vi støtter os tæt op af hans interview i analysen af forholdene i 1970'erne. Som beskrevet i dette kapitel har vi derfor (særligt i hans tilfælde) forsøgt at krydstjekke hans udsagn med andre informanter og de dokumentariske kilder.

Blandt dem der stadig er der, eller dem hvis politiske løbebane i DM endnu ikke er afsluttet (Ingrid Stage, Camilla Gregersen og delvist Per Clausen), er der ofte mindre kritiske udmeldinger om organisationen. Særligt Ingrids og Camillas interview bør betragtes som formelle præsentationer af organisationens holdning i dag. Hvor der er tale om personlige holdninger eller erfaringer bemærkes dette. Denne gruppe har i højere grad interesse i at sikre at organisationen 'tager sig godt ud' i offentligheden – og i nærværende undersøgelse.

4.3.3 Transskribering og citationer

Af praktiske grunde har vi valgt ikke at transskribere vores interviewmateriale. Dette skyldes at vi ikke har været interesseret i at fortolke på det sproglige indhold, men informanternes overordnede betragtninger og holdninger. Vi har taget referater af alle vores interviews og gennemlyttet dem, ligesom vi også har sendt vores informanter tekstuddrag, hvori de optræder direkte. Det har vi både gjort for at de kunne kommentere og præcisere, men også for at de kunne validere deres udsagn.

Når vi i analysen bruger vores interviewmateriale henviser vi til informantens initialer og årstal. Når vi eksempelvis henviser til interviewet med Torben Rode skrives: (TR 2014).

Når vi henviser til Magisterbladet henviser vi til årgang og nummer, men ikke sidetal. Når vi eksempelvis skriver '(MB 1974)', betyder det: Magisterbladet fra 1974, blad nummer 6. At vi ikke henviser direkte til sidetal, skyldes den måde vi har kodet vores noter. Her har vi noteret os en række forhold, men alle med reference til bladnummer og ikke sidetal.

4.3.4 Det sekundære kildemateriale

Udover ovenstående, har vi også anvendt en række sekundære historiske værker, der beskæftiger sig med DM eller den tidsperiode vi har været interesseret i. Det har særligt været relevant at inddrage historiske analyser af fagbevægelsen og studenterbevægelsen.

Studenterbevægelsen spillede således en særlig rolle i 1970'ernes strategier til at reducere de atypisk ansatte. For viden om studenterbevægelsens historie har vi støttet os op af Jakob Gottschau's bog (1987) *Rebeller og medløbere* om studenterbevægelsens historie frem til 1987 og Sørensen og Hansens (2007) antologi om Studenterrådet ved Århus Universitet.

Ligeledes har LO-fagbevægelsen haft stor indflydelse på DM. Særligt 1980'ernes diskussion om arbejdsfordelingsstrategien var domineret af tanker og strategier importeret fra LO. Her har vi støttet os op af Lars K. Christensens mfl. (2004) *Arbejdernes historie i Danmark 1800-2000*, antologien *Mindre arbejde, mere autonomi* (1986) om diskussionerne i 1980'erne om nedsat arbejdstid og Lars Olsens (2013) debatbog om Socialdemokratiets udvikling siden 1960'erne, *En bygning slår revner*. Derudover også Jesper Due og Jørgen Steen Madsens analyser af overenskomstforhandlingerne i 1980'erne, som de eksempelvis fremlægges i *Når trepartssamarbejde skaber reformer* (2012).

Til at støtte vores forståelse af den generelle udvikling i DM fra dens dannelse til 1994, har Mogens Rüdigers (1993) 75-års jubilæumsskrift *Tjener i åndernes rige* været uundværligt. En række samtidige eller historiske artikler og bøger er ligeledes inddraget til at beskrive den sociale og historiske kontekst i det omfang, det har været nødvendigt. Derudover har vi benyttet os af AC's 25 års jubilæumsskrift redigeret af Dorete Dandane (1996).

Vi har ligeledes benyttet en række statistiske undersøgelser og kilder. Formålet har været dels at få et indblik i magistrenes arbejdsmarked vis-a-vis andre akademikergrupper. Dette blev beskrevet nærmere i kapitel 2. Derudover har vi benyttet det statistiske materiale til at vurdere i hvilken grad strategierne har påvirket ansættelsesforhold og ledighed blandt magistrene igennem tiden og i dag.

Den mest omfattende har været vores egen korrespondanceanalyse over usikkerheder på det akademiske arbejdsmarked, som vi har lavet en selvstændig, supplerende analyse af til nærværende undersøgelse. Den er baseret på spørgeskemaer fra European Social Survey fra 2002 til 2012 og viser et strukturelt billede af akademikerens arbejdsmarked i 00'erne. Det har været nødvendigt at lave supplerende analyser og udbygge den til 2012, for at kunne se, hvilke uddannelsesgrupper og sektorer de atypiske (og ofte prekære) magistre tilhørte. Både operationaliseringen og dataarbejdet er identisk med de forudgående analyser, som kan findes i bilag 1.

Derudover har vi anvendt følgende statistiske kilder, der direkte eller indirekte beskæftiger sig med atypisk arbejde blandt magistre:

- *Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse*, foretaget af Rambøll Management for AC i 2007
- *Magistrenes beskæftigelse og ledighed*, foretaget af New Insight for DM i 2010
- *Nye entreprenører eller et akademisk proletariat*, foretaget af Teknologisk Institut for en række akademikerorganisationer i 2000
- Uddrag af Dansk Magisterforenings *Hvidbog om magistrenes beskæftigelse* fra 1988
- Ledigheds- og erhvervsstatistik fra 1970 til i dag.

4.4 Data- og metodetriangulering

Vores empiriudvælgelse baserer sig på et ønske om både datamæssigt og metodisk at triangulere vores tilgang til empirien (Olsen 2002:48). Ved både at anvende kvalitative og kvantitative metoder får vi en *metodetriangulering*, der giver os adgang til det samme fænomen fra to forskellige vinkler (Denzin 1989:244ff), men som også viser to vidt *forskellige fænomener*.

Ligesom det kvalitative materiale kan vores statistik, der går i dybden med omfanget af forholdene for atypisk ansatte og prekære magistre,

vise styrkeforholdene mellem grupper inden for DM. Samtidig kan det også vise DM's overordnede styrkeforhold vis-a-vis arbejdsgiverne, ved eksempelvis at påpege, i hvilken grad der findes en outsidersgrupper eller arbejdskraftreserve, der kan trykke løn- og ansættelsesforhold (Kelly 2011:18). Samtidig viser det kvantitative materiale et andet '*stykke af virkeligheden*' (Denzin 1989:246). Materialet peger på, hvordan arbejdsmarkedet udvikler sig, og dermed kan vi både se hvordan DM kan være medskabere af arbejdsmarkedet, men også om de har haft strategisk kapacitet til overhovedet at forstå deres arbejdsmarked i dag og tidligere.

DM's skiftende strategier undersøges med baggrund i både interviews af nøglepersoner og et omfattende historisk materiale fra medlemsbladene. Der er derfor tale om *datatriangulering* (Denzin 1989:245). I tråd med Norman Denzin er vores mål ikke at ignorere forskelle mellem interviews og medlemsblade, men derimod at forstå dem. På den måde kan vi forstå de diskussioner, overvejelser og strategisk handlinger, foreningen foretog sig. Det giver os et bedre billede af, hvad der *faktisk* blev tænkt og gjort i DM fra 1970 til 2000.

Dette ønske om at sondre mellem fakta og fiktion er gennemgående. Fra et etnografisk perspektiv har John Van Maanen peget på, at det kan være en fordel at skelne mellem 'operationel' og 'præsentationel' data. Det er data, som henholdsvis beskriver hvad der sker, tænkes mv. og data, hvor informanter forsøger at give et bestemt billede af dem selv (Maanen 2002:106). Dette er yderst afgørende, da al vores data er begge dele på samme tid.

Både interviews og artiklerne i Magisterbladet er rekonstruktioner i forskellige former. De interviewede kan have svært ved at huske og de kan have særlige politiske agendaer – de er jo stadig eller har været professionelle politikere. Samtidig er Magisterbladet et organ, der både skal facilitere foreningens demokratiske dialog og informere medlemmerne om foreningens virke og holdninger. Desuden er Magisterbladet styret af ledelsens politiske interesser i, hvad og hvordan der kommunikeres til medlemmerne. Formanden og direktøren var eksempelvis ansvarshavende redaktør i 70'erne og 80'erne, mens bladet fra 1987 og frem var en del af organisationens kommunikationsafdeling (Rüdiger 1993:272), og først i 2000 fik bladet et frihedsbrev. Disse to kvalitative kilder er derfor politisk præget ud fra to forskellige interesser: En retrospektiv for informanterne og en bundet af de nutidige forhold for organisationen.

Disse forskelle i kommunikationsinteresser har været givtige for os. Informanterne har ofte kunnet lægge datidens taktiske overvejelser til side og åbenhjertigt fortælle om, hvilke dele af strategierne der var propagandistiske, og hvilke der var realpolitiske. Samtidig har det dokumentariske materiale fanget holdninger og holdningsskifte, som informanterne i dag ikke husker eller ønsker at stå ved. Eksempelvis er der helt op til 2004 megen agitation for arbejdsfordelingsstrategien (særligt magistermodellen). Det kunne foranledige én til at tro, at strategien fyldte meget i foreningens arbejde. Det er dog forkert. Som Per Clausen fremhævede i sit interview, skrinlagde man de realpolitiske krav til en arbejdsfordelingsstrategi efter et mislykket forsøg på at få det indført i midten af 1990'erne. En udlægning der ligeledes blev bekræftet af Søren Vang Rasmussen og Ingrid Stage.

På trods af vores talrige forsøg på triangulering må det siges, at der må tages forbehold for, at interviews og dokumenter er rekonstrueret materiale. Undersøgelsen skal derfor ansues som et bidrag til den sociologiske undersøgelse af fagforeninger i almindelighed og Dansk Magisterforening i særdeleshed, og i mindre grad som en tilbunds gående historisk afdækning af alle tænkelige forhold, der er sket i og omkring DM siden 1970'erne.

En anden begrænsning er, at vi udelukkende fokuserer på kvalitative kilder tæt på DM. Niels Lykke Jensen er således den eneste af vores informanter, der ikke har en fortid i DM. I forhold til det dokumentariske materiale stammer alt fra DM's officielle kanaler. Denne bias kan nemt forlede os til at indoptage organisationens verdensbillede – både normativt og erkendelsesmæssigt – og føre til, at vi ikke kan lave neutrale analyser. Som det fremgår af vores sampling har vi forsøgt at undgå dette ved at have så mange forskellige informanter som muligt. De er dog ikke så forskellige, at vi også har informanter fra arbejdsgiversiden. Vores opgave er derfor erkendelsesmæssigt forankret i DM's lønmodtagerperspektiv.

5

Magisterforeningens strategier til at håndtere atypisk arbejde

Præsentation af DM's fire strategier

5.1 De fire strategier

Denne afhandlings primære, empiriske vidensbidrag er kategoriseringen af de strategier, DM har benyttet siden uddannelsesekspansionen til at håndtere atypisk arbejde. Ud fra vores læsning af Magisterbladene, interviews og gennemgang af en række politikpapirer, pjecer og rapporter har vi opsat fire forskellige strategier, DM har benyttet og stadig benytter sig af i dag.

Dette kapitel introducerer kort strategierne og de historiske perioder, de indgår i. Strategierne er opsummeret i tabel 5.1, mens faserne, strategierne indgår i, er opsummeret i tabel 5.2. Formålet med nærværende kapitel er primært at give læseren et overblik, som er nødvendigt i de følgende kronologisk strukturerede afsnit.

I resten af analysen forfølges den kronologiske udvikling af strategierne. Først reduceringsstrategien og fremkomsten af først arbejdsfordelings- og dernæst forbedringsstrategien. Derefter analyseres fremkomsten og udviklingen af promoveringsstrategien. Endelig opsummeres konsekvenserne af de fire strategier i dag.

5.1.1 Reduceringsstrategien

Reduceringsstrategiens formål er at reducere udstrækningen af atypiske ansættelser på de klassiske magisterarbejdsfelter.³⁰ I modsætning til de tre øvrige strategier, vi identificerer, har reduceringsstrategien rødder helt tilbage til foreningens dannelse. Strategien dominerede indtil mid-

ten af firserne, hvorefter den mistede opbakning. I dag er det kun et beskeden udsnit af DM's aktiviteter, der kan rubriceres som elementer i en reduceringsstrategi.

Fra 1970'erne anvendes strategien i en kombination med promovning af magistre på utraditionelle områder. Strategien er derfor alene knyttet til at sikre typiske og sikre stillinger på de traditionelle underviserområder. Senere bliver reduceringsstrategien dog i højere grad anvendt på særlige former for atypisk arbejde, herunder freelancestillinger i den private sektor, midlertidige stillinger i det hele taget og en begyndende kritik af løntilskudsordninger i det offentlige. I dag går forbedringstiltag- og reduceringstiltag hånd i hånd, da man forsøger, at give arbejdsgivere incitament til at ansætte undervisere i faste fuldtidsstillinger ved at gøre timelønnede underviserstillinger dyre at anvende.

Det særegne ved reduceringsstrategien er fokuset på at opretholde løn- og ansættelsesvilkår for de fuldtidsfastansatte på det traditionelle magisterarbejdsmarked. Og derudover villigheden til at acceptere, at en sådan opretholdelse om nødvendigt må ske på bekostning af de magistre, som ikke kan finde typisk ansættelse. Der er derfor en delvist eksklusion af de atypiske underviseres interesser (Heery 2009:420). Herved adskiller 1970'ernes reduceringsstrategi sig fra tidligere, hvor det primært var ikke-magistre, man arbejdede for at ekskludere fra magistrenes traditionelle beskæftigelsesfelter (Rüdiger 1993:42,62). Uddannelsesekspansionen kombineret med oliekrisen skabte imidlertid en ny situation, der gjorde, at man blev nødt til også at arbejde for en 'eksklusion' af de overskydende magistre fra de traditionelle beskæftigelsesområder.³¹

Kritikken af de timelønnede undervisningsstillinger i 1970'erne var todelte. På den ene side kritiserede man de atypisk ansatte for at undergrave magistrenes løn- og ansættelsesvilkår. Kritikken rettede sig imidlertid også mod den faglige kvalitet af både undervisning og forskning på de højere læreranstalter. Mange af de midlertidige stillinger, der blev slået op, havde nemlig ikke indberegnet tid til forskning, men kun undervisning og administrative opgaver. Det blev betragtet som en underminering af den forskningsbaserede undervisning, hvilket på længere sigt ville nedbryde magistrenes professionskarakter (Rüdiger 1993:46). Både fordi fremtidens magistre, dvs. de studerende, ville få en ringere uddannelse, men især fordi den universitetsansattes selvbestemmelse, i form af den frie forskning, ville blive indskrænket. For gruppen af universitets- og seminarielærere fremstod promovningsstrategien – i kombination med reduceringsstrategien – derfor som et attraktivt kompromis. Et

kompromis, der på den ene side bekæmpede ledigheden og udbredelsen af atypiske stillinger ved at promovere utraditionel beskæftigelse. Og på den anden side stadig forsvarede privilegierne for de fastansatte i de traditionelle magisterjob.

Reduceringsstrategien forfølges ligeledes på det private arbejdsmarked. Man forsøger at undgå ansættelser uden overenskomst og på usikre vilkår som freelancere. I første omgang forsøges klassiske arbejdstagermidler anvendt, herunder strejke- og blokadevåben. Det lykkes dog i yderst begrænset omfang, hvorfor denne strategi i lav grad søges anvendt på det private arbejdsmarked.

5.1.2 Promoveringsstrategien

Kernen i promoveringsstrategien er ønsket om, at udvide magistrenes arbejdsmarked til utraditionelle beskæftigelsesområder. Metoden var en promovering af magistrenes kompetencer over for arbejdsgiverne, samt videreuddannelse og oplysningsarbejde over for medlemmerne om mulighederne på nye beskæftigelsesområder.

Promoveringsstrategien har ikke til formål at skabe atypisk arbejde. Formålet er i stedet at bekæmpe ledighed blandt magistre. Den er dog central fordi den (1) blev udviklet for at undgå timelønnede undervisere på det traditionelle område, (2) førte til oprettelsen af et uorganiseret arbejdsmarked, der har sin særegne form for atypiskhed (og usikkerhed), og (3) fordi logikken om at skabe beskæftigelse førte til accept og direkte promovering af en række atypiske stillinger. Man bidrog eksempelvis til at oprette og promoverede stillingstyper som midlertidige stillinger i forskerrekutteringen, løntilskudsordninger, samt selvstændig virksomhed og freelancerarbejde de sidste par år.

Som udgangspunkt har denne strategi en accepterende tilgang til atypisk arbejde. Særligt fordi strategien som udgangspunkt ikke forholder sig til hvilke forhold magistrene i utraditionelle stillinger ender i, men også fordi strategien i de seneste år aktivt arbejder på at fremme en række atypiske stillingstyper.

Promoveringsstrategien er, ligesom reduceringsstrategien, en af de to første strategier DM udvikler i kølvandet på oliekrisen i 1973. Ideen om, at magistre må acceptere ændringer i jobfunktioner og branchetilknytning, skal ses som en bevægelse væk fra magistrenes professionskarak-

ter. I starten af 1970'erne gødes vandene for et delvist opgør med professionsstankegangen, som man i DM's ledelse anså som nødvendig for at få magistrene ud i utraditionel beskæftigelse.

I perioden for strategiens første formulering var det for ledelsen, på den ene side nødvendigt at imødekomme hovedparten af medlemmerne, der for størstedelens vedkommende havde faste fuldtidsstillinger med høj anciennitet og sikkerhed i ansættelsen. Dertil udformede man reduceringsstrategien. På den anden side stod man med et arbejdsløshedsproblem, som man ikke kunne se bort fra, og som ikke umiddelbart syntes at kunne afhjælpes gennem arbejdet for at oprette nye stillinger indenfor de traditionelle beskæftigelsesfelter. Det var derfor nødvendigt at formulere en ny strategi, der tog hånd om arbejdsløshedsproblemet uden at kompromittere reduceringsstrategien. Hertil var promoveringsstrategien velegnet.

Promoveringsstrategien er den mest vedholdende strategi i foreningens nyere historie og er derfor anvendt i samspil med alle tre øvrige strategier. Ved sin start er den tænkt i samspil med reduceringsstrategien, mens der alene ad hoc og sjældent arbejdes med initiativer, der kan virke både promoverende og forbedrende eller arbejdsfordelene.

5.1.3 Arbejdsfordelingsstrategien

Arbejdsfordelingsstrategien går som udgangspunkt ud på, at fordele arbejdet mellem deltidsbeskæftigede/arbejdsløse og fuldtids- eller overbeskæftigede. Strategien forfølges særligt af sektionen for arbejdsløse og deltidsansatte og bekæmpes af universitetslærerne. Der er altså konflikt mellem magistre med professionskarakter og prekære om denne strategis status i organisationen.

Første del af strategien fremsættes i 1980'erne som overenskomstkrav, hvor man, ligesom den øvrige fagbevægelse, kræver arbejdstidsnedgang og en kompensation, der skal føre til merbeskæftigelse. I 1990'erne udvikler strategien sig til en jobrotationsordning (Magistermodellen), hvor magistre med behov for orlov pga. eksempelvis ønsket om tid til familien eller uddannelsesbehov kan bytte job med arbejdsløse magistre. Alene arbejdstidsnedsættelsen lykkes, merbeskæftigelsen sikres i begrænset omfang og Magistermodellen gennemføres aldrig. Strategien forfølges ikke realpolitisk i løbet af 2000'erne og har lille betydning i dag.

Strategiens tilgang til atypisk ansatte og arbejdsløse er solidarisk. Man anser midlertidige og deltidsansatte som ufrivillige og forsøger at fordele

arbejdet mellem medlemmerne. Strategien kan derfor kategoriseres som et forsøg på at sætte de prekære magistre og atypisk ansattes interesser forrest i organisationens arbejde, men uden at udarbejde særskilte planer for gruppen. Derfor kan den karakteriseres som en *inklusion* af de atypiske magistre (Heery 2009:432).³²

5.1.4 Forbedringsstrategien

Den fjerde strategis formål er at forbedre løn- og ansættelsesvilkår for gruppen af atypisk ansatte. Det forsøges bl.a. at sikre overenskomst-dækning af undervisningsassistenterne, så de eksempelvis også får overarbejdsbetaling og pensionsdækning. Ligeledes arbejder man løbende for at sikre forholdene for projektansatte og forskningsinstitutionsansatte. De seneste par år har der været særligt fokus på at forbedre forholdene for freelancere, selvstændige og hyppigt, jobskiftende magistre i den private sektor. Eksempelvis ved at modarbejde jobklausuler, sikre immateriel ejendomsret og udvikle tilskudsordninger, såsom iværksætterpilotordningen.

Strategien anerkender atypiske ansættelser. Anderkendelsen findes i to typer. Den første, som bl.a. omfatter de timelønnede undervisere, er et forsøg på at *inkludere* de atypiske under de typiskes vilkår. Deres krav er derfor underordnet de typiske magistres krav (Heery 2009:431). I den private sektor og hvad angår selvstændige og freelancere har man i dag også en række krav, der aktivt sætter de atypiskes forhold som atypiske forrest og forsøger at forbedre dem som sådan. Disse tiltag viser derfor et direkte *engagement* i de atypiskes interesser, da strategien har elementer, der forbedrer de atypiskes særlige forhold (Ibid. 434).

Som fagforening har Dansk Magisterforening som mission at forbedre medlemmernes vilkår. Hvad angår de timelønnede undervisere har man dog i en periode valgt, at undlade at forbedre deres vilkår og til en vis grad aktivt forværret dem. Forbedringsstrategien er derfor udtryk for et strategisk sporskifte.

Tabel 5.1: Dansk Magisterforenings fire strategier til at håndtere atypisk arbejde

Strategi	Reducering	Promovering	Arbejdsforde- ling	Forbedring
Formål	Reducere omfanget af atypiske ansættelser	Udvide det akademiske arbejdsmarked	Sænke arbejdstiden for fuldtidsansatte og sikre merbeskæftigelse	Forbedre løn- og ansættelsesforhold for atypisk ansatte
Tilgang til atypisk arbejde	Modstand	Delvis accept /accept	Normalisering af deltidsarbejde og solidaritet med prekære magistre	Delvis accept
Hovedfokus	Offentligt (time-lønnede undervisere) og privat arbejdsmarked (freelancere)	Det private arbejdsmarked + offentlig administration	OK-dækkede, hovedsageligt offentligt	Det offentlige arbejdsmarked og selvstændige/fleksible
Udvikling	1970-1994: Reducere timelønnede undervisere 1980'erne: Bekæmpe freelanceansættelser 2010'erne: Reducere løntilskud i den offentlige sektor og midlertidige ansættelser	1970-dd.: Promovere utraditionelle områder 1973-dd.: Accept af usikre rekrutteringsvilkår for forskere 2000-dd.: Støtter oprettelsen af atypiske stillinger (iværksættere og løntilskud)	1973-1984: Strategi Diskuteres i foreningen 1984-1990: OK-krav 1994-1996: Rotationsordningen, Magistermodellen, er krav til OK-forhandlinger	1973-1994: Forbedringer for UA'ere diskuteres i foreningen 1980'erne: Tiltag for at forbedre forhold for fondsansatte 1994-dd.: Strategi for at forbedre forhold for UA'ere 2000-dd.: Arbejde mod jobklausuler og for ophavsretigheder for selvstændige/free-lancere

Kilde: Egen model på baggrund af historisk studie

5.2 Strategikombinationer i tre faser

Vi har indtil nu beskrevet strategierne som adskilte fænomener, der ikke har meget med hinanden at gøre. I praksis forholder tingene sig dog noget anderledes idet strategierne, snarere end at afløse hinanden i et lineært forløb, har sameksisteret. De fire strategier har dog skiftedes til at været fremherskende i foreningen.

Der er to vigtige reservationer som skal nævnes før vi kan gå videre til beskrivelsen af faserne. For det første gælder det, at der *ikke* er tale om absolutte skillelinjer mellem faserne, men derimod glidende overgange fra periode til periode. For det andet gælder det, at en strategi hverken ophører med at eksistere eller have betydning når den stopper med at være dominerende. Der er med andre ord ikke tale om, at DM udelukkende arbejder med de dominerende strategier. Tværtimod har vi observeret alle fire strategier diskuteret og til dels effektueret igennem hele undersøgelsesperioden.

Den *første fase* løb fra omkring 1971 til 1984, hvor strategierne om reducere og promovering var dominerende. Dernæst fulgte *anden fase*, hvorunder promoveringsstrategien forblev dominerende, men fik følgeskab af arbejdsfordelingsstrategien i stedet for reduceringsstrategien. Denne fase varede fra omkring 1984 til 1996. Den *tredje fase* påbegyndtes i 1994 og var i 2000 stadig gældende. I tredje fase arbejdede DM fortsat med promoveringsstrategien, og som det nye nu også med forbedringsstrategien. De tre faser er som følger:

Tabel 5.2: Dansk Magisterforenings strategier opdelt i historiske faser

Periode	Dominerende strategier	Repræsentation af atypisk ansattes interesser
1970-1984	Reducering og promovering	Eksklusion (hovedsageligt af <u>UA</u> 'ere)
1984-1996	Promovering og arbejdsfordeling	Accept på lige vilkår (særligt <u>UA</u> 'ere)
1994-dd.	Promovering og forbedring	Accept på lige vilkår (Særligt <u>UA</u> 'ere) & Begyndende engagement i atypisk ansatte (Særligt selvstændige/freelancere)

Kilde: Egen model på baggrund af historisk studie

DM's overordnede strategiskifte har gået fra at reducere udbredelsen af atypiske ansættelser til en strategi om at forbedre løn- og ansættelsesvilkårene for de atypisk ansatte magistre til nutidens små tilløb til direkte engagement i atypisk vilkår. Samtidig har man løbende forsøgt at udvide magistrernes arbejdsmarked gennem promoveringsstrategien. Som det fremgår af ovenstående, har promoveringsstrategien været dominerende i alle de faser, som vi skal komme ind på i denne afhandling. Promoveringsstrategien har således gået hånd i hånd med både reducerings- arbejdsfordelings- og forbedringsstrategierne, hvilket tyder på at der ikke på noget tidspunkt inden for DM har været store uenigheder om det fornuftige i strategien. De øvrige tre strategier har dog ofte været anset som hinandens modsætninger, hvorfor der har været diskussioner om deres status i organisationen.

5.3 Opsamling

Vi har i dette afsnit beskrevet hvordan man kan inddele DM's strategier til at håndtere atypisk ansatte i fire kategorier. Reducerings- og promoveringsstrategien er de første strategier foreningen udvikler i kølvandet på uddannelsesbønnen og første oliekrise, hvorimod forbedrings- og arbejdsfordelingsstrategien kommer senere. Ved hjælp af Heerys begreber om repræsentationen af atypiske ansatte i fagforeninger har vi karakteriseret den overordnede udvikling som en løbende accept og inklusion af de atypisk interesserede i de strategier foreningen formulerer til at håndtere deres vilkår. I de kommende kapitler diskuteres det, hvilke årsager der er til denne overordnede udvikling.

Den resterende analyses fokus er hovedsageligt på første fase og overgangen til anden fase. Den nuværende, tredje fase, diskuteres alene som baggrund for at forstå konsekvenserne af de strategier man anvender fra 1970-2000.

6

Fra reducere, over arbejdsfordeling, til forbedring

En analyse af DM's strategiskift i perioden 1968-1994

I det foregående kapitel beskrev vi, hvilke strategier DM har haft til at håndtere atypisk arbejde siden 1970 og frem til i dag. Her identificerede vi i alt fire strategier – reducere, promovering, arbejdsfordeling, og forbedring – som vi argumenterede for sameksisterede gennem hele undersøgelsesperioden. Strategierne har dog skiftevist været dominerende i foreningen. Vi gengav derfor også tre faser baseret på, hvilke strategier, der var fremherskende. Den første fase løb fra 1970-84, hvor strategierne om reducere og promovering dominerede. Dernæst fulgte fase to, der varede frem til 1996. Her var strategierne om promovering og arbejdsfordeling dominerende. Den tredje fase, hvor strategierne om promovering og forbedring dominerede, begyndte i 1994 og er stadig gældende den dag i dag.

I dette kapitel skal vi beskæftige os med årsagerne til hvorfor DM har ændret sine strategier til at håndtere atypisk og prekært arbejde i perioden 1968-94.

DM's strategiændringer foregår i tre skift. Det *første* medfører udviklingen af reduceringsstrategien og promoveringsstrategien i begyndelsen af 1970'erne. Det *andet* ryk er overgangen fra reduceringsstrategien til arbejdsfordelingsstrategien i begyndelsen og midten af 1980'erne. Og endelig afspejler det *tredje* skift overgangen fra arbejdsfordelingsstrategien til forbedringsstrategien i midten af 1990'erne. Det er disse tre episoder, vi har valgt at strukturere analysen i kapitlet op omkring.

I *afsnit 6.1* demonstrerer vi, hvordan DM i begyndelse af 1970'erne arbejdede med strategierne om reducere og promovering som et reaktivt forsøg på at håndtere tidens ændringer i de økonomiske og politiske konjunkturer.

I *afsnit 6.2* analyserer vi hvorfor DM i midten af 1980'erne skiftede reduceringsstrategien ud med arbejdsfordelingsstrategien. Her tager vi udgangspunkt i DM's interne forhandlinger om overenskomstkrauet i 1982, der ledte frem til, at en stor gruppe universitetslærere forlod foreningen.

I *afsnit 6.3* forklarer vi overgangen fra arbejdsfordelingsstrategien til strategien om forbedring. Vi forklarer hvordan arbejdsfordelingsstrategien skuffede ved at sikre arbejdstidsnedsættelse, men kun i begrænset omfang konverterede nedsættelsen til merbeskæftigelse. Derudover var de manglende politiske alliancepartnere også vigtig for strategiskiftet.

Til at forklare, hvilke årsager der var til at DM i perioden ændrede sine strategier, trækker vi på den teoretiske ramme som vi præsenterede i kapitel 3. Her er begrebet om strategisk kapacitet og modsætningsfulde klassealliancer afgørende. Særligt er forskellen mellem magistre med professionskarakter og prekære vigtig.

6.1 Reduceringsstrategien i fremgang 1968-75

I dette afsnit skal vi beskæftige os med forhandlingsforløbet om en ny stillingsstruktur på universiteterne (inklusive de øvrige højere læreranstalter) i perioden 1973-75. Et forhandlingsforløb, der blev ført mellem de akademiske fagforeningerne på den ene side og de skiftende regeringspartier på den anden side.

Forløbet blev skudt i gang i foråret 1973, da den socialdemokratiske regering meddelte de akademiske fagforeninger, at der skulle spares 27 millioner kroner på universitets- og læreranstaltsområdet i finansåret 1973-74 og 61 millioner kroner i det følgende finansår. En besparelse svarende til 315 stillinger i 1973-74 og 700 stillinger året efter (MB 1973:9;15). Denne besparelse skulle opnås gennem en produktivitetsforøgelse.

Regeringen stillede derfor med et krav om en ny UFA-norm (undervisning, forskning, administration). UFA-normen ønskede man ændret fra den hidtidige fordeling på 45:45:10 (45 pct. af tiden til undervisning, 45

pct. til forskning, 10 pct. til administration) til 50:40:10. Produktivitetstørrelsen skulle med andre ord findes ved, at den enkelte universitetslærer skulle forske mindre og undervise mere.

Forhandlingsforløbet er interessant af flere årsager. For det første demonstrerer det, hvordan DM på dette tidspunkt arbejdede med en reduceringsstrategi. Forløbet viser dog også, at DM var splittet i holdningen til reduceringsstrategien, og at denne splittelse havde en klassemæssig karakter. Således var det primært medlemmer i sikre fuldtidsansættelser (de typisk ansatte), der støttede op om reduceringsstrategien, mens de løsansatte og arbejdsløse (de prekære) kritiserede den og krævede, at man i stedet førte en beskæftigelsesfremmende politik. En tredje årsag til at vi har valgt at fremdrage lige præcis dette forhandlingsforløb skyldes, at det viser hvordan det økonomiske chok i 1973 påvirkede DM og deres strategiske handlerum.

Inden vi går i gang med analysen af ovennævnte forhandlingsforløb skal vi dog først kort beskrive situationen fra ungdomsoprøret i 1968 og frem til det økonomiske chok, der i 1973 fremprovokerede regeringens spareplan.

6.1.1 Fra uddannelsesoptimisme til krisestemning

Vi begynder vores historie i 1968. Et år der i eftertiden huskes for studenteroprøret, der i Danmark begyndte med besættelsen af Psykologisk Laboratorium fredag d. 19. april 1968. Under overskrifter som 'Bryd professorvældet' og 'Medbestemmelse nu' protesterede op mod 200 studerende mod den udemokratiske styreform på universiteterne (Gottschau 1987:59).

I DM var man travlt beskæftiget med at fejre foreningens 50 års jubilæum, og noterede sig kun i lav grad de oprørske vinde, der blæste over landets universiteter. De økonomiske konjunkturer gav da heller ikke umiddelbart anledning til nervøsit. Fra slutningen af 1950'erne og frem til 1973 var der højkonjunktur i Danmark, og den offentlige sektor var i stærk vækst. Set over hele perioden steg de offentlige udgifter fra at udgøre 20 pct. af bruttonationalproduktet i 1960 til omkring 35 pct. i 1973. En vækst der kunne aflæses i de offentlige ansættelser. På blot ti år steg antallet af offentlige arbejdspladser fra 260.000 i 1960 til 430.000 i 1970. En del af disse blev skabt i uddannelsessektoren, hvori de offentlige investeringer var massive. Således var der en årlig vækst på uddannelsesområdet på omkring otte pct. (Rüdiger 1993:155).

Uddannelsesekspansionen og de socialdemokratiske investeringer resulterede også i en stor efterspørgsel på magistrenes arbejdskraft. På gymnasieskoler, seminarier og universiteter efterspurgte man i 1960'erne og 1970'erne undervisere i en grad, der næsten var desperat. Torben Rode, der selv var seminarielærer og dengang også bestyrelsesmedlem i DM, fortæller i dag, hvordan han oplevede perioden:

Det væltede ind af min postkasse med jobtilbud. Det var sådan at gymnasirektorer skrev ud til de nyuddannede og anbefalede deres skoler og lokalsamfund med alle mulige sære argumenter (smuk natur, nærhed til den tyske grænse, gode lystfiskermuligheder o.l.)” (TR 2014)

Set i dette lys er det ikke underligt, at DM ikke var nervøs, hverken for konsekvenserne af uddannelsesekspansionen eller de studerendes opgør med professorvældet.

På trods af højkonjunkturen i 1960'erne var DM opmærksomme på uddannelsesekspansionens potentiale til at forandre udbud- og efterspørgselsmønstrene på magistrenes arbejdsmarked. I 1964 igangsatte DM derfor et større prognosearbejde, der skulle afdække de fremtidige beskæftigelsesmuligheder (MB 1964:4). På baggrund af dette arbejde udgav DM og Gymnasieskolernes Lærerforening (GL) i 1972 en prognose, hvori det forudsås at magistrene frem til omkring 1978 ville have gode beskæftigelsesmuligheder (DM og GL 1972). Herefter forventedes det, at der ville komme et overskud af magisterarbejdskraft. Et overskud som forfatterne af rapporten dog ikke så på med stor uro. Det er ikke overraskende, når man tager de massive investeringer i uddannelsessektoren i betragtning. Man forventede, at højkonjunkturen ville vare ved, og den socialdemokratiske regerings uddannelsesoptimisme ville blive omsat til yderligere investeringer i uddannelse og forskning. Prognosearbejdet er udtryk for, at DM i starten af 1970'erne, havde en stor grad af strategisk kapacitet.

Det er i denne sammenhæng værd at notere sig, at der, ligesom i DM, både i befolkningen og blandt de politiske beslutningstagere herskede stærke forventninger til fremtiden i tiden op til den økonomiske krise i 1973. Man troede, at det økonomiske boom, der var begyndt allerede i midten af 1950'erne ville fortsætte. Det kom derfor som en overraskelse for alle da den første oliekrise i 1973 sendte den danske vækst på styrtdyk (Kaspersen 2008:149).

I 1973 oplevede Danmark to chok. Det første var politisk, da jordskredsvalget sendte en række nye partier i Folketinget og decimerede de fire klassiske partier (Olsen 2013:60).

Det andet var økonomisk og blev forårsaget af første oliekrise, som satte en stopper for højkonjunktoren og den lave arbejdsløshed (Johansen & Trier 2007:7). Hvad angår den økonomiske krise ramtes magistrene ikke i første omgang af ledighed. Magisterledigheden steg først markant i 1975 og fordobles derefter ca. hvert andet år (Rüdiger 1993:234).

Hvad der derimod fik afgørende konsekvenser for DM's umiddelbare politik var presset på de offentlige finanser. Igennem 1960'erne havde den høje vækst og lave ledighed ført til et betydeligt underskud på betalingsbalancen. Da ledigheden pludselig steg og væksten faldt, fik de offentlige finanser store underskud. Det var videreførelsen af denne tendens, der i 1979 fik daværende finansminister, Knud Heinesen, til at udtale, at Danmark nærmer sig 'afgrunden' – *"en situation, hvor vi direkte eller indirekte får dikteret vores økonomiske politik udefra"* (Heinesen 2006:375, i Olsen 2013).

For Dansk Magisterforening betød denne situation, at man blev stillet over for omfattende 'effektiviseringer' af lærerne på de videregående uddannelser. Her skulle der som sagt spares 27 millioner for finansåret 1973-74 og 61 millioner det følgende finansår. Oliekrisen gav derfor DM anledning til kraftigt at revurdere sin prognose fra 1972. Sagt på en anden måde: DM blev af sine omgivelser tvunget til at reagere.

6.1.2 Krav om ny UFA-norm og diskussioner om heltidsundervisere

I DM modtog man regeringens spareplanen med utilfredshed, men erkendte dog også hurtigt at det var et finanspolitisk spørgsmål, man ikke kunne rykke ved (MB 1973:9).³³ Det bedste man kunne gøre, var derfor at indgå i forhandlinger om, hvordan nedskæringerne skulle implementeres. Og skønt man ikke tilsluttede sig ideen om, at besparelsen skulle lægges på forskningsdelen, så man på forhandling som *"en chance for at de 50:40:10 kan blive en effektiv fordeling i modsætning til 45:45:10 fordelingen, der hidtil har været noget af et fatamorgana."* (MB 1973:9, kursiv i original). DM valgte således ikke at protestere over nedskæringen, men at indgå i forhandlinger med regeringen ud fra en forhåbning om at kunne opnå en forbedring for universitetslærerne med forskningspligt, dvs. lektorerne og professorerne.

Hvordan skulle man løfte den store undervisningsbyrde uden samtidig at ansætte flere forskere? Det spørgsmål blev diskuteret i forhandlingsudvalget, hvor både repræsentanter fra AC-forbundene og Undervisningsministeriet var repræsenteret. I den forbindelse kom en ny stillingskategori på banen: heltidsundervisningsassistenter (HUA). HUA'erne skulle efter denne plan undervise 65 pct. af tiden, bruge 25 pct. til faglig opdatering og 10 pct. til administration.

Da nyheden om HUA'erne nåede ud af forhandlingslokalerne lød der et ramaskrig. HUA'erne blev af pressen – med Information i spidsen - døbt '*undervisningssergenter*': en gruppe som de privilegerede universitetslærere kunne '*dumpe undervisningsbyrden*' over på uden, at give dem adgang til forskningstid (Se ex MB 1973:10). HUA-stillingen var heller ikke populær blandt de prekære (herunder primært eksterne lektorer, undervisningsassistenterne uden fast fuldtidsstilling (UA) og de arbejdsløse), men heller ikke eller blandt de fastansatte fuldtidslærere, dvs. de typisk ansatte (MB 1973:17). At reaktionerne fra baglandet var harmefulde vidner en bemærkning i formandsberetningen fra samme år om:

I DM's repræsentantskab har ideen om mesttidsundervisere (ca. 65:25:10) [HUA'ere] været vendt i luften – og stuvet væk igen efter de modagne reaktioner. (MB: 1973:20)

Reaktionerne fra baglandet var så stærke, at ledelsen i DM af flere omgange måtte redegøre for forløbet, og overbevise om, at den ikke havde foreslået HUA-stillingen (Rüdiger 1993:241). Det interessante i et sociologisk perspektiv er ikke, hvorvidt det var DM eller Undervisningsministeriet, der foreslog den nye stillingskategori. Det afgørende er derimod, at DM's hovedbestyrelse så sig *nødsaget* til at afvise, at det var deres forslag, for at sikre sig legitimitet i offentligheden og internt i organisationen.

Den største modstand mod HUA-stillingen kom dog ikke fra undervisningsassistenterne eller de arbejdssøgende, men fra de fuldtidsfastansatte universitetslærere, der frygtede for deres jobsikkerhed. Konkret frygtede denne gruppe og ledelsen, at universiteterne, ville prioritere oprettelsen af HUA-stillinger over de allerede eksisterende stillingskategorier:

En heltidsunderviser forslår som underviser dobbelt så godt som to videnskabelige. Så hvis man bare lukker op for det, så universiteterne frit kan omdanne deres stillinger til heltidsundervisere, så får de halvdelen af de videnskabelige medarbejdere til overs. Det var vi imod. (TR 2014)

Som det fremgår af citatet, frygtede man i DM's bestyrelse, at en accept af HUA-stillinger ville slå bunden ud af den eksisterende stillingsstruktur, og dermed underminere universitetslærernes markedsposition.

Som også Torben Rode fortalte os i sit interview, herskede der i DM indtil 1973 en forestilling om, at en fast universitetsstilling også var en forskerstilling. Denne forestilling hang sammen med foreningens årelange bestræbelse på at opbygge en organisation omkring magistrernes professionskarakter som forskere *og* undervisere. Tog man forskningen fra magistrerne, ville også grundlaget for at udbygge en professionsorganisation forsvinde. Den kraftige rygmarvsreaktion fra DM's medlemmer skyldtes derfor ikke kun udsigten til dårligere beskæftigelsesmuligheder, men havde også en dybereliggende årsag: frygten for at professionskarakteren blev udvandet.

Frem for at acceptere HUA-stillingerne valgte DM i stedet at følge en reduceringspolitisk linje. Man satsede på, (1) at opretholde så mange faste fuldtidsstillinger inden for den eksisterende stillingsstruktur (dvs. lektorstillinger og professorater), og (2) at modarbejde en udvidelse af UA-stillingen sådan, at den blev til en HUA-stilling. At man valgte at modarbejde HUA-stillingens oprettelse, gjorde det imidlertid også nødvendigt at finde en anden løsning på regeringens sparekrav. Derfor indgik man i forhandlinger med Regeringen, og det lykkedes DM at få begravet ideen om HUA'erne.

For at undgå HUA-stillingens oprettelse måtte man til gengæld acceptere en nye UFA-norm (50:40:10), som DM og de øvrige AC-forbund forpligtigede sig på, at forhandle og implementere i finansåret 1974-75. Besparelsen på de 27 mio. kr. i finansåret 1973-74 lykkedes det endvidere at forhandle sig frem til *ikke* skulle findes ved at skære i forskningsmidlerne. Det er tydeligt, at de fastansatte universitetslæreres interesser er højt prioriteret fra DM's side i dette forhandlingsforløb.

6.1.3 Den reduceringspolitiske linje forfølges i spørgsmålet om undervisningsassistenterne

I samme forhandlingsrunde, hvor man afviste HUA-stillingerne, fik DM også gennemført en sækelse af timeloftet for UA'ere (og eksterne lektorer).³⁴ Hermed håbede man i DM på at opnå to ting: (1) at medvirke til udelukkende at gøre lektor- og undervisningsassistentarbejde til bijobs, og (2) *"at forandre et varigt merbehov for arbejdskraft til flere faste stillinger."* (MB 1973: 20).

Her ses det hvordan DM fulgte en reduceringspolitisk linje. Reduceringspolitisk fordi man forsøgte at konvertere undervisningsassistentarbejdet til flere faste stillinger. Ved at sænke det maksimale timetal forsøgte man, ifølge Torben Rodes vurdering i dag, at gøre stillingerne så ringe, at ingen magister ville tage dem. Stillingerne skulle derfor alene være *atypisk ekstrabeskæftigelse* for allerede fuldtidsansatte undervisere og ikke udgøre livsgrundlaget for prekære magistre. Hermed håbede man på, at de 'overskydende magistre' ville motiveres til at søge utraditionel beskæftigelse (MB 1974:6). Man forsøgte med andre ord at reducere omfanget af atypiske stillinger.

Dette forsøg skulle vise sig at slå alvorligt fejl. Snarere end at reducere omfanget af UA'ere medvirkede det lave timeloft til at forøge deres antal, da de timelønnede måtte finde flere beskæftigelsesmuligheder, bl.a. som UA'ere. Det vender vi tilbage til i kapitel 8.

Hovedbestyrelsens forsøg på at presse de 'overskydende' magistre ud i utraditionel beskæftigelse ved at forværre deres forhold krævede imidlertid, at der var et sted at søge hen. Et nyt magisterarbejdsmarked var dog ikke noget, der opstod fra den ene dag til den anden. Statistisk set er det først fra midten af 1980'erne, at der for alvor begyndte at ske en bevægelse over på det utraditionelle arbejdsmarked (Rüdiger 1993:213). Indførelsen af et lavere timeloft skabte derfor også en overgangsfase, hvor kun 'presse-mekanismen' var i effekt. Man forværrede med andre ord forholdene for en gruppe magistre, men uden endnu at have skabt et arbejdsmarked at presse dem ud i. Som et medlem i DM udtrykte det i 1980:

Det må erkendes at gennem DM's politik på UA-området, har vi totalt gennemhullet vores politik på heltidslærerområdet. Realiteten er, at vi gennem længere tid har accepteret, at en større del af undervisningsarbejdet blev flyttet fra faste stillinger til UA arbejdet - eneste betingelse fra DM var, at UA arbejdet skulle fordeles på så mange personer som muligt - med andre ord har DM accepteret, at universitetsundervisning kan forestås af undervisere uden forskningsforpligtigelse/ret. (...) Alt i alt er UA'erne den ideale bevægelige arbejdskraftsreserve. (MB 1980:19)

Som det fremgår af citatet, er der kritik af politikken i DM. Vores argument er, at splittelsen står mellem en gruppe fastansatte med professionskarakter og prekære magistre. Det udfoldes senere i dette afsnit.

Beslutningen om at sænke timeloftet på UA-stillingerne vakte stor harme blandt de prekære magistre, der opfattede det som et angreb (MB 1974:6,8; MB 1975:2,3). De mente ikke, at DM kunne forsvare at gøre

undervisningsassistentarbejde til et bijob for de fastansatte i en tid, hvor arbejdsløsheden steg. I stedet burde DM - ifølge gruppen af prekære - føre en beskæftigelsesfremmende politik. Konkret agiterede de for en arbejdsfordelingsstrategi, hvor man fordelte den samlede arbejdsmængde solidarisk på så mange hænder som muligt. Dette skulle gøres ved at nedsætte arbejdstiden for de fastansatte, forhindre overarbejde, samt forbyde de fastansatte at tage overarbejde, såsom eksterne lektorater.

Foruden arbejdsfordelingsstrategien, argumenterede de prekære også for en forbedringsstrategi, fordi de ikke anså det som realistisk, at der blev oprettet flere faste stillinger sådan som den økonomiske situation tegnede sig. Ved at forbedre forholdene for de atypiske kunne man i det mindste sikre dem et økonomisk livsgrundlag. De argumenterede endvidere for, at de atypiske stillinger kunne agere springbræt til en fast stilling. Det var således beskæftigelsesmæssigt set ikke hensigtsmæssigt, at koncentrere undervisningsassistancen på de fastansatte, der ikke havde behov for at finde et job.

De faste universitetslærere, der stod stærkt i foreningens ledende organer, var imidlertid modstandere af både arbejdsfordelingsstrategien og forbedringsstrategien. Arbejdsfordelingsstrategien, mente de, ville betyde, at de fastansatte skulle arbejde det samme antal timer, men til lavere løn. I et debatindlæg i Magisterbladet fra marts 1974, forsvarede Torben Rode foreningens politik i forhold til dens afvisning af arbejdsfordelingsstrategien. Heri skrev han, at de fleste magistre ikke har en egentlig fast arbejdstid, men i stedet en række opgaver de skal løse. Det ville derfor være vanskeligt at implementere strategien i praksis:

Tænkte man sig, at alle over en bank blev sat ned i løn – f.eks. til $\frac{3}{4}$ af det nuværende gageniveau – ville magistrene antageligt alligevel sørge for at overkomme det samme som nu, også selv om arbejdstidsnormen samtidig blev sænket til ca. 30 timer ugentligt. Herefter ville arbejdsgiversiden hurtigt finde ud af at indkassere de penge, som magistrene frivilligt og af – misforstået – solidaritet havde givet afkald på og altså ikke anvende beløbet til at betale for nye medarbejdere. (MB 1974:6)

Torben Rode pegede på, at magistrenes professionsmentalitet, hvor arbejdet anskues som et kald (Due & Madsen 1990:366), fører til at klassiske lønmodtagerstrategier som arbejdsfordelingen ville virke forværende for alle parter og ikke forbedrende. Dermed ville implementeringen og forfølgelsen af strategien også være en overskridelse af det professionsideal, om at arbejdet har værdi i sig selv og ikke alene som et

middel til at tjene til livets underhold. Strategien ville erodere professionen indefra. I forhold til forbedringsstrategien, var universitetslærerne modstandere, fordi de så den som en legitimering af atypisk arbejde. Hvilket de anså som en opgivelse af kampen for magistrernes professionskarakter.

Omvendt kunne DM dog heller ikke ignorere kritikken fra de arbejdssøgende og underbeskæftigede, der både numerisk og andelsmæssigt steg i medlemskartoteket. Man foreslog derfor promoveringsstrategien, der, i modsætning til de to øvrige strategier, komplementerede reduceringsstrategien ved ikke at acceptere en forringelse af de fastansattes løn- og ansættelsesvilkår og ved at forsøge at oprette faste stillinger inden for utraditionelle beskæftigelsesfelter.

6.1.4 Magisterforeningen taber kampen om undervisningsassistenterne

I 1975 blussede debatten om undervisningsassistenterne op igen. Debatten blev dog hverken startet eller sluttet af DM, men derimod af de borgerlige partier og i den brede opinion. Man kritiserede, at det nyoprettede RUC i hovedparten blev undervist af studerende. Venstreorienterede studerende, som var ved at overtage undervisning og ledelse af de nyoprettede universitetscentre. Ved at uddanne sig indenfor en række marxistiske teoriretninger forberedte studenterbevægelsen sig til en socialistisk samfundsomvæltning (Gottschau 1987:104; Sørensen og Hansen 2007:21). På RUC fik de studerende udmanøvreret ledelsen og sat sig på en stor del af undervisningsassistentstillingerne. Dermed kunne de både styre universitet og undervisningen.³⁵

Debatten om RUC berørte flere emner end undervisningsassistenternes ideologi. Daværende Undervisningsminister, Ritt Bjerregaard, var pga. mediedebatten presset til at gribe ind og satte samme år universitetscentret under administration (Gottschau 1975:129f.). Konflikten førte til eksamensboykot, besættelser og omfattende demonstrationer, med deltagelse af LO-fagbevægelsen.

Resultatet var, at RUC blev bevaret, men at en række af Bjerregaards krav blev gennemført. Herunder ændringen af cirkulæret om undervisningsassistenter. Ændringen medførte, at studerende ikke længere kunne ansættes som undervisningsassistenter, men alene som hjælpelærere.³⁶ Samtidig bliver forhandlinger om cirkulæret et rent ministerielt anliggende (MB 1975:6;9;11).

Det sidste havde man ikke øje for dengang, men det beklages i dag af DM's formand, da det blokerer for at fagforeningen kan forbedre UA'ernes vilkår (Mailand & Larsen 2011:53).

I DM diskuterede man i 1975 sagen og flere medlemmer var af den holdning, at de studerende ansat som UA'ere udøvede løntryk på de fastansatte og var med til at øge ledigheden for de færdiguddannede (MB 1975:10). Organisationen kritiserede overordnet set Bjerregaards indgreb. Det skyldtes dog ikke, at man var modstander af, at fravriste de studerende mulighed for at søge en UA-stilling. Modstanden skyldtes derimod, at der ikke blev lagt op til flere ansættelser, der kunne lette undervisningsbyrden for de fastansatte. Som daværende formand, Torben Rode, i dag fremlægger det, er det først og fremmest en fagforenings opgave at sikre sine medlemmer *"højere løn og mindre at bestille"* (TR 2014). Solidariteten med DSF og de studerende rakte ikke langt og DM's ledelse sad en række RUC-undervisere og DSF's kritik overhørig (MB 1975:12).

DM mistede altså sin position som forhandlingspartner vedrørende undervisningsassistenter, fordi diskussionen blev storpolitisk. DM og AC havde for svage alliancer til at indgå aktivt i arbejdet og blev derfor kørt ud på et sidespor. Samtidig støttede de faktisk grundtanken i det nye cirkulære, da det fasttømrede undervisningsarbejdet indenfor professionen af universitetslærere.

Beslutningerne om UA'erne i 1970'erne var afgørende for DM's senere udvikling. Det er vores vurdering, at beslutningen var medårsag til, at mange medlemmer fik usikre arbejdsvilkår. Derfor begyndte denne gruppe at kræve forbedringer. Det lykkes dem dog ikke i 1970'erne, blandt andet fordi reduceringsstrategien var dominerende (Rüdiger 1993:266).³⁷ De forskellige grupper af fastansatte universitetslærere udgjorde det, man kalder en 'dominerende koalition' (Campling og Michelson 1998:582), som i 1970'erne sikrede sig kontrollen med organisationen.

6.1.5 Delopsamling

Forløbet omkring UA'erne illustrerer to vigtige pointer. For det første, at DM primært handlede reaktivt igennem hele forløbet. Det viste sig i 1973, da kravet om en ny UFA-normering blev stillet. Her blev DM tvunget til at reagere på en situation i sine omgivelser, som de ikke selv havde kontrol med. Også i forhold til forløbet på RUC i 1975. Her så vi hvordan Ritt Bjerregaard ændrede i cirkulæret for UA'ere for at dæmme op for

en konflikt på RUC. Konflikten blev storpolitisk, og blev derfor også ført uden om DM, der ikke formåede at påvirke Undervisningsministeriets beslutning. I begge tilfælde, i 1973 og i 1975, var DM således reaktive snarere end proaktive. DM var dog ikke helt uden indflydelse. Fx lykkedes det dem at indføre et timeloft for undervisningsassistentarbejdet. For det andet illustrere forløbet at DM i denne periode arbejdede med en reduceringsstrategi, og at denne var udtryk for de typisk ansatte universitetslæres klasseinteresser.

6.2 Reduceringsstrategien i modgang - tid til nye strategier 1982-94

I dette afsnit ser vi nærmere på de begivenheder, der ledte frem til, at DM i midten af 1980'erne fravalgte reduceringsstrategien og i stedet valgte at arbejde med strategien om arbejdsfordeling. Vi argumenterer for, at skiftet til arbejdsfordelingsstrategien bundede i en klassekonflikt mellem de fastansatte universitetslærere på den ene side (de typiske) og de timelønnede og arbejdsløse på den anden side (de prekære). Skiftet til arbejdsfordelingsstrategien markerede, at sidstnævnte gruppe vandt indflydelse i foreningen på bekostning af universitetslærerne.

6.2.1 Universitetslærerne bryder ud af DM

Den 13. november 1984 meldte 12 ud af de i alt 15 medlemmer af universitetslærerafdelingens bestyrelse (ULAB) sig kollektivt ud af DM og dannede kort derefter en konkurrerende organisation, Magistrenes Universitetslærerforening (MU). I deres kølvand fulgte knap 900 universitetslærere, eller næsten en tredjedel af alle universitetslærere organiseret i DM (Rüdiger 1993:267; MB 1985:1).³⁸ Årsagen til udmeldelsen var hovedsageligt, at universitetslærernes lønkrav til overenskomstforhandlingerne igennem en årrække, var blevet prioriteret lavere end de lavtlønnedes og arbejdsløses beskæftigelsesfremmende krav (MB 1983:2,15).³⁹

Både før og efter splittelsen arbejdede ULAB derfor også for, at få indført en ny struktur i DM. En struktur der skulle give de enkelte sektioner i DM mere autonomi og selvbestemmelse. Konkret ønskede ULAB retten til egenhændigt at forhandle aftaler for dens medlemmer, således at de øvrige sektioner ikke kunne blokere for deres forhandlingskrav. Navnlige afdelingen for de timelønnede og arbejdsløse (HDTA) udgjorde en indflydelsesrig modstander (Rüdiger 1993:266).⁴⁰ Nedenstående citat illustrerer tydeligt, hvordan universitetslærernes exit bundede i en interesse-mæssig konflikt ULAB og HDTA:

Det er ingen hemmelighed, at også ULAB føler, at DM ikke i tilstrækkelig grad har varetaget universitetslærerens fagfor­ eningsmæssige interesser. (...) ULAB mener, at en nødvendig forudsætning for bevarelsen af sammenholdet er, at universi­ tetslærerne sikres afgørende indflydelse på både udformnin­ gen af krav til og varetagelse af egne løn-, arbejds-, og ansæt­ telsesvilkår. (MB 1984:11)

Konflikten mellem disse to grupperinger voksede af samme årsag i for­ året 1982, da man diskuterede hvilke krav DM skulle stille ved OK-83. Herunder satsede ULAB hårdt, men forgæves, på at gennemtrumfe et krav om reallønsfremgang til universitetslærere med mere end 16 års an­ ciennitet – hvilket man i ULAB forestillede sig blandt andet skulle opnås ved at give universitetslærerne andel i en tillægspulje. En pulje, der ellers primært havde været anvendt til at løfte lønniveauet for de lavtlønnede magistergrupper (MB 1982:10).

Foruden at true med udmeldelser, arbejdede ULAB på at sikre sit OK- krav forrang ved at agitere for lønlokomotiv-tesen, også kaldet løfte­ stangsmetoden. En tese der forudser, at lønforbedringer for de højest­ lønnede lønmodtagergrupper, drypvist forplanter sig nedad til de lavere lønnede (MB 1982: 7).⁴¹ Det lykkedes dog ikke ULAB at overbevise resten af DM om deres krav i 1982. Det gjorde HDTA derimod, der dermed gen­ nemtvang ”nedsat arbejdstid med fuld lønkompensation” som DM’s ho­ vedkrav ved OK-83 – til stor frustration i ULAB.

Ifølge Palle Rasmussen, hovedbestyrelsesmedlem fra december 1984 og formand for ULAB efter splittelsen, skyldtes bruddet ikke kun en uover­ ensstemmelse om overenskomstkrav. Det handlede også om værdier, og særligt at universitetslærerne mistede symbolsk magt (Bourdieu 1996) – både i DM og i samfundet generelt:

Men splittelsen handler om meget andet end lønforhold. En anden væsentlig faktor er efter min mening noget, man lidt upræcist kunne kalde *respekten for universitetslærerne*. Men der er nok tale om noget mere grundlæggende, nemlig en re­ aktion på, at *samfundets respekt for universitetslærerne* ikke er så utvetydig og naturlig som tidligere. (MB 1985:1, kursiv i original)

I citatet ovenfor peges der på, at universitetslærerne havde mistet status, og derfor heller ikke længere kunne påkræve sig samme særbehandling som tidligere – hvilket vi ovenfor har forklaret med henvisning til, at en mere kollektivistisk lønmodtagerorienteret linje vandt frem i DM. En lig­ nende analyse har Rune Lykkeberg (2008) foretaget i hans bog *Kampen*

om sandhederne, der beskæftiger sig med tiden mellem jordskredsvalget i 1973 og folketingsvalget i 2001. Her analyserer Lykkeberg opgøret med det, han kalder kulturborgerskabets moralske dominans: Alliancen mellem de kulturradikale og det socialdemokratiske projekt om økonomisk demokrati. Et opgør, der ifølge Lykkeberg kulminerer med 'systemskiftet' i 2001 og Anders Fogh Rasmussens afvisning af humanisternes moralske tyrannisering af den 'jævne borger' (Lykkeberg 2008:54-55,64). I Lykkebergs (2008:63) analyse begyndte angrebet på "*de almindeligt udbredte humanistiske værdier og tankesæt*" i starten af 1980'erne. Og med folk som Mogens Glistrup, Bertel Haarder, Søren Krarup og Jørgen Dich som spydspids (Lykkeberg 2008:230-40).

Lykkebergs analyse korresponderer således med Palle Rasmussens forklaring i citatet ovenfor. I Palle Rasmussens beskrivelse havde akademiskernes statusfald dog også en konkret betydning for det politiske mulighedsrum i DM. Han påpeger således, hvordan ULAB ikke længere kunne bruge sin statusposition til at gennemtvinge sin politik.

Den nydannede organisation, MU - der i 1989 skiftede navn til Universitetslærerforeningen (ULF) - opnåede dog aldrig forhandlingsret, og kunne derfor heller ikke sikre forbedringer af universitetslærernes lønninger (Rüdiger 1993:267). I 1991 nedlagde ULF sig selv, hvorefter de fleste af dets medlemmer meldte sig ind i DM igen.⁴²

6.2.2 Splittelsen som udtryk for en klassekonflikt

ULAB's splittelse, der ovenfor er tematiseret som en realpolitisk konflikt mellem ULAB og HDTA om overenskomstkrav, kan også ses som udtryk for en klassekonflikt.

Især de fastansatte universitetslærere, dvs. lektorerne og professorerne stod i et klassemæssigt modsætningsforhold til de timelønnede og arbejdsløse DM'ere. Både ud fra deres stillinger og deres ideologi – hvad end sidstnævnte blev formuleret i socialistiske termer som i 1980'erne med lønlokomotiv-tesen, eller som et professionsorienteret krav om anerkendelse som i 1970'erne. At vi vælger at betegne det som en klassekonflikt skyldes især to forhold.

For det *første*, at der var tale om to grupperinger med vidt forskellige niveauer af sikkerhed i deres arbejdsliv. Set i forhold til de Standings syv usikkerhedsformer kan universitetslærerne anskues som en gruppe, der

havde en højere grad af ansættelsessikkerhed, jobsikkerhed, evnereproduktionssikkerhed og indkomstsikkerhed end magistrene organiseret i HDTA (2009: 10).

Timelærerne var hovedsageligt tidsbegrænset ansat og havde derfor en lav grad af ansættelsessikkerhed – modsat universitetslærerne, der var i en fast stilling. Ofte var timelærerne også ekskluderet fra de beslutningsdygtige organer på arbejdspladsen (ikke juridisk men socialt), hvorfor deres mulighed for at udøve indflydelse på ledelsen i forhold til nyansættelser, forskningsprioriteringer, rationaliseringer osv. var begrænset relativt til universitetslærerne.

Timelærerne havde ligeledes en lavere grad af indkomstsikkerhed end de fastansatte universitetslærere, der var ansat enten som tjenestemænd eller på en overenskomst. Timelærerne var derimod ikke dækket af en overenskomst og havde derfor ingen formel forhandlingsret. Deres lønforhold var i stedet et rent ministerielt anliggende. I forhold til evnereproduktionssikkerhed havde undervisningsassistenterne – modsat universitetslærerne - ikke ret til at forske. De havde derfor ikke mulighed for, igennem deres job, at oparbejde de vidensressourcer, der var nødvendige for at kunne avancere indenfor universiteterne.

For det *andet*, at der var tale om en konflikt mellem to grupper med forskellige niveauer af anerkendte vidensressourcer (Wright 1997:22). På den ene side stod professorerne, adjunkterne og lektorerne, der forestod den specialiserede del af undervisningen med baggrund i deres egen og andres forskning. På den anden side stod de timelønnede, der som nævnt ikke havde forskningsret, og som primært stod for at undervise og eksaminere i det mere "basale" fagstof. På samme side som de timelønnede stod også de yngre magistre, der endnu ikke havde et haft langt nok karriereforløb til at opbygge de samme vidensressourcer som de ældre universitetslærere. I denne gruppe var der både ansatte og arbejdsløse.

Udover at være hvad Bourdieu kalder 'klasser på papiret', dvs. grupper i et objektivt modsætningsforhold, vil vi argumentere for at der også var tale om to klassebevidste og organiserede interessegrupper. Nedenstående citat er fra Magisterbladet og er skrevet af et medlem af sektion 42's bestyrelse:

I sektion 50 og 42 [HDTA] mener vi, at det nuværende styrkeforhold i foreningen gør det nødvendigt for de arbejdsløse at organisere sig i en af vores organisationer, så vi samlet kan sikre en større lydhørhed over for vores problemer inden for

DM. Selv om mange fastansatte måske har ”sympati” for os, er de ofte tilbøjelige til at prioritere spørgsmålet om løn- og ansættelsesforhold højest [...] (MB 1980: 11)

Som citatet ovenfor illustrerer, opfattedes det i hvert fald af HDTA som virkeliggjorte grupper, der stod i et konfliktforhold til hinanden. De fastansatte universitetslærere på den ene side, der prioriterede at arbejde for bedre løn- og ansættelsesforhold. Over for denne gruppe stod de timelønnede og arbejdsløse, der ønskede at DM skulle føre en beskæftigelsesfremmende politik. Det er derfor vores argument, at ULAB's splittelse og de mange universitetslæreres efterfølgende exit fra DM bedst forklares i termer af klassekonflikt.

I afsnit 6.1 beskrev vi, hvordan universitetslærerne i begyndelsen af 1970'erne, trods modstand, formåede at gennemtrumfe en reduceringspolitisk linje. I begyndelsen af 1980'erne, blot ti år senere, var billedet vendt på hovedet. Nu var det pludselig ikke længere universitetslærerne, som definerede politikken, men medlemmerne i sektionen for arbejdsløse og deltidsansatte.

Hvordan kan det gå til, at en så magtfuld gruppering som universitetslærerne mistede indflydelse over en så relativ kort periode? I det følgende skal vi forklare det med udgangspunkt i to forhold: (1) at de timelønnede og arbejdsløse organiserer sig og (2) at de venstreorienterede i DM, der også nød fremgang i 1980'erne, arbejdede på at tilnærme sig LO-fagbevægelsens politik. Det er vores argument, at disse to grupperinger tilsammen endte med at blive den dominerende koalition i DM.

6.2.3 De timelønnede og arbejdsløse vinder indflydelse i DM

Baggrunden for splittelsen var bl.a. fremkomsten af arbejdsfordelingsstrategien. En strategi, hvor man forsøger at nedsætte arbejdstiden og konvertere arbejdstidsnedsættelsen til merbeskæftigelse. Alt sammen for at bekæmpe usikre ansættelser og arbejdsløshed.

Arbejdstidsnedsættelsen var ikke først og fremmest AC's eller DM's initiativ. Generelt gælder det, at mange akademikere havde relativt lav ledighed i perioden og at deres opgaver var af en sådan karakter, at man ikke meningsfuldt kunne tale om en maksimal arbejdstid (Holm 1985: 154). Samtidig ville en eventuel lønkomensation ved arbejdstidsnedsættelse gå til de lavestlønnede, hvorfor mange vellønnede akademikere ville opleve reallønsfald (Rüdiger 1993:224).

Det var derfor i højere grad de ufaglærtes og lavtlønnede, samt kvindedominerede forbund i LO- og FTF-familien, der havde interesser i modellen (Holm 1985:152). Den manglende interesse gjorde sig også gældende for magistrene. Det var årsagen til, at DM's ledelse løbende argumenterede imod en arbejdsfordeling og arbejdstidsnedsættelse. De faste ville blot skulle arbejde mere og de arbejdsløse ville ikke komme i arbejde (MB 1974:6; MB 1975:4).

Når DM alligevel valgte at arbejde med modellen skyldes det to forhold. For det *første* at organisationen har mulighed for at alliere sig med en yderst stærk part på arbejdsmarkedet: LO-fagbevægelsen. Mulighedsrummet for at bekæmpe ledigheden blandt magistre blev altså åbnet ved, at man tilsluttede sig 'den dominerende koalition' af fagforbund (Campling og Michelson 1998:582).

Samtidig synes det sandsynligt, at DM og AC ikke havde mange andre muligheder. De kunne følge i kølvandet på de krav, som de større hovedorganisationer satte eller blive sat bag om dansen. Omgivelserne, som den åbne systemteori lægger vægt på, spillede altså en stor rolle. Der var således tale om en relativt *selektiv og reaktiv* beslutning, hvor man tilpassede sig strategierne fra andre organisationer.

Derudover spillede det også en afgørende rolle i forhold til at skabe alliancen med LO-fagbevægelsen, at venstrefløjen i DM, der dengang hed Fagforeningslisten, fik mere indflydelse.⁴³ Gruppen af venstreorienterede magistre, der gik på tværs af ULAB og HDTA, ønskede, at DM i højere grad skulle afspejle den traditionelle fagbevægelse i både ideologi, retorik og metoder. I baggrundsafsnittet beskrev vi, hvordan DM adskilte sig fra LO-fagbevægelsen ved at medlemmerne både har lønmodtager- og professionstræk.

Det er vores vurdering, at ULAB fortsat ønskede en individualistisk fagforening med professionstræk, mens Fagforeningslisten ønskede at DM skulle bevæge sig mere i retning af LO-fagbevægelsen. At mange universitetslærere foretrak en individualistisk linje skal hovedsageligt ses i lyset af deres relative gode kommandoposition på deres arbejdsplads. Generelt havde de således en høj grad af indflydelse på spørgsmål om ansættelser, forskningsprioriteter og andre beslutninger. En indflydelse de havde i kraft af deres positioner i en lang række beslutningsdygtige organer på universiteterne.

At Fagforeningslisten lykkedes med at skabe en alliance med HDTA skyldtes primært HDTA'ernes dårligere løn- og ansættelsesvilkår. På grund af deres dårligere løn- og ansættelsesforhold identificerede denne gruppe sig nogle gange mindre med de privilegerede universitetslæreres og mere med LO-fagbevægelsens kamp for en solidarisk lønpolitik og krav om at fremme beskæftigelsen.

For det *andet* spiller de klassemæssige styrkeforhold internt i DM en afgørende rolle. Allerede i 1969 var kravet om lønsolidaritet blevet fremsat af en gruppe magistre (Rüdiger 1993:170). Denne solidaritetsdiskussion blev taget op i 1970'erne. Her var det i høj grad ledelsen – og universitetslærerne – der diskuterede med timelønnede og arbejdsløse medlemmer om, hvorvidt det overarbejde mange undervisere lagde burde fordeles til de underbeskæftigede og arbejdsløse.

I 1975 blev konflikterne så store, at de arbejdsløse dannede deres egen forening, Foreningen for Arbejdsløse Magistre (FAM).⁴⁴ FAM og gymnasielærernes forening (GL) kom hurtigt på koalitionskurs. De arbejdsløse krævede, at der blev oprettet en række nye stillinger i gymnasierne og at gymnasielærernes overarbejde blev fordelt på de arbejdsløse magistre (Ibid 266; MB 1975:13).

DM valgte en mere forsonlig linje. Samme år oprettede man en afdeling for timelønnede og arbejdsløse magistre (HDTA). Dette kan ved første øjekast synes ubetydeligt. Det var det ikke. Det fik store konsekvenser for foreningens fremtid. Gruppen må betegnes som magistrenes prekariat, da medlemmerne fra organisationens side defineredes ved at være i transit mellem arbejdsløshed og ufrivillig deltidsbeskæftigelse (Standing 2011:8; 2013:30). Det var således første gang, at de prekære magistre fik deres egen afdeling i foreningen.

Bourdieu har beskrevet, hvordan organiseringen af en bestemt socialklasses sociale kapital er afgørende for at sikre dens styrke. Det skyldes, at organiseringen institutionaliserer anvendelsen af social kapital (Bourdieu 1986:249). Samtidig giver processen de valgte ledere evnen til, at lede medlemmerne – en slags 'repræsentationens paradoks', hvor dem der trækker mandat fra sin valggruppe får magt over samme gruppe (Bourdieu 1986:251; Bourdieu 1985:215). Gruppen får ved sin navngivning også symbolsk magt. Oprettelsen af FAM og afdelingen i DM var ikke blot organiseringen af en allerede eksisterende gruppe. Det var kampen om "*at gøre ting [grupper] synlige*" (Ibid. 209) og sikre de prekære anerkendelse.

Selvom de prekære magistre kunne betegnes som en 'klasse på papiret' – fordi de havde livsvilkår til fælles – var det først da de blev anerkendt som afdeling i DM, at gruppen blev en 'klasse i virkeligheden' (Bourdieu 1987:5). Fra da af fik de en helt anden mulighed for at kæmpe for deres interesser. En mulighed som de greb om – så hårdt at universitetslærernes interesser blev knægtet.

Det er derfor vores argument, at fremkomsten af arbejdsfordelingsstrategien og opbakningen til en lønsolidarisk linje (også med LO- og FTF-medlemmerne) skyldtes, at de prekære magistre blev organiseret i DM.⁴⁵ De mindre privilegerede magistres indflydelse førte til, at DM valgte at indgå i en alliance med arbejderklassens og de lavere funktionærers organisationer – også selvom det ville betyde reallønssald for de højest lønnede magistre. Dette demonstrerer igen de interne modsætninger i DM og de *modstridende klasseinteresser* organisationen havde (og har) ifht. LO-medlemmerne.

6.3 Fra arbejdsfordeling til forbedring 1988-94

I dette afsnit argumenteres der for, at der blandt universitetslærernes sektion sker et holdningsmæssigt skifte efter bruddet i 1984. Reduceringsstrategien mistede indflydelse i ULAB, der selv medvirkede til at formulere forbedringsstrategien. Dernæst argumenteres der for, at skiftet til forbedringsstrategien *ikke* bunder i en klassekonflikt, men snarere skal forklares med at arbejdsfordelingsstrategien mistede politisk momentum og derefter blev opgivet af den øvrige fagbevægelse. Overgangen til forbedringsstrategien skyldtes således primært forandringer uden for DM.

6.3.1 ULA bløder op på spørgsmålet om reduceringsstrategien

Sideløbende med, at arbejdsfordelingsstrategien blev mere dominerende op igennem 1980'erne, vandt forbedringsstrategien også større fodfæste i DM. Også her spillede universitetslærernes exit i 1984 en afgørende rolle. Splittelsen betød på den ene side, at der skabtes et magtmæssigt og ideologisk tomrum i DM. I ULAB's sted trådte i stedet en ny politisk alliance bestående af magistre organiseret i HDTA og Fagforeringslisten, der primært prioriterede at arbejde for at forbedre magistrenes beskæftigelsessituation.

Splittelsen havde dog en mere vidtrækkende effekt end blot at decimere ULAB's politiske indflydelse i DM. Den bevirkede også, at ULAB selv bevægede sig væk fra en reduceringspolitisk linje. Det er vigtigt at huske på, at kun 3 ud af de alt 15 bestyrelsesmedlemmer i ULAB forblev i DM. Dem som derimod forlod DM og gik over til MU var også dem, der var mest utilfredse med den politiske linje i 1984. At ULAB var tøet op i spørgsmålet om fx UA'ere kan illustreres med citat af den nuværende forkvinde, Ingrid Stage, hvor hun beskriver sin indgang til DM som drevet af spørgsmålet om UA'ere:

Jeg færdiggjorde min uddannelse i 1979 og var ansat på ambassade indtil '84. I samme periode var jeg timelærer på Handelshøjskolen om aftenen, men i efteråret 1984 bliver det min hovedbeskæftigelse og i 1986 blev jeg formand for timelærerforeningen på skolen (...) Min start i DM handlede simpelthen om undervisningsassistenterne. Jeg skrev et læserbrev, hvor jeg kritiserede, at man ikke arbejdede for undervisningsassistenternes vilkår. Jeg var forarget over, at man gjorde forskel på folk. Det skabte opmærksomhed. Et par dage efter blev jeg inviteret til møde af Erik Strange, der var formand for afdelingen for universitetslærerne. Vi mødtes flere gange og diskuterede situationen. Det hele endte med, at man lavede en plan for at forbedre vilkårene for timelærerne. (IS 2014)

Husker vi tilbage på Torben Rodes beretning (afsnit 6.1.1) om magistrenes arbejdsmarked i 1960'erne og 1970'erne, er det en helt anden verden vi præsenteres for i interviewet med Ingrid Stage. Hun startede sin karriere med midlertidige deltidsstillinger, hvorimod Torben Rode var i faste stillinger. Hvad der yderligere er interessant ved citatet er, at det viser ULAB's fornyede åbenhed i forhold til at forbedre forholdene for de timelønnede på universiteterne.

I 1988, da Ingrid skrev sit indlæg, var formanden for ULAB anderledes åben. Han skrev, at *"den afgørende forhindring [for at forbedre UA'ernes vilkår] har været DM's principielle afstandstagen fra at normere nye heltidsunderviserstillinger"* og han pegede endvidere på, at man ville tage de forslag som HDTA havde fremsat seriøst op i ULAB (MB 1988).

Året efter læserbrevet, der banede vejen for Ingrids virke i DM, deltog hun, sammen med bl.a. Erik Strange, i en 'kulegravningsbande', der skulle komme med forslag til, hvordan man kunne løse de timelønnedes problemer. To år herefter, i 1991, præsenterede gruppen deres endelige forslag for resten af DM. Forslagene vendte logikken fra 1970'ernes redu-

ceringsstrategi på hovedet og kan siges at danne baggrund for forbedringsstrategien. I stedet for at presse magistrene ud i utraditionel beskæftigelse gennem en forringelse af timelærernes forhold, argumenterede kulegravningsbanden for, at universiteterne og andre videregående uddannelser skulle rammes på pengepungen, ved at de timelønnede undervisere skulle gøres dyre at ansætte.

Konkret foreslog DM et loft på ti pct. for hvor stor en andel af underviserstaben, der måtte være i en timelønnet ansættelse. For det andet foreslog de, at DM skulle arbejde for at sikre timelærerne bedre lønforhold, fx ved at sikre deres inklusion i bonusordninger (MB1991:8). Hovedtanken med forslaget var at slå bunden ud af den incitamentsstruktur, der gjorde at arbejdsgiverne foretrak at bruge denne stillingstype frem for en fastansættelse (MB 1991:21). Hermed var forbedringsstrategien formuleret i foreningen

Overgangen fra strategien om arbejdsfordeling til forbedringsstrategien var ikke udtryk for at en ny interessegruppe blev dominerende i DM – sådan som det var tilfældet med skiftet til arbejdsfordelingsstrategien. Det var snarere udtryk for, at den øvrige del af fagbevægelsen stoppede med at arbejde for arbejdsfordelingsstrategien og at man havde brug for at gøre noget ved de dårlige vilkår for timelønnede.

6.3.2 Arbejdsfordelingsstrategien mister opbakning

Fagbevægelsens lykkedes med at nedsætte arbejdstiden ved OK-forhandlingerne i 1985 og 1987. Ved overenskomstforhandlingerne i 1985 spillede DA hårdt ud og nægtede at anerkende forligsmandens forslag - på trods af at LO accepterede forligsteksten. DA holdt igen og der udbrød konflikt. Det førte til en fire uger lang strejke, hvorefter den borgerlige regering greb ind med et lovforslag, der i høj grad begunstigede arbejdsgiverne.

Lovindgrebet ansås af mange aktive i fagbevægelsen som en provokation. Udenom fagbevægelsen startede forskellige strejkekomiteer en række omfattende strejker og demonstrationer. Set i tilbageblik blev påskestrejkerne nogle af efterkrigstidens største demonstrationer og strejker (Andersen 1985:73f; Christensen et.al. 2007:310) Blandt andet som konsekvens af fagbevægelsens styrkeopvisning fik man i 1985 nedsat den ugentlige arbejdstid med én time til 39 og i 1987 til 37 timer (Hadberg 2010).⁴⁶ Det lykkedes dog kun i begrænset omfang at sikre merbeskæftigelse med arbejdstidsnedgangen (Jørgensen 1996:61). Derudover fik

akademikerne indført lønpuljer, som lokalt øgede lønforskellene (Rüdi-ger 1993:226).

Den arbejdspladsbaserede arbejdsfordeling, som skraldemandsmodel- len og Magistermodellen var baseret på, fik om muligt endnu mindre succes end kravet om nedsat arbejdstid. Den daværende arbejdsmini- ster, Jytte Andersen, skred ind overfor skraldemændene og fik indført et krav om at man skulle have minimum 13 ugers sabbatperiode fra jobbet før man igen kunne starte i arbejde. Dermed røg modellen i skraldespan- den.

Magistermodellen, der i højere grad mindede om den jobrotation, som Nyrup-regeringen promoverede som en del af dens aktive arbejdsmar- kedsmodel fik heller ikke ben at gå på. På trods af, at det blev fremsat som samlet krav fra AC i starten af 90'erne, prioriterede AC – ifølge nu- værende og tidligere formænd for DM – i stedet lønstigninger fremfor Magistermodellens ledighedsbekæmpelse (Clausen & Stage 2004).

Men hvorfor gik det ned af bakke for arbejdsfordelingsstrategien? Der var jo en række stærke aktører i fagbevægelsen bag den. Torben Rode, der var direktør i DM under forløbet, vurderer i dag, at kravet, snarere var propagandistisk end reelt. Han forklarer, at der var høj magisterar- bejdsløshed i 1980'erne, hvorfor mange kandidater til hovedbestyrelsen så sig nødsaget til at kæmpe for en arbejdsfordelingsstrategi for at blive valgt – også hvis de ikke selv troede på den. Denne forståelse bakkes del- vist op af Ingrid Stage og Søren Vang Rasmussen.⁴⁷ De peger i deres in- terviews begge på, at arbejdsdelingsstrategien var ønsket, forsøgt til- kæmpet, men viste sig urealistisk at få nok opbakning til i AC-familien og blandt arbejdsgiverne, herunder særligt Finansministeriet (Se ex. Stengaard 1996).

Per Clausen påpegede derimod i sit interview, at man i DM løbende blev klogere og dermed forfinede strategien undervejs, samt at regeringsskif- tet i 1990'erne spillede afgørende ind på mulighederne for at gennemføre arbejdsfordelingskravet:

Ved overenskomstforhandlingerne i 1987 kulsejler projektet. Vi får ikke sikret merbeskæftigelsen. Det har flere konsekven- ser. For det første bliver kravet om kortere arbejdsuge van- skeligere at kæmpe for – både at mobilisere på og overfor ar- bejdsgivere. Det blev oplevet som en fiasko. Nu skal man løbe hurtigere for lavere løn. Som konsekvens arbejder man i DM for nye modeller. Særligt Magistermodellen. Et krav som kan være beskæftigelsesfremmende. Orlov bliver en vigtig brik, og

her spiller den socialdemokratiske regering ind med mange orlovsudspil. Det er derfor nogle man kan spille bold op ad. Men vi bliver også klar over, at vi skal få styr på arbejdstiden. Ellers kan vi simpelthen ikke veksle arbejdstidsnedgang til merbeskæftigelse. (PC 2014)

Her fremlægges en anderledes forklaringen end den Torben Rode gav os. Per Clausen, der i høj grad var de mindre privilegerede magistres kandidat og repræsentant for venstrefløjen, var mere optimistisk på strategiens vegne. Han peger i dag på, at man løbende forbedrede sin strategiske kapacitet, sin organisatoriske intelligens. Det er særligt afgørende, at man løbende bliver bedre til at forstå organisationens rammebetingelser. Eksempelvis, at der var behov for at kortlægge den faktisk anvendte arbejdstid for magistre, hvis man skulle gøre sig forhåbninger om, at en arbejdstidsnedgang skulle virke ledighedsbekæmpende.⁴⁸

Samtidig peger Per Clausen på at regeringsskiftet i 1993 medførte et nyt fokus på uddannelse og orlov som beskæftigelsesfremmende, hvorfor Magistermodellen blev den nye vej for at forfølge arbejdsfordelingsstrategien. Modellen blev dog aldrig gennemført. For det første fordi DM ikke alene havde styrken til at få kravet igennem i AC, der ikke prioriterede det over lønforhøjelser under overenskomstforhandlingerne i slutningen af 1990'erne.⁴⁹

Derudover havde medspilleren, som Per Clausen referer til i citatet ovenfor, skiftet bane. Da ledigheden faldt fra 10 pct. af arbejdsstyrken i 1993 til 5,5 pct. i 1998 blev Nyrup-regeringen mindre interesseret i at bruge midler på en aktiv arbejdsmarkedspolitik – herunder orlovsordninger som Magistermodellen (Olsen 2013:105). Problemet for DM var blot, at magistrene var undtagelsen. Gruppens ledighed var høj og svingede mellem tolv og otte pct. fra 1988 til 2006.

Samtidig valgte holdkammeraten LO også at skifte hold. I 1994 skrev man således i LO-rapporten *'Fuld beskæftigelse i Danmark'*, at aktivering og uddannelse er vejen til lavere ledighed – fuldstændig i tråd med Regeringen – mens arbejdsfordeling og jobgaranti ikke længere blev nævnt (Christensen et.al. 2007:342). Strategien forfølges op igennem 90'erne men uden succes. Uden alliancer i det politiske system eller fagbevægelsen har strategien ingen resultater.

6.4 Opsamling

Det fremgår af ovenstående fremstilling, at brugen af reduceringsstrategien har haft omfattende konsekvenser for DM's senere strategivalg og –

som vi senere kommer ind på - for magisterarbejdsmarkedet. Strategien, der havde til hensigt at forværre deltidsansættelser på de højere læreranstalter, for at sikre beskæftigelse i det private, kan kategoriseres som et forsøg på at følge en professionsstrategi. Konsekvenserne var blandt andet, at retten til at forhandle løn- og arbejdsvilkår for undervisningsassistenter faldt dem af hænde. Det skyldtes bl.a., at de selv, gennem social closure, forsøgte, at sikre magistre monopol på undervisningsarbejde på universiteterne. Strategiens direkte konsekvenser var, at der opstod en voksende gruppe af prekære timelønnede.

Fastholdelsen af strategien skabte et tryk i organisationen, der førte til, at de prekære får egen organisation og forøget indflydelse. Deres indflydelse brugte de til at forfølge en solidarisk lønpolitik og en arbejdsfordelingsstrategi. De privilegerede medlemmer af universitetslærere meldte sig ud af organisationen i protest mod netop denne linje. Det førte til, at forbedringsstrategien blev fulgt og reduceringsstrategien blev lagt i graven, da universitetslærerne ikke længere kunne stille sig i vejen. På trods af de nye alliancer med LO-fagbevægelsen blev arbejdsfordelingsstrategien stoppet i midten af 90'erne, da DM ikke kunne sikre alliancepartnere. Strategierne var derfor både udtryk for forskydninger i de politiske styrkeforhold mellem klasser i DM og eksterne alliancer med andre klasseorganisationer.

7

Promoveringsstrategien

En analyse af promoveringsstrategien og dens umiddelbare konsekvenser

I kapitel 5 beskrev vi to typer af promovering, der begge relaterede sig til atypisk og prekært arbejde: (1) promovering *væk* fra en prekær situation som arbejdsløs, og (2) promovering *af* atypiske og prekære stillinger.

I dette kapitel beskæftiger vi os med to initiativer under promoveringsstrategien. Det første initiativ er promoveringen af magistre ind i utraditionelle stillinger (hovedsageligt på det private arbejdsmarked). Det andet initiativ er promoveringen af atypiske og prekære stillinger på universiteterne. Tidsmæssigt befinder vi os i 1980'erne og 1990'erne.

Begge initiativer havde som hovedformål at bekæmpe magisterledigheden, der i midten af 1980'erne var på et af de højeste niveauer nogensinde. Det første initiativ arbejdede for, at bringe ledigheden ned ved at udvide magistrenes arbejdsmarked ud over grænserne for de traditionelle beskæftigelsesfelter. Det andet initiativ havde samme mål og forsøgte at forhandle sig til oprettelsen af nye forskerstillinger mod at acceptere, at forskerrekrutteringen blev mere prekær.

Det er vigtigt at understrege, at en utraditionel stilling både kan være typisk, atypisk eller prekær. I dette kapitel skal vi dog ikke sondre, da vi primært er interesseret i at undersøge DM's rolle i skabelsen af et utraditionelt (særligt privat) magisterarbejdsmarked (7.1) og hvilke klasseinteresser der lå bag strategien (7.2). Først i specialets næste kapitel, der undersøger konsekvenserne af blandt andet promoveringsstrategien, skal vi berøre denne problemstilling ved at undersøge prekarisering på det private magisterarbejdsmarked.

7.1 Promoveringsstrategien

I dette afsnit sætter vi, med udgangspunkt i organisationsteorien, fokus på DM's strategiske overvejelser bag at benytte promoveringsstrategien. De to gennemgående spørgsmål i afsnittet er spørgsmålet om strategisk kapacitet (Hvor strategisk har DM været?) og spørgsmålet om medskabelse (kan DM været en medskaber af sine egne omgivelser?).

7.1.1 DM's rolle i skabelsen af utraditionelle magisterstillinger

Det er ganske vist DM's holdning, at uddannelse er en opgave for det offentlige, og foreningen vil også søge offentlig støtte, men i betragtning af arbejdsløshedens størrelse og i betragtning af de gode beskæftigelsesmuligheder for de kandidater, der har gennemgået EDB-kurser, vil DM nu gøre en ekstraordinær indsats. (MB 1984:1)

Sådan refererede redaktøren af Magisterbladet en beslutning truffet på DM's hovedbestyrelsesmøde i december 1983. DM ville afsætte en million kroner til at oprette en række nye EDB-kurser af seks til otte ugers varighed. Formålet var at bekæmpe ledigheden.⁵⁰ De nye kurser blev oprettet i samarbejde med Undervisningsministeriet (UVM) og EDB-rådet.

Året forinden havde DM med succes selv forestået EDB-kurser, som citatet ovenfor også antyder. At de nye kurser oprettes i samarbejde med UVM illustrerer hvordan DM satte et promoveringstiltag i gang, der efterfølgende blev ført videre af andre aktører. Dette er et karakteristisk træk for alle de promoveringstiltag, vi herunder skal opliste. DM var ikke nødvendigvis de første med tiltaget, men forløbet viser at tiltag tages op af andre aktører. Der var således et tæt samspil mellem de akademiske fagforeninger, arbejdsgiverne og Regeringen om at få akademikere og magistre ind på det private arbejdsmarked.

Der er lignende eksempler på, at DM og AC pressede på for, at regeringen i højere grad promoverede akademikere og magistre på utraditionelle områder (særligt det private arbejdsmarked). Eksempelvis oprettede DM egne jobsøgningskurser i 1980 (MB 1980:12). I forlængelse heraf oprettede AC en oplysningskampagne målrettet private virksomheder, der skulle informere virksomhedsejere og -ledere om akademikernes kvalifikationer (MB 1984:2;10). De akademiske fagforeninger var altså ikke udelukkende reaktive, men også proaktive i forhold til at skabe et privat magisterarbejdsmarked.

I tabel 7.1 ses en oversigt over promoveringstiltag, der blev gennemført af både DM og en række andre aktører i perioden 1975-94.

Tabel 7.1: Oversigt over promoveringstiltag 1975-94

1975	Omskolingskursus for ledige (AC og DM)
1976	Projektgruppeordning (UVM)
1980	Jobsøgningskursus rettet mod det private arbejdsmarked
1983	(DM)
1983	Loven om jobskabelse (Regeringen)
1984	EDB-kurser (DM)
1984	Oplysningskampagne over for DA's medlemmer (AC)
1994	Praktikordning for humanister (KU og DA)
	Isbryderordningen (Regeringen og DA)

Kilde: egen opgørelse lavet på baggrund af Magisterbladet årgang 1973-94, interviews og AC's jubilæumsskrift (1996).

Anm. Årstallene for de oplyste promoveringstiltag angiver hvornår de oprettes første gang

Som det fremgår af tabel 7.1 ovenfor, kom der for alvor gang i promoveringen af akademikere og magistre i midten af 1980'erne.

tabelen baserer sig på de tiltag vi igennem vores læsning af Magisterbladet, sekundære kilder og interviews har kunne finde frem til. Men det er vigtigt at understrege, at de kun udtrykker toppen af isbjerget. Under overfladen ligger et stort arbejde.

Det opdager man hurtigt, hvis man læser Magisterbladet i 1980'erne. Heri bringes et væld af artikler om det utraditionelle arbejdsmarked. Der oplyses om mulighederne på fx det private arbejdsmarked, hvilke arbejdsopgaver folk i utraditionelle stillinger har, og hvilke egenskaber arbejdsgiverne efterspørger (se fx MB 1980: 14; MB 1983:20; MB 1984:4,6). Artiklerne har form af oplysning, men de virker også opbyggende. Sammen med de mange succes historier der også bringes, både om effekten af de forskellige promoveringstiltag og om tilfredse magistre i utraditionel beskæftigelse (se fx MB 1985:15; MB 1987:6,8; MB 1988:1), medvirkede artiklerne til at holdningsbearbejde medlemmerne til at søge utraditionel beskæftigelse.

Det var en nødvendig forudsætning, for at strategien kunne blive realiseret. Som flere af vores informanter også bekræftede, og som Erik Stig

Jørgensen (1996:61) skrev i AC's jubilæumsskrift, var mange akademikers forhold til fx det private erhvervsliv, præget af ”*ukendskab, frygt og modvilje.*” De mange artikler om det utraditionelle magisterarbejdsmarked skal derfor ses som et eksempel på, at DM arbejdede på de indre linjer for at skabe et mentalitetsskifte i foreningen.

Et tidligt promoveringstiltag var loven om jobskabelse, der trådte i kraft 1. marts 1983. Loven havde til hensigt at skabe arbejdspladser for unge under 25 år i det private erhvervsliv ved at yde statsstøtte på samlet set 481 mio. kr. til jobskabelsesprojekter. Støtten udgjorde 80 pct. af den maksimale dagpengesats, og både enkeltpersoner og virksomheder kunne ansøge (MB 1983:7).

Der er ligeledes en række andre eksempler på at Regeringen og arbejdsgiverne var foran DM og de akademiske fagforeninger. Siden starten af 1980'erne havde Regeringen iværksat Projektgruppeordningen i samarbejde med arbejdgiverforeningen. Ordningen minder om de senere Videnspilotordninger, hvor staten understøtter private virksomheder i lønudgifterne til at ansætte akademikere. Netop disse ordninger fik stor bevågenhed i AC-familien og man arbejdede løbende for, at ordningen blev videreført. Eksempelvis nævnes det som et af de afgørende beskæftigelsespolitiske krav på AC's beskæftigelseskonference 25. januar 1984 (MB 1984:4).

Et andet promoverende initiativ, hvor DM og AC kan siges at være en anelse reaktive og modvillige, var praktikordningen for humanister. Den blev oprettet i et samarbejde mellem KUA og DA i efteråret 1984. Selvfølgelig var praktikordningen velkendt indenfor klassiske professionsfag, men den var ny for humanister. I første omgang blev der alene oprettet praktik for 27 studerende af et halvt års forløb. DM's og AC's kritik gik ikke på intentionerne og strukturen for ordningen, men på samarbejds-konstellationen og lønnen. Lønnen var på 7.200 kr. pr. måned, hvoraf undervisningsministeriet betalte ca. 70 pct. DM frygtede, at de næsten færdiguddannede magistre vil presse lønnen for færdiguddannede.⁵¹ AC var derimod kritiske overfor, at de ikke var involveret i projektet (MB 1984:18).

Promoveringsstrategien kommer altså i dette tilfælde i karambolage med reduceringsstrategien, der har karakter af *social closure*. De færdiguddannedes forsøg på at sikre, at deres eksaminer giver adgang til særlige ressourcer, ved at *udelukke andre fra dem* (Parkin 1994:143). DM (og AC) er altså bevidste om at nogle af disse tiltag presser de privilegier, der

er på det typiske og traditionelle arbejdsmarked. En pointe Torben Rode i dag pointerer, at man i 1980'erne var bevidst om og så det som helt naturligt, at meget få magistre på det private var organiserede – man havde *”jo ikke overenskomster på området og arbejdspladsen havde formentlig ikke andre magistre ansat. Magistermentaliteten var ikke stærk på de utraditionelle områder”*.

Fraværet af en kritisk masse af magistre i de 'nye' områder underminerer forsøgene på, at sikre magistrene professionskarakter. For det første kan man i lavere grad organisere sig på baggrund af magisteruddannelsen, hvorfor ens formelle uddannelsesbaggrund mister kraft som socialt eksklusionsmekanisme (Due og Madsen 2011:39). Netop derfor bliver man udsat for de usikkerheder og uregulerede vilkår, der ofte kan være på arbejdsmarkedet for almindelige lønmodtagere (Parkin 1994:149).

Når der samtidig ikke udvikles en 'magistermentalitet' på disse nye utraditionelle områder – hvad enten det er i offentlig administration, hvor man har overenskomster eller på det private, hvor man sjældent har – mister man også evnen til at handle kollektivt ud fra ens *professionssidentitet* og med den diskretion man kan kræve for de professionelles arbejde (Due og Madsen 1990:399f).

7.1.2 Promovering af atypiske og prekære stillinger på universiteterne

Indtil nu har vi beskæftiget os med promoveringen af magistre ind i utraditionelle stillinger, særligt på det private arbejdsmarked. I dette delafsnit skal vi i stedet fokusere på promoveringen ind i atypiske stillinger på magistrenes traditionelle arbejdsmarked: Universiteterne. Mere specifikt skal vi undersøge forskerrekutteringen på universiteterne, hvor ansættelsessikkerheden siden 1972 og frem til i dag er mindsket.

I 1973 oprettedes stillingsbetegnelsen som adjunkt. DM var aktivt med til at udforme stillingsstrukturen, men måtte også indgå en række kompromisser i forhandlingsforløbet. AC og DM var især kritiske over, at adjunkter ikke sikredes en tenure track-ordning. En ordning, hvor de blev lovet faste lektorstillinger, efter en vis periode i adjunkturet (MB 1973:10). Under forhandlingerne er enkelte DM-medlemmer også kritiske overfor DM's accept af de midlertidige adjunktstillinger (MB 1973:4). Der er dog ingen kritik fra grupperinger i DM eller tillidsvalgte. Rationalet bag forhandlingerne er, at man ikke står stærkt nok til at kunne undgå de midlertidige stillinger, og at oprettelsen af formelle stillingsstrukturer på universiteterne trods alt er at foretrække frem for lange stipendie- og licentiatforløb.

Først i 1984 gennemføres en omfattende ny stillingsstruktur for forskerne. Det afgørende fra arbejdsgivernes side var at sikre muligheden for mobilitet mellem institutionerne. De ønskede derfor længere, midlertidige rekrutteringsforløb. I DM var der stor diskussion om emnet – ikke mindst blandt ULAB's medlemmer. Her var man overordnet set kritiske overfor planen, da den fasttømrede det de ti år tidligere havde forsøgt at bekæmpe: En usikker karrierevej for forskerspirer. Kompromisset mellem AC/DM og Undervisningsministeriet blev, at de tidsbegrænsede ansættelser inden lektoratet blev begrænset til 6½ år og ikke de 10 år, som ministeriet oprindeligt havde spillet ud med (MB 1984:7). Dog var der stadig tale om en forøgelse af den periode forskerspirer skulle være i midlertidige stillinger, før de kunne modtage et lektorat.

DM's accept blev kritiseret af en række medlemmer, men ULAB og ledelsen argumenterede for, at man med i hatten fik oprettelsen af ca. 1.000 nye forskerstillinger (MB 1984:9). Et argument, der ikke var til at slå i en periode, hvor magisterledigheden var omkring 20 pct. Ligesom tidligere vurderede man altså, at man ikke var stærk nok til at reducere den usikre forskerrekruttering. Samtidig vurderede man, at ledighedsbekæmpelsen var vigtigere end at undgå lange, midlertidige forskerrekrutteringsforløb.

I løbet af 1990'erne indførtes ph.d.-graden som fast stop inden en adjunkturet (erstattede licentiaten). Først fra 2004 og frem bliver stillingsstrukturen som post-doc. anvendt i betydelig grad i Danmark. Det er i samme periode, at Globaliseringsaftalen fra 2006 fordobler ph.d.-produktionen og øger anvendelsen af post-doc.'er (DEA 2014a:6). Ligesom tidligere har oprettelsen af flere midlertidige forskerstillinger også i dag været anset som ledighedsbekæmpende blandt de akademiske fagforeninger.

DM accepterede løbende, men modstræbende, udbygningen af en langvarig og usikker forskerrekruttering. Det skyldes, at den ofte blev indført som pakkeløsning, hvor der også indgik ledighedsbekæmpende initiativer. Det peger på, at organisationen relativt reaktivt går ind i forhandlingerne og lader Undervisningsministeriet sætte teten for udviklingen på området. Man står altså relativt svagt pga. den høje ledighed og må derfor acceptere usikre forskerrekrutteringsveje for at modarbejde ledighed.

7.1.3 De umiddelbare resultater af promoveringsstrategien: Ledighedskurven knækker

Der er flere umiddelbare resultater af Dansk Magisterforeninges promoveringsstrategi. For det første kan vi konstatere, at de tiltag promoveringsstrategien i dag benytter sig af - eksempelvis Videnspilotordningen, efteruddannelseskurser, praktikordninger, løntilskud og Akademikerkampagnen – udvikles i starten af 1980'erne i et samspil mellem Regeringen, arbejdsgiverorganisationerne, universiteterne og de akademiske fagforeninger. På trods af, at man af flere omgange genopfinder initiativerne med nye, tidssvarende navne (eksempelvis da man navngiver den tidligere projektgruppeordning, det mere sigende titel 'isbryderordningen' i 1990'erne), er der ikke tale om initiativer med reelt nyt indhold.

Promoveringsstrategiens grundlæggende strategier, der går på at udvide arbejdsmarkedet og indføre mere fleksible overgangsordninger for dem, der tidligere blev opfundet i kølvandet på den stigende ledighed, man oplevede i sidste halvdel af 1970'erne. Man udvikler altså det, der inden for socialbevægelsesteorien kaldes et *repertoire af aktionsformer* (Karpantschov 2006:326). I modsætning til klassiske sociale bevægelser er der her ikke tale om besættelser, demonstrationer, sit-ins og lignende. Det er i stedet en række teknikker til at skabe forbindelser mellem utraditionelle brancher og arbejdsløse akademikere. Repertoiret skal derfor betragtes som en ressource, AC-familien og DM trækker på de efterfølgende år og gør brug af i dag. Tiltagene virker derfor, med nutidens, bagud skuende blik, ikke unikke, men var det i 1980'erne.

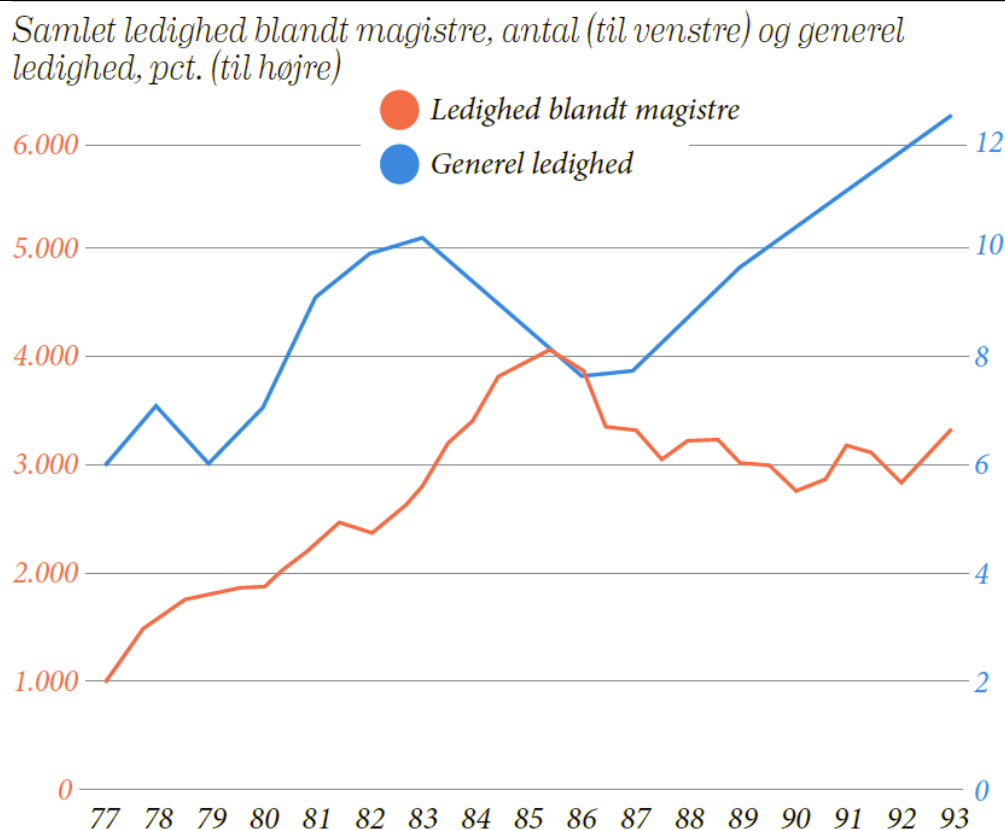
Hvad der imidlertid er temmelig unikt for 1980'ernes promoveringstiltag er resultaterne. Det lykkedes nemlig, at knække ledighedskurven. Figur 7.1 er uddraget fra en udgivelse af Mandag Morgen i december 2014, som vi selv har leveret datagrundlaget for.

Grafen illustrerer en overraskende pointe: Ledigheden ser ud til at falde samtidig med at magistrene kommer ind på det private arbejdsmarked. Blandt de beskæftigede medlemmer af magistrenes A-kasse var alene en pct. beskæftiget i det private i 1978, hvorimod denne andel var vokset til ni pct. allerede i 1988 (Rüdiger 1993:213). I 1998 var 14 pct. ansat i den private sektor og i dag er omkring to ud af fem ansat her (MB 2011:11).

Væksten i den private sektor foregår altså samtidig med at man starter promoveringstiltagene og samtidig med at ledighedskurven knækker for magistrene. De promoverende tiltag synes altså at knække ledighedskurven. Derudover havde de mange nye forskerstillinger i sidste halvdel af

1980'erne formentlig også ledighedsbekæmpende effekt i denne periode.⁵²

Figur 7.1: Magisterarbejdsløshed og generel arbejdsløshed 1977-1993



Kilde: Rüdiger 1993:238; Jørgensen og Pedersen 2004:15 i Mandag Morgen 2014

Væksten i den private sektor foregår altså samtidig med at man starter promoveringstiltagene og samtidig med at ledighedskurven knækker for magistrene. De promoverende tiltag synes altså at knække ledighedskurven. Derudover havde de mange nye forskerstillinger i sidste halvdel af 1980'erne formentlig også ledighedsbekæmpende effekt i denne periode.⁵³

Der er dog alternative forklaringer. Eksempelvis ville en kraftig vækst eller en generel udvikling imod en beskæftigelse i de tertiære erhverv kunne forklare ledighedsknækket. Ingen af disse årsager synes dog plausible, da Danmark var i lavkonjunktur fra 1987 til 1993 (Johansen og Trier 2007:18). Derudover foregik erhvervsudviklingen imod de tertiære erhverv i eksempelvis finansieringsvirksomheder eller offentlig service ikke at forekomme i 1980'erne. De store ryk, hvor landbrug og industri

beskæftiger i stadig mindre andel af befolkningen sker derimod frem til 1980'erne og fortsætter igen i 1990'erne (Jørgensen og Pedersen 2004:30).

Hvad der derimod kan være en plausibel alternativ forklaring er, at uddannelsesboomet foregår i bølger.⁵⁴ Fra 1962 til 1977 var der en andelsmæssig eksplosion blandt unge, der tog en boglig uddannelse. Blandt de 20-29-årige steg andelen indskrevet på mellemlange og lange videregående uddannelser fra fem pct. til 15 pct. Det efterfølges af et kort fald og en stagnation i 1980'erne, hvorefter det andet boom fortsætter fra starten af 90'erne og frem til i dag (se evt. kapitel 2).

Uddannelsessociolog, Jens-Peter Thomsen, peger på, at de adgangsbe- grænsninger Ritt Bjerregaard iværksatte som undervisningsminister i midten af 1970'erne har haft en effekt på tilgangen til boglige uddannelser (Thomsen 2014:322). Dette fald i uddannelsesboomet kan have be- virket, at udbuddet af akademikernes arbejdskraft mindskedes, hvorfor det har været lettere at finde beskæftigelse.

Da uddannelsesboomet fortsætter i 1990'erne, mens ledigheden ikke sti- ger voldsomt for magistrene synes det derfor plausibelt, at arbejdsmar- kedet skal vænne sig til den nye tilstand. Ændringerne på udbudssiden forklarer imidlertid ikke, at magistrene finder ind på det private arbejds- marked. Det faktum, at de først finder privat beskæftigelse fra midten af 1980'erne gør det plausibelt, at promoveringsstrategien har haft en af- gørende betydning.

Tager vi helikopterblikket på, er dette endnu mere overraskende. Den generelle ledighed – både strukturelt og faktisk – begyndte at stige i 1985-86, som det fremgår af figur 7.1. Magistrenes ledighed udvikler sig altså *kontra-cyklisk* fra midten af 1980'erne. Det er noget af en bedrift, i det omfang man kan tilskrive denne tendens de promoveringstiltag Re- geringen, fagforeningerne, universiteter og arbejdsgivere gennemførte fra starten af 1980'erne og derefter.

7.1.4 Sneboldseffekten

Hele forløbet omkring udviklingen af tiltagene under promoveringsstra- tegien afspejler også en anden tendens. Der var et vekselvirkende forløb, hvor henholdsvis fagforeninger og regering var mere eller mindre proak- tive for at få promoveret magistrene og akademikere på det private ar- bejdsmarked. Løbende skiftede det mellem, hvem der forsøgte at igang- sætte nye initiativer, at Regeringens initiativer bortfaldt, at fagforeninger

kæmpede for deres videreførelse og at dele af nye tiltag blev forsøgt modificeret. Dette løbende samspil mellem en række aktører med forskellige og ensartede interesser startede en sneboldseffekt i 1980'erne, der medførte at beskæftigelsespolitikken blev udviklet hurtigt og derfor påvirkede arbejdsmarkedet. Som Hyman peger på, er alliancen med andre fagforbund og aktører afgørende for, at en fagforening kan handle strategisk adækvat (Gumbrell-McCormick and Hyman 2013:194). Det er disse tiltag et eksempel på.

Netop denne udvikling medførte også at fagforeningernes reaktive karakter trådte frem, da de frygtede for at udviklingen ville løbe ud af kontrol. At der løbende blev skiftet kurs illustreres glimrende af DM og AC's tilgang i henholdsvis 1987 og 1988. I 1987 indkaldte AC og DM Undervisningsministeren til hastemøde, 'for at få ledighedsproblemet løst', da en ny prognose spåede stor ledighed i de kommende år. Derimod pegede medlemmerne af DM's beskæftigelsespolitiske gruppe på, at arbejdsgiverne og regeringen var foran i deres ledighedsbekæmpende initiativer og at man måtte sikre sig at være foran som fagforeningen, så man selv kunne lægge kursen for beskæftigelsespolitikken. Man var tydeligvis i defensiven. Det peger på, at man var med til at starte en række promoveringstiltag, som flere aktører sluttede op om, men at DM ikke havde ressourcer til at kontrollere udviklingen.

Det er derfor afgørende at pege på, at DM ikke alene forholdt sig reaktivt til et magisterarbejdsmarked, de ikke selv var med til at skabe, som nogle studier i fagforeninger peger på (Gumbrell-McCormick og Hyman 2013:191; Lévesque og Murray 2010, Standing 2009) og som også gør sig gældende i studier af DM (Rüdiger 1993:150).

7.2 Promoveringsstrategien og manglende interessekonflikt

I dette afsnit sætter vi fokus på i hvilken grad promoveringsstrategien kan ses som et kompromis mellem en række interessegrupper i DM og hvilke interesser, der ligger bag promoveringsstrategien.

7.2 Ingen konflikt om promoveringsstrategien

I modsætning til reduceringsstrategien og de to strategier, der udløb i forlængelse af diskussionen om reduceringsstrategien, var der ikke konflikt om oprettelsen og videreførelsen af promoveringsstrategien. Strategien anvendes stort set uændret i dag.

I vores teoretiske afsnit har vi argumenteret for, at diskussioner mellem medlemsgrupper med forskellige interesser er afgørende for at forstå udviklingen af DM's strategier. Manglen på konflikter kunne dog tyde på,

at det ikke var tilfældet, når det kommer til promoveringsstrategien. Det kunne tyde på, at promoveringsstrategien var et oplagt kompromis mellem de ældre, privilegerede og unge, usikre medlemmer. Ser vi på den tidlige historie var der dog diskussion om, hvilke metoder man skulle anvende til at skaffe beskæftigelse til magistre.

Nedenstående citat er et uddrag af debatspalterne, hvor formand Torben Rode, svarede på et kritisk indlæg fra et medlem. Medlemmet kritiserede foreningen for *ikke* at modarbejde de fastansatte underviseres overbeskæftigelse ved at fordele arbejdet. Torben Rode mente ikke, at en nedsettelse af arbejdstiden ville føre til nye stillinger:

Netto-resultat [af nedsat arbejdstid]: mindre i løn til 'de gamle', og ingen nye jobs til 'de unge'. (...) Dagens politik må derfor efter min bedste overbevisning gå ud på: at oprette nye stillinger inden for de klassiske magisterarbejdsfelter (som nævnt). at skaffe afsætning for magistre til utraditionelle beskæftigelsesfelter – men vi må da acceptere, at dette kræver en omstrukturering og/eller en smidiggørelse af de traditionelle magisteruddannelser at oplyse nye studenter m.fl. om beskæftigelsesudsigterne (men ikke at indføre adgangsbegrænsninger), når de engang bliver kandidater (...) (MB 1974:6)

Som det fremgår af citatet var ledelsen allerede i starten af 1970'erne opsatte på, at udvide magisterarbejdsmarkedet til utraditionelle områder, herunder den private sektor. En del medlemmers engagement var dog så som så i den henseende. Der var blandt mange medlemmer en opfattelse af, at målet måtte være at dele det arbejder der var indenfor de traditionelle områder, snarere end at oprette nye stillinger på de nye beskæftigelsesområder.

Arbejdsfordelingsstrategien kan derfor anskues som en konkurrerende strategi til promoveringsstrategien i 1970'erne. Da arbejdsfordelingsstrategien fik opbakning i organisationen i 1980'erne kom den dog ikke til at virke på bekostning af promoveringsstrategien. Tiltag under disse to strategier blev forfulgt parallelt af DM og organisationens alliancepartnere. Torben Rode peger i dag på, at denne konflikt skyldtes, at en række nyuddannede magistre ikke ville acceptere den uvished, der var på de utraditionelle områder. De krævede at blive ansat på universiteterne, som de havde forventet at blive ansat på og kendte fra deres studietid.⁵⁵

Pierre Bourdieu peger på, at usikkerheden, som de kritiske medlemmer udviste, er naturlig, da de livsbaneforløb de mange nyuddannede forventede blev drastisk omorganiseret pga. den store uddannelsesekspansion. De forventninger de havde til de job, der var naturlige for universitetsuddannede, svarede ikke til de realiteter, de blev stillet overfor (Bourdieu 1984:146). Bourdieu peger på, at uddannelsesinflationen i midten af 1960'erne skabte en række dispositioner på individ og gruppeniveau hos de mange nye universitetsuddannede. Nogle udviklede en anti-institutionel holdning og gik derfor ud i helt nye områder, for at finde beskæftigelse (Ibid. 148). Ofte i utraditionelle områder, hvor de selv kunne definere værdien af deres eksamenspapirer (Ibid. 143). Andre udviklede en opgivende holdning.

Dette kan være tilfældet blandt de mange forskerspirer, der ikke deltog i diskussionerne om forskerrekrutteringen, men accepterede de usikre vilkår, for i det mindste at sikre sig en stilling. Usikkerheden førte derfor snarere til individuel konkurrence, snarere end kollektiv kamp for unge, forskeres arbejdsvilkår – en udvikling Standing peger på er typisk for prekære (Standing 2011:22). Andre udtrykte en stor grad af modstand og revolte (Bourdieu 1984:140), som det blev udtrykt i kampen for arbejdsfordelingsstrategien og i ungdomsoprøret på universiteterne.

Vi vil mene, at manglen på konflikt om promoveringsstrategien er udtryk for, at de agenter, der kollektivt skulle kræve en anden strategi (eksempelvis sikre forbedrede forhold for magistre på de nye arbejdsmarked eller flere arbejdspladser på de traditionelle) arbejdede med et væld af både kollektive og individuelle strategier, hvorfor de ikke fandt en fælles modstand mod promoveringsstrategien. Per Clausen fortæller i dag, at man på venstrefløjens diskutererede alternativer og havde en teoretisk kritik af promoveringen ud på det 'profitskabende private arbejdsmarked', men at man aldrig opstillede en realpolitisk modsætning til promoveringsstrategien. Ligeledes formåede de relativt privilegerede universitetslærere i ULAB at udforme et kompromis i promoveringsstrategien, som de prekære magistre ikke kunne afvise. Strategien sikrede jo beskæftigelse.

7.3 Opsamling

Promoveringsstrategien blev formuleret i Dansk Magisterforening som konsekvens af den stigende ledighed i midten af 70'erne. Man forsøgte at bekæmpe ledigheden ved at promovere magistre i utraditionelle områder. Strategien indbefattede både oplysning til magistre om nye job-

markeder, promovering af magistre overfor arbejdsgivere, overgangsordning såsom praktik og løntilskud og videreuddannelse af magistre. Umiddelbart synes tiltagene at være medvirkende til, at ledigheden faldt fra midten af 1980'erne og fremefter. De teoretikere, der anskuer fagbevægelsen som reaktive, tager derfor fejl i dette tilfælde. DM var medskaber og delvist proaktiv i at skabe beskæftigelse på utraditionelle områder. De relativt få politiske konflikter om promoveringsstrategien peger både blandt, at de aktører, der i laveste grad vinder på den og andre står svagt, kollektivt. Derudover udtrykte strategien et kompromis mellem de prækære og universitetslærerne.

8

Nutidige konsekvenser af DM's strategier

8.1 Konsekvenser af promoveringsstrategien

Promoveringen af magistre i utraditionelle stillinger har haft store konsekvenser for magistrernes arbejdsmarked. Man har udvidet arbejdsmarkedet markant og skabt stillinger som ellers ikke ville have været der. Men man har også medvirket til at skabe grupper af magistre i usikre ansættelser (Rüdiger 1993:216).

Samtlige undersøgelser, vi har gennemgået i kapitel 2, har vist, at der blandt akademikere – og særligt magistre – er en høj grad af arbejdsmarkedets usikkerhed. Udviklingen frem til i dag er dog præget af en generel forbedring af magistrernes forhold. I hvert fald, hvis man ser på arbejdsløshedsstatistikken. Som det fremgår af tabel 8.1, og som det også blev præsenteret i kapitel 2, er den generelle ledighed for magistre faldet fra omkring 20 pct. til under seks pct. i dag. Det pres, som de arbejdsløse magistre kunne tænkes at lægge på de beskæftigedes løn- og arbejdsforhold, er altså kraftigt faldet siden midten af 1980'erne.

Tabel 8.1: Ledighed for magistre 1985-2014

1985	1988	1996	2004	2006	2008	2014
20%	12%	12%	8%	12%	4%	5,5%

Kilde: Magisterbladet 1987:21; Rüdiger 1993:213; Akademikerne (AC), ledighedstatistik 2015
Anmr.: Grafen er udtryk for ledighed som den registreres af A-kassen. Der er således en række mørketal for ledige magistre uden for A-kasse, som ikke indgår i statistikken.

Som vi tidligere har argumenteret for (se afsnit 7.8) skyldes faldet i ledigheden blandt andet at DM i samarbejde med en række aktører, har

formålet at sparke brecherne op til utraditionelle beskæftigelsesområder.⁵⁶

Vores egen undersøgelse viser dog også udfordringer. Korrespondanceanalysen, publiceret af *Analyse & Tal*, giver et billede af arbejdsmarkedsstrukturen for akademikerne fra 2002 til 2012. Den viser, at atypiskhed blandt akademikere ofte er forbundet med usikre arbejdsvilkår i dag. Før uddannelsesboomet var mange magistre ligeledes i atypiske ansættelser. I starten af 1970'erne var ca. en tredjedel af stillingerne på universitet deltidsstillinger (MB 1973:7). Forskellen er blot, at man siden slutningen af 1980'erne har kunnet konstatere, at magistre (og til dels akademikere) i atypiske stillinger, ikke blot er atypiske, men systematisk udsat for usikkerhed.

Konklusionen må derfor være, at der har været en dobbeltudvikling. Man har både bekæmpet ledigheden blandt magistre, men der har ligeledes været en stigning i usikre ansættelser. Som *New Insight* skriver i deres rapport, må konklusionen derfor være, at de atypiske ansatte magistre i hovedreglen kan anskues som en prekær gruppe og at faldet i ledighed skal ses som udtryk for et forsøg på at fastholde kontakt til arbejdsmarkedet (*New Insight* 2010:11).

Denne analyse peger på, at magistrene har individuelle strategier til at undgå ledighed og som fører til usikker beskæftigelse. Vores undersøgelse har dog også peget på, at magistrene – gennem DM – har haft kollektive strategier, der forfølger samme mål og som accepterer samme 'trade off'.

Det er tydeligt, at der er en direkte forbindelse mellem de kollektive strategier og områderne for usikre ansættelser, når vi dykker ned i statistikkerne. Tabel 8.2 blev ligeledes præsenteret i kapitel 2 og viser baggrundsfaktorer for de forskellige akademikergrupper.

Ud fra tabellen, er det for det første tydeligt, at magistrene fylder mest blandt grupperne af usikre. Her udgør de omkring halvdelen af gruppernes størrelse. Det skal selvfølgelig tages med et gran salt, da korrespondanceanalysen viser grader af usikkerhed og ikke klare kategorier. Men forskellene mellem de fire grupper, peger på, at magistrene – relativt til andre akademikere – er mere usikre. Meget går igen for de to grupper af usikre akademikere. Der er mange kvinder i begge grupper, de er relativt unge og deres hovedbrancher er uddannelse/forskning og social og sundhed.

Tabel 8.2: Akademikergruppernes baggrund

Gruppe	Alder: 22-34 år	Magi- stre	Kvin- der	Of- fent- ligt an- satte	Tre største brancher
Øvre sa- lariat	15%	18%	31%	9%	Anden privat virksomhed (25%) Finansiering/ forsikring & IT (20%) Social og sundhed (18%)
Salariat	25%	30%	42%	60%	Uddannelse/forskning (24%) Social og sundhed (18%) Offentlig adm. (15%)
Organi- seret preka- riat	50%	44%	68%	60 %	Uddannelse/forskning (32%) Social og sundhed (17%) Offentlig adm. (12%)
Uorgani- seret preka- riat	63%	59%	67%	54 %	Uddannelse/forskning (33%) Social og sundhed (22%) Handel/restauration (16%)

Kilde: Analyse & Tal 2013, beregnet ud fra European Social Survey 2002-2012

Anmr. n 768, for andre variable mindre pga. skiftende datasæt. Branche (n: 365), fag (n: 401), alder (n: 608). Magistre er klassificeret som humanister og naturvidenskabeligt uddannede akademikere, hvorfor der formentlig er en større andel magistre i de to grupper af prekære akademikere.

Men der er også klare forskelle mellem de to grupper af usikre akademikere. Vi har valgt at kalde dem henholdsvis organiserede og uorganiserede prekære. Det skyldes, at den første gruppe i høj grad er medlem af fagforeninger og har modtaget videreuddannelse. Det har den anden i lavere grad, hvorfor den kaldes uorganiseret. Indenfor grupperne er det to ud af fem der ikke er organiserede blandt de uorganiserede og prekære. Også her, er der altså tale om grader af usikkerhed.

Derudover er der to afgørende forskelle. De uorganiserede har i høj grad ansættelsessikkerhed og er i tidsbegrænsede stillinger, mens de organiserede har en høj grad af ansættelsesusikkerhed. Modsat har de organiserede prekære relativ høj husstandsindkomst og er på fuldtid. De har

altså høj indkomstsikkerhed. De uorganiserede prekære er derimod oftere på deltid og har ofte en husstandsindkomst, der ligger under medianindkomsten i Danmark.

Disse forskelle gør sig også gældende i baggrundsfaktorerne. De uorganiserede er yngre og er oftere i marketing. Der er ligeledes en større gruppe af magistre her. Det er derfor vores argument, at de to typer af usikre akademikere til dels afspejler forskellene mellem usikre akademikere på det traditionelle arbejdsmarked (eller hvor akademikerne i forvejen har organiseret sig, som de gør i den offentlige administration) og de utraditionelle beskæftigelsesområder, som marketing, hvor mange magistre ikke er i fagforening og hvor der sjældent er overenskomst.

Det er vores argument, at fremvæksten disse to grupper af usikre magistre bl.a. er forårsaget af de strategier Dansk Magisterforening har haft for at reducere anvendelsen af atypiske stillinger og bekæmpe ledigheden blandt magistre, ved at promovere dem på nye områder og i nogle tilfælde i atypiske stillinger. Vi vil nu beskrive, hvorfor disse to strategier – udover deres sikring af arbejdsvilkår og ledighedsbekæmpende effekter – også har medvirket til at skabe usikre magisterarbejdsmarkeder.

8.1.1 Hvorfor er der dårlige vilkår blandt uorganiserede?

Der findes relativt lidt viden om de specifikke arbejdsforhold for de uorganiserede beskæftigelsesområder. Det skyldes først og fremmest, at man ved relativt lidt om det private arbejdsmarked i DM – som er vores hovedkilde i nærværende undersøgelse.⁵⁷ Spørgsmålet er, hvordan fremkomsten af en prekær magistergruppe på det uorganiserede arbejdsmarked er foregået. Vores analyse peger på, at man simpelthen ikke har haft effektive strategier til kollektivt at sikre arbejdsforholdene for de private magistre.

I september 1979 starter man en fysisk blokade af Gyldendal. Årsagen var, at Gyldendal nægtede at indgå overenskomst. Da seks medarbejdere blev fyret fordi de ikke ville overgå til stillinger som freelancere. De seks blev ansat på DM's kampagnekontor for at sikre overenskomst på Gyldendal (MB 1980:1; Rüdiger 1993:230). Gyldendal skulle være omgangsskruen, der sikrede overenskomster på det private arbejdsmarked. Det var nu bråvallaslaget skulle udkæmpes. Konflikten fik stor omtale i pressen og DM fik opbakning fra bl.a. AC og GL (MB 1980:6). Efter syv måneders konflikt blev der indgået forlig. Det blev en fiasko for DM. Man fik hverken overenskomst eller hævet lønnen på Gyldendal og det eneste man sikrede var, at de seks fyrede blev genansat (MB 1980:7).

DM's første overenskomst på det private arbejdsmarked blev indgået i 1983 på Datacentralen, da DM indgik samarbejde med DJØF. Løbende fik DM en række overenskomster på tidligere offentligt ejede virksomheder (Rüdiger 1993:231). Camilla Gregersen forklarer, at det hovedsageligt er her, de har overenskomster i dag. Denne tilgang lå også delvist i tankegodset bag de to grundstrategier. Hovedsageligt fokuserede man på, at få flere ud på nye områder og undgå usikre ansættelser i de traditionelle områder.

Torben Rode peger på, at man fra 1970'erne og frem anså det for helt naturligt, at der ikke var overenskomster på de 'nye' områder. Noget kunne tyde på, at denne tilgang ikke blot var til stede blandt de dominerende aktører i 1970'erne og 1980'erne, men at den også blev bevist i den tabte konflikt med Gyldendal. Denne tankegang blev forfulgt op igennem 1990'erne. Søren Vang Rasmussen, der var formand i 1990'erne fortæller i dag, at man havde intentioner om at forbedre løn- og ansættelsesvilkår, men pga. den høje ledighed prioriterede man at få unge ind på arbejdsmarkedet:

Promovering og forbedring gik hånd i hånd. Man forsøgte at promovere magistre i utraditionelle stillinger – så forsøger vi at tage deres lønforhandlinger bagefter. Det handler om at få de unge indenfor. Så skal man sikre sig, at lønnen skal tilpasse sig bagefter. Hardlinerne var imod dette. De mente at man fik et løntryk, hvor de arbejdsløse bød sig til for stort set hvad som helst. Foreningen arbejdede mest med promovering, men ikke som modsætning til forbedringsstrategier. De to gik hånd i hånd. (SVR 2014)

Man havde ingen effektive strategier for at forbedre forholdene for ansatte uden overenskomst på utraditionelle områder. Kunne man ikke stille krav til overenskomsterne – fordi få privatansatte har overenskomster – havde man meget få løsninger. De strategier man har benyttet er eksempelvis individuel rådgivning og, siden 2000, en løbende kamp for at undgå kundeklausuler. Derudover påpeger Niels Lykke Jensen, at man har arbejdet for at sikre ophavsrettigheder og iværksætterpilotordningen, en blanding mellem promovering af den selvstændige karrierevej og en forbedring af selvstændiges indkomstsikkerhed.⁵⁸

8.1.2 Usikkerhed blandt traditionelle magistre

På det offentlige undervisningsområde har man skiftet strategi fra at reducere til nu at forsøge at forbedre forholdene for timelønnede undervisere. Forholdene for de timelønnede undervisere er dog ikke ændret betragteligt i dag. DM anslår, at der på universiteterne alene er over 3.000 ansatte deltidsundervisere, mens Finansministeriet vurderer, at der er op til 18.300 stillinger som deltidsundervisere i hele den offentlige sektor (Mailand og Larsen 2011:49).⁵⁹ Nogle beskrivelser peger snarere på, at undervisningsassistenternes forhold er blevet værre. I Information kunne man i 2010 læse, at en række UA'ere oplever, at man går fra time-lønsansættelser til ansættelser på akkord. De får eksempelvis ikke løn for at vejlede studerende, der ikke går til eksamen (Information 2010).

Derudover har undervisningsassistenterne og de eksterne lektorer løbende fået forværret deres lønforhold relativt til andre undervisergrupper. Det skyldes, at de er sat uden for overenskomstforhandlinger og derfor ikke modtager de ekstra lønbonusser og gruppens løn ikke tilpasses lønudviklingen. Derudover modtager de ikke arbejdsmarkedspension, som andre undervisergrupper, hvilket afgørende kommer til at påvirke deres livsforhold i alderdommen (Mailand og Larsen 2011:51).

Den største barriere for at forbedre deres forhold, vurderer DM, er, at undervisningsassistenternes (modsat de eksterne lektorer) ikke er omfattet af forhandlinger mellem arbejdsmarkedet parter. Finansministeriet anerkender ikke DM og AC som partnere til at forhandle cirkulæret om UA'ernes løn- og arbejdsforhold (Mailand og Larsen 2011:50). Dette problem går tilbage til cirkulæret af 1975, hvor man ikke inddrog arbejdsmarkedets parter i forhandlingerne. Dengang støttede DM og AC overordnet set cirkulæret, men var kritiske over, at man ikke tilføjede nye midler til ekstra undervisere. Man ligger altså delvist som man har redt.

På trods af denne udfordring forsøger DM at rejse sagen ved overenskomstforhandlingerne, men uden resultater. Ingrid Stage beskriver det i 2010 således: *"Personalestyrelsen [har] afvist at lave overenskomst på området, men vi håber, de kommer til besindelse og vil indgå i reelle forhandlinger"* (Information 2010).

Dog kan man hos AC spore en anden linje. Så sent som i 2007 foreslog AC delvist at fortsætte reduceringsstrategien, da de ønsker at *"have elimineret denne her ansættelsesform, men jeg tror, at det har lange udsigter. Og derfor må anbefalingen jo være: Prøv at finde en anden form for arbejde"* (Information 2007). Det peger altså på, at DM's opfattelse

af (Mailand og Larsen 2011:52), at de står alene i AC med problemet er korrekt. De mangler hvad Hyman kalder efficacy.

Udviklingen i forskningsfinansieringen er ligeledes afgørende for forskernes ansættelsesvilkår. Ca. en femtedel af universiteternes midler kom i 2008 fra eksterne kilder (herunder statslige forskningsråd), mens de i 2017 forventes at udgøre en tredjedel, beregnet ud fra fremskrivelserne i seneste finanslov (DSF 2014:49). Alene mellem 2011 og 2014 er basistilskuddet til universiteterne faldet med en fjerdedel (DSF 2014:46). Der ansættes altså flere forskere, uden ansættelsessikkerhed, da mange ansat på puljemidler er i midlertidige stillinger. Siden 2009 har der – opregnet i årsværk – alene været en stigning på fire pct. i antallet af lektorstillinger, mens post-doc- og adjunkter-stillinger er vokset med henholdsvis 13 og 30 pct. (Uddannelsesministeriet 2013). Omkring halvdelen af post.doc'erne og adjunkterne frygtede for deres videre finansiering af deres forskningsaktivitet i 2014 (DEA 2014b).

Dette understøttes af en række undersøgelser, der peger på det pressede og usikre arbejdsklima blandt forskere (DEA 2014b), samt isolerede og stressede arbejdsmiljø, som især yngre, kvindelige forskerrekutter oplever (Bloch 2003:153; Bloch 2007:154). Puljefinansieringen og de midlertidige stillinger i forskerrekutteringen skaber altså en subjektiv usikkerhed blandt forskerne.

DM accepterer løbende, men modstræbende, udbygningen af en langvarig og usikker forskerrekuttering. Det skyldes, at den ofte indføres som pakkeløsning, hvor der også indgår ledighedsbekæmpende initiativer. Eksempelvis er oprettelsen af en række forskerstillinger en del af både den faste indførelse af adjunkt-lektor-professor-strukturen med i hatten, mens fordoblingen af ph.d.'ernes antal også skaber job til mange kandidater ved ikrafttrædelsen af Globaliseringsaftalen i 2006. Dermed er både promoveringen af atypiske stillinger i forskningssektoren og reduceringsstrategien overfor timelønnede undervisere delvist med til at skabe en række usikre vilkår blandt magistre, der arbejder med undervisning og forskning. De tiltag man har forsøgt at forbedre deres forhold med de seneste 15 år, har dog ikke haft nævneværdige effekter. Den udvikling man var med til at sætte i gang fra 1970'erne og 1980'erne er svær at stoppe i dag.

8.2 Opsamling

Udviklingen har både været positiv og negativ for magistrene. Ledigheden er faldet markant. Blandt andet som konsekvens af DM's promoveringstiltag. Usikkerheden er dog også accepteret på en række områder. Vi har peget på, at to grupper af usikre akademikere, hvoraf magistrene er langt den største gruppe, har udviklet sig frem til i dag. Disse er henholdsvis organiserede og uorganiserede, hvorfor der er en klar sammenhæng mellem strategierne til at håndtere atypisk ansatte og udviklingen på arbejdsmarkedet. Man har både haft for lidt viden om konsekvenserne af, at få magistre ud i utraditionelle stillinger og arbejdet for eller accepteret usikre stillinger blandt undervisere og forskere. Det har ført til, at man ikke har kunnet forhindre fremvæksten af usikre stillinger blandt traditionelt og utraditionelt ansatte magistre. Det er skyggesiden af den ellers effektive ledighedsbekæmpelse, DM fører i dag og har ført siden 1970'erne.

9

Fire perspektiver på en fagforening

Teoretisk diskussion

Nærværende afsnit opsummerer det teoretiske vidensbidrag, vi kan drage på baggrund af vores empiriske analyse af Dansk Magisterforening. Analysen har peget på en række konkrete, empiriske pointer, som både viser, hvordan DM har været medskabere af et utraditionelt arbejdsmarked og en række prekære arbejdsmarkedspositioner. Samtidig har vi vist hvilke årsager, der har været til DM's strategiskift. Strategiskiftene har afhængt af, hvilke alliancer man har kunnet indgå med aktører i sin omverden, ens strategisk kapacitet og hvilke grupperinger, der har domineret foreningen.

Nærværende diskussion redegør først for to perspektiver, der dominerer i litteraturen om fagforeninger, som vi mener, har brug for en række korrektiver. Først fremlægges det, vi kalder et konservativt perspektiv på fagforeninger. Dernæst fremlægges det, vi kalder et reaktivt perspektiv på fagforeninger. Begge disse perspektiver deler det synspunkt, at fagforeninger er den svage part på nutidens arbejdsmarked. Det er ikke nødvendigvis forkert. Men at de er en svag part i dag betyder ikke, at de var det tidligere.

Det andet korrektiv drejer sig om interne politiske konflikters konsekvenser for organisationen. Særligt ud fra det konservative perspektiv anskues konflikter som hæmmende for organisationens effektivitet. Vores argument er derimod, at konflikterne i lige så høj grad bør anskues som forløsende for organisationen. Det er i flere tilfælde udkommet af stridigheder mellem modstridende interesser i DM, der giver nye løsninger og omstiller foreningen, så den kan agere i de omgivelser, den er i.

9.1 Model 1: Den konservative fagforening

Som beskrevet tidligere er udgangspunktet for vores interesse i Dansk Magisterforening og de teoretikere, der beskæftiger sig med fagforeningers udtryk for et perspektiv, hvor man ser fagforeninger som bagude i forhold til udviklingen (Hyman 2007; Lévesque og Murray 2010, Standing 2009, 2011 2013). Vi kalder denne analyse for perspektivet om 'den konservative fagforening'. Det var med det udgangspunkt, vi mødte vores første informant, Niels Lykke Jensen, der bekræftede os i vores antagelse. Niels var chef for AC's politisk-økonomiske afdeling fra 1997 og frem til 2013. I dag arbejder han i konsulenthuset Pluss Leadership, hvor han blandt andet er med til at administrere Innovationsfondens iværksætterpilotordning. Han har derfor en mere fri og kritisk position overfor DM og AC.

Niels peger på, overenskomstforhandlingernes betydning for organisationerne i AC-familien. Da vi sidder til interviewet tegner han en boks på papiret foran sig, og sætter en række kryds inden for og uden for boksen. Figuren skal bruges til at udlægge Niels' forståelse af grundessensen i de udfordringer AC-familien står overfor:

Det her er foreningens raison d'être. Det er overenskomsterne... Det er foreningens guld. Man prioriterer overenskomstforhandlinger højest, også selv om man godt ved, de ikke kan flytte ved så meget. Det er herfra, man får sin legitimitet. Alt hvad der falder uden for har mindre værdi. Men hvad gør man så, når flere og flere akademikere ansættes som freelancere eller bliver selvstændige? På det private arbejdsmarked er der mange, der ikke er dækket af overenskomsterne. Politik spiller også en større rolle. Ja, hvad gør man så, når man har en organisationskultur, hvor forhandlingerne har størst værdi, men det er her uden for [peger på krydsene uden for boksen], rammerne sættes?

Niels påpeger, at DM ikke har været opmærksom nok på udviklingerne på arbejdsmarkedet, herunder fremvæksten af freelancestillinger, selvstændige akademikere, puljefinansieret forskning og et privat arbejdsmarked med individuelle lønforhandlinger. Ifølge Niels er DM, og de øvrige AC-organisationer, ikke gearret til at kunne repræsentere de atypisk ansatte; de har i stedet enøjlet fokus på deres rolle i overenskomstforhandlingerne.⁶⁰

Denne tilgang trækker på, det organisationsteoretikeren Gareth Morgan betegner som, 'kulturmetaforen'. Organisationer anses som kulturer (Morgan 1986:111), der er mere eller mindre afhængige af medlemmernes egen baggrund eller formet af en kollektiv organisationskultur.

Denne forståelse af DM's forhold til sine omgivelser er illustreret i nedenstående figur. Fraværet af relationer mellem omverden og fagforening afspejler, at fagforeningen først og fremmest forholder sig til sin omverden på baggrund af *egne* logikker. I DM's tilfælde fordi overenskomstforhandlingerne får højstatus i organisationen, mens andre politiske værktøjer har lavere status.

Det er i denne sammenhæng relevant at inddrage organisationsteoretikeren Richard Scotts begreb om *naturlige systemer*. Den lægger vægt på, at organisationer ikke fungerer ud fra deres formaliserede mål, men i stedet ud fra, hvordan folk *faktisk agerer* i organisationerne. Der åbnes i denne forståelse i højere grad op for rollen af uformelle netværk og handlinger (Scott 1998:57). Niels' argument, om at DM's formelle mål (varetagelsen af hele magistergruppens interesser) bliver delvist tilside-sat af de ansattes og politikernes overfokusering på overenskomsterne, kan altså kategoriseres indenfor det naturlige systemperspektiv. Det produktive ved denne teoriramme er, at den giver forklaringer på, hvorfor DM ikke altid kan anskues som et tilpasningsdygtigt, åbent system. Der foregår processer inde i foreningen – formelle og uformelle – som på sin vis kan lede organisationen langt væk fra, at kunne håndtere de problemstillinger fremvæksten af eksempelvis atypiske ansættelser stiller organisationen overfor.

Figur 9.1: Den konservative fagforening

Omgivelser

Fagforening

Kilde: Egen analytisk model

Almindeligvis opererer det naturlige systemperspektiv med en konsensus-teoretisk antagelse (Scott 1998:76). For Niels' er dette også tilfældet. Det er alene en forstenet kultur, ikke modstridende interesser, der gør DM dårlig til at omstille sig. Som vi løbende har beskrevet, er der både i DM's historie og i teorierne om fagforeningers strategiske kapacitet tilfælde, hvor DM har været fanget i interne konflikter og derfor ikke har kunnet agere strategisk og effektivt. Hyman omtaler sådanne fænome-

ner som 'fragmentering', og det anskues som et problem, når fagforeningsmedlemmer ikke kan skabe en fælles politisk platform, men strides internt (Gumbrell-McCormick and Hyman 2013:193).

Udviklingen af nye kulturer og perspektiver på fagforeningens mål og midler forekommer – ifølge vores analyse - ofte gennem interne diskussioner og politiske konflikter i organisationen. De interne konflikter er ikke alene fastlåsende for organisationen, men er også *forløsende*. Det konservative perspektiv er derfor brugbart til at analysere en given situation, men ikke når man ser over et længere forløb. De interne stridigheder, der binder organisationen til bestemte analyser og værktøjer er alene tegn på, at organisationen er i gang med at udvikle sig. Ifølge vores analyse så den bedre kan håndtere, de udfordringer atypisk arbejde stiller den og dens medlemmer overfor. Netop den pointe vil blive yderligere udpenslet i den fjerde model.

9.2 Model 2: Den reaktive fagforening

Som vi tidligere har fremlagt er der også en anden fortælling om fagforeningerne i Danmark. En fortælling der også bruges om DM. Den handler om, at fagforeningerne forholder sig til sine omgivelser, men langsomt og reaktivt. Fagforeningerne er den svage part på arbejdsmarkedet og forandringerne presser dem på deres eksistens:

For several decades, trade unions in Europe have been on the defensive. They have lost membership, sometimes drastically. Their collective bargaining power has declined, as has their influence on government and, in some countries their public respect. (Gumbrell-McCormick og Hyman 2013:vii)

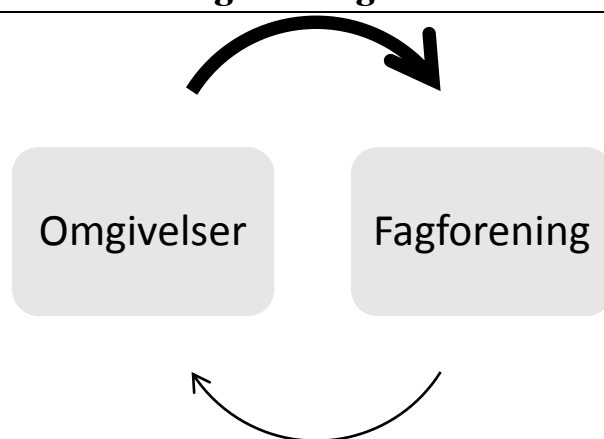
Inden for litteraturen om fagforeninger er der i disse år stort fokus på fagforeningernes tilpasningsevne - eller mangel på samme (Hyman 2010, 2013; Lévesque og Murray 2010, Standing 2009, 2011 2013). Grundfortællingen er, at fagforeningerne er presset på deres eksistens som følge af en række forskydninger på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt. Fagforeningerne er derfor nødt til at forny sig for at overleve.

Den samme fortælling har Rüdiger om DM's udvikling i 1960'erne og 1970'erne. I hans optil er det de nye teknologier, som presser magistrene (Rüdiger 1993:150). Disse perspektiver trækker på den åbne systemteori. Særligt kontingensteorien om generelle organisationer og evolutionsperspektiver på fagforeningerne præges af denne forståelsesramme, da de peger på, at organisationer er reaktive i forhold til deres omgivelser (Morgan 1987:48; Albrechtsen 1997:58). Man har altså ikke en forståelse

af, at organisationen selv er med til at forme sine omgivelser eller forholder sig strategisk, men blot må tilpasse sig efter bedste evne

Det reaktive perspektiv er forsøgt opsummeret i nedenstående figur. Det fremgår, at der er tale om en gensidige afhængighed mellem fagforeningen og omgivelser. Det reaktive islæt illustreres af tykkelsen på pilene: Omgivelserne har en stæk påvirkning på fagforeningerne, mens fagforeninger kun har en meget svag påvirkning på deres omgivelser.

Figur 9.2: Den reaktive fagforening



Kilde: Egen analytisk model

Forklaringsmodellen fremhæver de seneste par års forandringer i fagbevægelsens omgivelser som primær årsag til fagbevægelsens krise. Fokus er ikke på fagforeningerne, men på de strukturer, der omgiver fagforeningerne. De store forandringer udgør en krise for fagforeningerne, da de er langsomme til at tilpasse sig. For at overleve krisen bliver fagbevægelsen nødt til at tilpasse sig omgivelsernes udvikling og krav. Deres selvstændige rolle i forhold til at influere arbejdstagernes interesser og skabe solidaritet mellem atypisk og typisk ansatte er i denne optik ikke eksisterende. Fagbevægelsen eksisterer i denne optik i deres omgivelseres vold, og kan enten tilpasse sig udviklingen og overleve, eller fejle og bukke under. Groft sagt, så kan de ikke selv påvirke strukturerne, men er determineret af dem (Heery 2003:283).

Som alternativ til det reaktive perspektiv vil vi nu præsentere et proaktivt perspektiv, der i højere grad betoner fagforeningernes evne til at påvirke deres omgivelser. I dette perspektiv betragtes fagforeningerne ikke som organisationer fanget i deres elementers vold, men som aktivt medskabende af deres egne omstændigheder. Hvor den proaktive fagforening primært handler på baggrund af forskydninger i omgivelserne, så er den

proaktive fagforening i høj grad på forkant med udviklingen og kan ligefrem være med til at præge deres omgivelser i en bestemt retning.

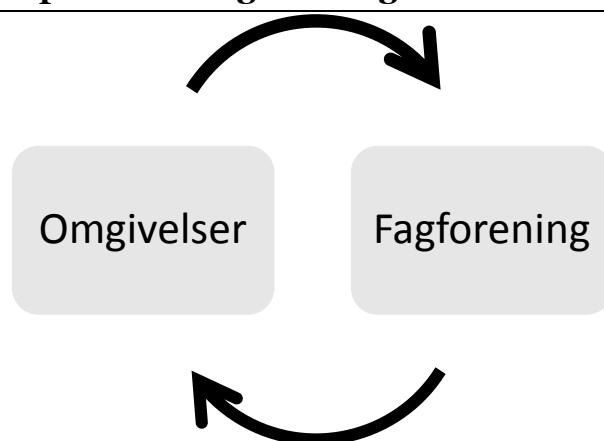
9.3 Model 3: Et proaktivt perspektiv på en fagforening

Inden for litteraturen om fagforeningsfornyelse skrives der i disse år meget om fagforeningernes strategiske kapacitet og magtressourcer. Brugen af disse begreber vidner om en udvikling i litteraturen hen imod et større fokus på fagforeningers mulighed for at handle proaktivt på samfundsudviklingen. Centralt i det proaktive perspektiv er betoningen af, at fagforeninger ikke blot eksisterer i deres elementers vold, men har evnerne til at forny sig og selv være med til at skabe deres egen situation.

Fælles for litteraturen om fagforeningsfornyelse står blandt andet begrebet resourcefulness, der understreger at fagforeninger kan og skal blive bedre til at udnytte deres ressourcer og til at træffe strategiske valg. Omdrejningspunktet er her fagforeningernes forudseenhed og deres evne til ressourceoptimering.

Den proaktive fagforening er forsøgt opsummeret i figuren nedenfor. Den afgørende forskel fra det reaktive perspektiv ses i tykkelsen på pilen fra fagforening til omgivelser. Pointen med denne omdefinering er, at pege på, at fagforeningerne har en evne til at påvirke omgivelserne. Dermed introduceres også et processuelt perspektiv. Alt efter hvor i en historisk proces man slår ned vil henholdsvis DM påvirke eller blive påvirket af sine omgivelser. Det fremgår endvidere, at dette perspektiv er tæt på det sidste perspektiv, vi præsenterede i afsnit 3.2. Fagforeninger ansues her både som strategiske og som medskabere af egne omgivelser.

Figur 9.3: Den proaktive fagforening



Kilde: Egen analytisk model

Denne strategi er vigtig til at forstå udviklingen DM's strategier. Den kan eksempelvis pege på, at DM selv har bidraget til at skabe et privat arbejdsmarked for magistre. De arbejder i nye brancher, hvilket medvirker til at reducere magistrernes høje ledighed i 1970'erne og 1980'erne, men som også har skabt et arbejdsmarked, hvor mange er prekære. Ligeledes bidrager reduceringsstrategien – særligt fordi den i sin begyndelse umuliggør en forbedringsstrategi for undervisningsassistenterne – at der udvikles en gruppe af prekære undervisere på de videregående uddannelser. Som vi har påpeget, sidder DM delvist, som de har ret. Derfor skal de strategiskift, de har foretaget – både arbejdsfordelingsstrategien og forbedringsstrategien – ses som en reaktion på DM's omgivelser. Men ikke nogle omgivelser, de ikke selv har bidraget til at skabe.

Samtidig lægger modellen vægt på fagforeningens karakter som rationelt system. Der sondres mellem aktiviteter og ressourcer, der kan opfylde fagforeningens formål og aktiviteter, der ikke kan. DM har, hvis den strategiske kapacitet strækker til at forstå situationen, en række ressourcer, den kan anvende for ikke bare at tilpasse sig udviklingen på arbejdsmarkedet, men også proaktivt *forandre* det. Eksempelvis var DM på et højt vidensniveau i starten af 1970'erne. De havde udviklet de første prognoser for udbud og efterspørgsel af magistre i fremtiden. Krisen i 1973 sætter en stopper for dette vidensmonopol, da rammebetingelserne for prognoserne ændrer sig markant. Det er derfor vigtigt at lægge vægt på, at DM agerer og har ageret strategisk ud fra de omstændigheder, de står overfor. Nogle omstændigheder, de selv har været med til at forme.

9.4 Model 4: Konflikternes forløsende effekt

Det sidste perspektiv betegner vi som et processuelt perspektiv. Det afgørende ved dette perspektiv er, at det betoner, hvordan ændringer på markedsplanet samtidig gør sig gældende som forandringer *internt* i DM og hvordan DM, som fagforening agerer med politisk betingede motiver *internt* på markedet. De forskelle, der vokser mellem atypiske og typiske ansatte skaber også politiske stridigheder i fagforeningen, som i høj grad påvirker foreningens politik. Denne model er derfor inspireret af det Morgan kalder '*flux-metaforen*', hvor organisationer anskues som indvævet i forandringslogikker, de selv bidrager til (Morgan 1986:235).

Vores argument er, at denne dynamik er helt afgørende for fremvæksten af 'forbedringsstrategien' og 'jobdelingsstrategien'. Væksten i antallet af atypisk ansatte magistre påvirker organisationen i sådan en grad, at den må føre politiker, der forbedrer deres forhold – og ikke alene forsøge at

reducere deres eksistens. Dette sker *ikke* (alene) fordi fremvæksten af denne gruppe svækker den enkelte magisters og kollektivet af magistres forhandlingsposition over for arbejdsgiverne, men i høj grad også fordi grupperne af atypisk ansatte får politisk repræsentation i DM. Der er altså en politisk forklaring på, hvorfor DM ændrer strategi og ikke en mekanisk, økonomisk konsekvens af ændringer på arbejdsmarkedet. På baggrund af denne erkendelse opstiller vi vores endelige forklaringsmodel for strategiskiftene i DM.

9.4.1 Klasseskellene i DM

Interessemodsætningerne i DM har vi haft særligt fokus på. Om modsætningerne derimod har betydning for den politik DM fører er mere usikkert. Bourdieu beskriver i sin berømte tekst, "What makes a social class", hvad der kræves for at en gruppe individer med nogenlunde samme situation på arbejdsmarkedet kan danne en social klasse, der handler i fællesskab. Det kræver blandt andet *repræsentation* (Bourdieu 1985:217). Vi har peget på, at organiseringen af arbejdsløse og deltidsansatte i en sektion i DM i 1975 har haft afgørende betydning for gruppens indflydelse i organisationen. Så stor indflydelse, at de fastansatte universitetslærere i 1984 bryder ud af organisationen. Gruppen af prekære får altså løbende politisk repræsentation og mere indflydelse. Som beskrevet tidligere synes udviklingen henimod en forbedringsstrategi og en arbejdsfordelingsstrategi at være betinget af den politiske indflydelse de prekære medlemmer får i DM igennem 1970'erne og 1980'erne.

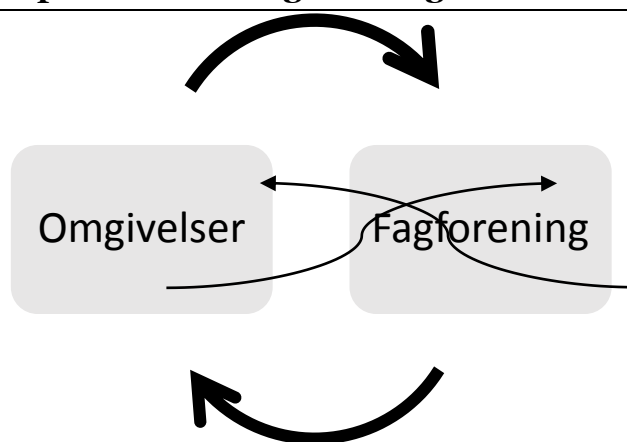
Med dette perspektiv er vi inspireret af den naturlige og åbne organisationsteori, da den fokuserer på, hvordan organisationers medlemmer agerer ud fra rationaler, der ligger *uden for* organisationen (Scott 1998:26) – i vores tilfælde klasseinteresser. Ændringerne på arbejdsmarkedet danner altså klasseskel hvorudfra der danner sig politiske grupperinger i DM. Disse grupperingers interne kampe i DM fører i sidste ende til grundlæggende strategiskift.⁶¹ Dermed er de politiske diskussioner – og til tider højstemte konflikter – en afgørende dynamo for udviklingen af DM's strategier til at håndtere atypisk arbejde.

9.4.2 Det politiske marked

Men det er ikke alene segmenterne på arbejdsmarkedet, der påvirker de interne politiske forhold i DM. Foreningen agerer på markedet i mange sammenhænge, men gør det også uden altid at have rationaler som en ren markedsaktør. De politiske overvejelser har stor betydning, når DM fremsætter krav til overenskomstforhandlinger mv.

Denne overvejelse er ikke ny indenfor sociologien. Eksempelvis har Karl Polanyi i et økonomihistorisk perspektiv påpeget de nationale markeds afhængighed af politisk og statslig intervention (Polanyi 1957). Ligeledes har Anton Larsen og Christoph Ellersgaard empirisk afdækket, hvordan hierarkiet af topdirektører i Danmark kan beskrives ud fra en række symbolske statusindikatorer, og ikke alene afhænger af direktørernes økonomiske performance i deres virksomheder (Ellersgaard og Larsen 2012). Tilføjer vi denne overvejelse, kan vi illustrere vores samlede forståelse af hvordan samspillet mellem Dansk Magisterforening og arbejdsmarkedet skaber strategiskifte i foreningen.

Figur 9.4: Den processuelle fagforening



Kilde: Egen analytisk model

Modellen påpeger, at DM både har et proaktivt og reaktivt forhold til arbejdsmarkedet. Det illustrerer pilene mellem de to kasser. Derudover afspejler de svingende pile, at de to også påvirker forholdene *internt* for henholdsvis arbejdsmarkedet og fagforeningen. Dermed bryder vi med en række af forskerne og teoretikerne indenfor vores felt. Politiske konflikter og diskussioner bør ikke alene anses som indikator på behov for fornyelse (Heery 2003:285), som udtryk for mangel på strategisk kapacitet (Gumbrell-McCormick and Hyman 2013:193) eller mangel på solidaritet (Hyman 1999:108). Konflikter, diskussioner og fraktionsdannelser bør også anskues som processer til fornyelse. Både i et reaktivt perspektiv, som en vej mod tilpasning. Men også i et proaktivt perspektiv som udvikling af nye politikker (eksempelvis arbejdsfordelings- og forbedringsstrategien), metoder (eksempelvis strejkevåbnet eller promoveringstaktikkerne, man fortsat anvender i dag) og alliancepartnere (eksempelvis LO-fagbevægelsen). Det har DM's turbulente historie om atypiske ansatte vist meget tydeligt.

Med denne pointe tegner vi os op imod et relativt ahistorisk analyseapparat, der alene ser på fagforeningernes ressourcer og tilpasningsparathed her og nu – og som ikke har det nødvendige perspektiv for, hvor de kommer fra og er på vej hen.

Denne pointe om konflikternes forløsende karakter henter sin inspiration fra dialektikken, hvor samspillet mellem modstående fænomener (i vores tilfælde ideologier og interesser) udvikler helt nye, syntetiske fænomener (Morgan 1986:258). Eksempelvis er modsætningen mellem de professionsorienterede universitetslæreres reduktionsstrategi og de prekæres arbejdsfordelingsstrategi hinandens direkte modsætninger. Den første orienterer sig mod alliancer med AC og forbedrer de bedst stillede magistres vilkår, mens den anden orienterer sig mod LO og forbedrer de prekære magistres vilkår. Dominansen af den første er med til at de prekære mobiliserer for den anden. Forbedringsstrategien kan derfor ligeledes ses, som syntesen mellem de to strategier.

9.5 Opsamling

Vi har argumenteret for, at det er nødvendigt at kombinere fire perspektiver, for at forstå strategiskiftene i DM og forholdet mellem DM og organisationens omgivelser. For det første kan man se DM som en fagforening, der pga. interne forhold ikke er i stand til at tilpasse sig de store forandringer i organisationens omgivelser. Et perspektiv, der ligeledes lægger vægt på DM's manglende ressourcer peger på, at DM løbende må tilpasse sig sine omgivelser. Disse to perspektiver er henholdsvis konservative eller reaktive.

Vi har argumenteret for, at to korrektiver er nødvendige. For det første har det været afgørende at påpege, at den eksisterende litteratur har et for stort fokus på fagforeninger som reaktive størrelser. Man overser dermed den store rolle fagforeningerne har spillet i at skabe det arbejdsmarked, vi har i dag – også de karakteristika som teoretikerne anser som ufordelagtige for fagforeningerne og deres medlemmer, fx atypisk arbejde. Det andet korrektiv drejer sig om interne politiske konflikters konsekvenser for organisationen. Særligt ud fra det konservative perspektiv anskues konflikter som hæmmende for organisationens effektivitet, men også det handlingsteoretiske paradigme indenfor teorierne om fagforeninger anskuer konflikter som tegn på mangel på strategisk kapacitet. Vores argument er derimod, at konflikterne i lige så høj grad bør anskues som forløsende for organisationen. Det er ofte udkommet af stridigheder mellem modstridende interesser i fagforeningerne, der giver nye løsninger og omstiller fagforeningerne, så de kan imødegå og

agere i de omgivelser, de er i. Interessekonflikterne i fagforeningen er derfor netop organisationens evne til at omstille sig til betingelserne på arbejdsmarkedet.

10

Konklusion

DM står i 1973 over for en række afgørende udfordringer, som ser ud til at rykke ved grundvolden for dens eksistens.

Den økonomisk krise, der startede med den første oliekrise, medførte, at Regeringen så sig nødsaget til drastisk at reducere i dens investeringer inden for undervisning og forskning. Samtidig med det, voksede antallet af de studerende på landets universiteter. Fra 1965 til 1975 tredobledes studenterbstanden for derefter at vokse i et mere moderat, men stadig kraftigt tempo.

Hvordan skal man sikre undervisning til de mange nye studenter og samtidig undgå atypiske ansættelser i undervisningssektoren? Det spørgsmål man stillede sig i DM i 1973. Man forsøgte at sikre gode og stabile ansættelser til sine medlemmer, og man forsøgte at fastholde de professionsprivilegier magistrene havde inden for undervisning og forskning. Det viste sig dog svært både at blæse og have mel i munden. Og DM's kamp for at fastholde sine medlemmers professionsprivilegier var medvirkende til, at der blev skabt en prekær undervisergruppe.

Samtidig med at man arbejdede for at reducere atypiske former for beskæftigelse på magistrenes traditionelle arbejdsmarked, kæmpede man også med en stigende ledighed. Her forsøgte man sig med at promovere magistrene ind på nye og utraditionelle beskæftigelsesfelter. Det lykkedes, men for en dels vedkommende var ansættelserne uden overenskomst og på ringe vilkår. Og for dem der var på overenskomst, var det ikke DM der havde forhandlingsretten. En konsekvens af det var, at flere begyndte at melde sig ud af DM – og for de unges vedkommende, der var hårdest ramt af arbejdsløsheden, slet ikke melde sig ind. Hermed havde DM bidraget til at skabe en uorganiseret og prekær gruppe af magistre.

Alt sammen blev det gjort i den bedste mening.

Men DM havde også succes med deres strategier. I 1980'erne udviklede de, i samarbejde med en række andre aktører, et repertoire af beskæftigelsespolitiske tiltag. Tiltag som man stadig anvender den dag i dag, blot under nye navne. Iværksætterordninger, oplysningskampagner, overgangsordninger og kurser blev alle taget i brug for at skaffe magistrene beskæftigelse. Og det gav pote. Med disse redskaber bidrog DM til at skabe et helt nyt beskæftigelsesområde for magistrene og reducere ledigheden fra tyve pct. i 1985 til fem pct. i dag.

Fremstillingen af DM og dens strategier er derfor både en tragedie og en succeshistorie.

Af denne historie kan der uddrages en vigtig teoretisk pointe, som ofte overses inden for forskningsfeltet om arbejdsmarkedsstudier. Fagforeninger som DM har været *medskabere* af sine medlemmers arbejdsmarked. De har ikke stiltiende set til mens forandringerne er skyllet ind over dem. De har ikke været forstenet i vante forestillinger. Og de har ikke – altid – været låst i uløselige konflikter. Tværtimod har DM udviklet en række strategier til at sikre sine medlemmer beskæftigelse og undgå atypiske stillinger. Nogle gange med mere held end andre, og nogle gange med store konsekvenser - både positive og negative.

Dette er i direkte modstrid med den dominerende fortælling om fagforeninger. Både blandt forskere og praktikere snakker man om at fagbevægelsen er presset i defensiven, og ude af stand til at påvirke de politiske beslutninger. Det er muligvis rigtigt, at mange fagforeninger står svagt vis-a-vis arbejdsgiverorganisationerne. For Danmarks vedkommende synes det eksempelvis at være tilfældet, at udformningen af arbejdsgiverorganisationen sætter standarden for arbejdstagersiden.

Men det ensidige fokus på nutidens styrkeforhold kan meget vel virke svækkende for forståelsen af, hvorfor forholdene er som de er i dag. Og det kan skabe blindhed overfor de indflydelsesrum, der faktisk er. Særligt kan det betyde at vi ikke tager ved lære af historien. Den viser nemlig at fagforeninger har en forholdsvis stor indflydelse på udviklingen i samfundet.

Gennemgang af speciallets hovedpointer

I kapitel tre har vi fremlagt et teoretisk perspektiv, der både ser DM som en strategisk aktør og som eksponent for sine medlemmers klasseinteresser.

Vi har argumenteret for, at den bedste organisationsteoretiske model til at forstå DM's virke og relation til sine omgivelser er ved hjælp af den åbne systemteori. Vi har samtidig argumenteret imod de mere struktur-deterministiske varianter af denne teoriretning og påpeget, at et begreb om strategisk kapacitet er afgørende for at forstå, hvorfor DM agerer som er tilfældet.

Samtidig har vi – inspireret af det naturlige systemperspektiv – anskuet DM som en klasseorganisation. Vi har argumenteret for, at magistre – både hvad angår relationen til andre aktører og de interne forhold – bør anskues ud fra et begreb om modsætningsfulde klasseinteresser. I forskellige situationer og blandt forskellige grupper af magistre har man divergerende interesser i at modgå eller alliere sig med de folkelige klasser. I forlængelse heraf argumenterede vi for, at skellet mellem magistre med professionskarakter og prekære er afgørende for at forstå de interne diskussioner i foreningen. Og dermed også, hvilke strategier til at håndtere atypisk og prekært arbejde DM forfølger.

Kapitel fem til otte er båret af to erkendelsesinteresser. For det første ønsket om at forstå, hvorfor DM agerer som de gør og for det andet ønsket om at forstå, hvordan deres strategier påvirker det arbejdsmarked, de er tiltænkt at virke på. De fire strategier DM udviklede fra 1970 og frem til 2000 er: reducerings-, promoverings-, arbejdsfordelings- og forbedringsstrategien.

Vores analyse peger på, at DM er en aktør, der tager strategiske valg. De to første strategier – promoveringen og redueringen – bliver taget på baggrund af 1960'ernes uddannelsesboom og den første oliekrise, en situation man ikke selv var i stand til at beherske. Selv i denne situation står DM dog med flere valgmuligheder.

Samtidig er DM's strategiskift og effekterne af dem i afgørende grad afhængig af, at DM samarbejder med andre aktører. Promoveringsstrategien får eksempelvis først effekt efter at arbejdsgivere, uddannelsesinstitutioner og regering bakker op om tiltagene. Og arbejdsfordelingsstrategien forfølges i samarbejde med LO. Endelig er de manglende resultater af forbedringstiltagene overfor undervisningsassistenterne blandt andet et resultat af DM's isolerede position på området.

Men strategiskiftene afspejler også udviklingen i hvilke klassegrupperinger, der har politisk dominans i DM. Oprettelsen af selvstændige sektioner for arbejdsløse magistre i midten af 1970'erne afspejler deres stigende indflydelse over organisationens politik. Bruddet med omkring en tredjedel af organisationens universitetslærere i midten af 1980'erne, er ligeledes udtryk for de store uenigheder i organisationen vedrørende strategien om bl.a. atypisk ansatte. Udviklingen væk fra reduceringsstrategien og hen imod forbedringsstrategien peger på, at gruppen af prekære begyndte at stå stærkere og få større anerkendelse i organisationen.

Analysen af konsekvenserne af strategierne, som fremgår af kapitel otte, er ligeledes delte. For det første formår DM at skabe et relativt stort privat magisterarbejdsmarked og flere stillinger i offentlig administration. Samtidig er mange af stillingerne på det private arbejdsmarked en sfære for en særlig usikker magistertype: De uorganiserede udenfor overenskomstdekningen. Ligeledes er det ikke lykkedes DM at reducere brugen af atypiske undervisere og forskere indenfor den offentlige sektor. Det har ført til en langvarig og usikker forskerrekuttering og et B-hold af midlertidige og prekære undervisere på landets videregående uddannelsesinstitutioner. Reduceringsstrategien har derfor bidraget til at skabe et offentligt, prekært magisterarbejdsmarked.

Undersøgelsens empiriske resultater har ført til en reformulering af de hyppigst anvendte teoretiske modeller til at forstå samspillet mellem fagforeninger og deres omgivelser. Vi har argumenteret for, at fagforeningerne for det første ikke alene er reaktive, men også strategisk agerende og proaktive spillere på arbejdsmarkedet. Som undersøgelsen har vist, er en fagforening som DM ikke alene i stand til at tage strategiske valg overfor de omgivelser de gives, de er også med til at skabe dem. Både på godt og ondt.

Endelig har vi argumenteret for, at et ensidigt perspektiv på fagforeninger som ensidige størrelser misser en afgørende pointe. Fragmenteringer og interesse modsætninger i fagforeninger præger i høj grad strategiudviklingen. Dermed eksisterer fagforeningerne – pga. medlemmernes markedsbaserede klasseinteresser – i et organisk samspil med arbejdsmarkedet. Udviklingen af fagforeninger sker derfor løbende i samspil med udviklingen på arbejdsmarkedet. De strategiske diskussioner og valg inden i fagforeningerne bliver til på baggrund af et segmenteret arbejdsmarked. Af samme årsag bør diskussioner om interesseforskelle i fagforeningerne ikke – som det bl.a. fremlægges af Hyman – ses som en

barriere for fagforeningernes strategiske kapacitet. Det forholder sig modsat. Diskussionerne sikrer netop den dynamik, der er garant for, at fagforeningen kan holde sig ajour med udviklingerne på arbejdsmarkedet. Det viser historien om DM hvert fald.

Litteraturliste

- Abbott, Andrew. 1988. *The System of Professions, an Essay on the Division of Expert Labor*. University of Chicago Press.
- AC. 1996. *25 års jubilæum, 1972-1997, Akademikernes Centralorganisation*, redigeret af Dorete Dandanell. København: Akademikernes Centralorganisation.
- AC 2012. *Akademikerboom i de kommende år*. København: Akademikerne – AC.
- AC. 2014. Ledighedsstatistik, december 2014, København: Akademikerne - AC.
- ACTuel 2013. *Ledighedsstatistik, marts 2013*. København: Akademikerne-AC. <http://www.ac.dk/media/296988/ledighed-marts-2013.pdf>. Besøgt d. 29. maj 2013 kl. 12.31
- Albrechtsen, Helge. 1997. *Introduktion til analysen af organisation qua en fremstilling af W. Richard Scott: tre perspektiver – rationelle, naturlige og åbne systemer*. Roskilde: Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen, Roskilde Universitetscenter.
- Analyse & Tal. 2014. *Akademikerprekariatet*, Rapport. København: Analyse & Tal.
- Andersen, Ib; Borum, Finn; Kristensen, Hull Peer & Karnøe, Peter. 1992. *Om kunsten at bedrive feltstudier - en erfaringsbaseret forskningsmetodik*. København: Samfundslitteratur.
- Andersen, John. 1985. "Kortere arbejdstid er aldrig kommet af sig selv", i *Mindre arbejde – Større autonomi (1985)*, København: Sociologisk Institut.
- Beck, Ulrich. 2000. *The Brave New World of Work*. Polity Press.
- Bhaskar, Roy. 1989. *Reclaiming Reality: A Critical Introduction to Contemporary Philosophy*. London ; New York: Verso
- Bispinck, Reinhard & Thorsten Schulten. 2011. *Trade union responses to precarious employment in Germany*. WSI-Diskussionspapier.
- Bloch, Charlotte. 2003. "Følelsernes sjulte spil i Akademia". i *Akademisk tilblivelse, akademia og dens kønnede befolkning*, redigeret af Lis Højgaard og Dorte Marie Søndergaard. Akademisk Forlag.

- Bloch, Charlotte. 2007. *Passion og paranoia, følelser og følelseskultur i Akademia*. Syddansk Universitetsforlag.
- Bourdieu, Pierre. 1984. *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. London: Routledge.
- Bourdieu, Pierre. 1985. "The social space and the genesis of groups". *Theory and Society*, 14(6): 723-744.
- Bourdieu, Pierre 1986. "The forms of capital". I *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, redigeret af Richardson, J.G.. New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, Pierre 1987. "What Makes a Social Class? On the Theoretical and Practical Existence of Groups". In: *Berkeley Journal of Sociology*, vol. 32, s. 1-17.
- Bourdieu, Pierre. 1996. *Symbolsk makt*, s. 38-47. Oslo: Pax Forlag.
- Børsting, Harald. 2011. "Forord". i *Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked, LO-dokumentation Nr. 1*, redigeret af Steen Scheuer. København: LO.
- Campling, John T. & Grant Michelson. 1998. "A Strategic Choice–resource Dependence Analysis of Union Mergers in the British and Australian Broadcasting and Film Industries". *Journal of Management Studies* 35(5):579–600.
- Castells, Manuel. 1996. *The Rise of the Network Society*. Malden, Mass: Blackwell Publishers.
- Cervino, Emma. 2000. "Trade Union Strategies towards Atypical Workers".
- Child, John. 1972. "Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice». *Sociology* 6(1):1–22.
- Child, John. 1997. «Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: retrospect and prospect». *Organization studies* 18(1):43–76.
- Christensen, K. Lars; Kolstrup, Søren & Hansen, Eklund Anette. 2007. *Arbejdernes historie i Danmark 1800-2000*. SFAHS skriftserie nr. 46.
- Clausen, Per og Stage, Ingrid. 2004. "Mindre stress og flere i arbejde", debatindlæg i *Berlingske*, 25. marts 2004.
- Collins, Randall. 1979. *The Credential Society, an Historical Sociology of Education and Stratification*. Academic Press.
- Collins, Randall.1994. *Four Sociological Traditions*, Oxford: Oxford University Press.

- Conley, Hazel. 2008. "The Nightmare of Temporary Work – a Comment on Fevre". *Work, Employment and Society*, 22, nr. 4: 731-736.
- Dahl, Henrik. 1997. *Hvis din nabo var en bil*. Akademisk Forlag.
- DEA. 2014a. *Arbejdsmarkedet efter endt uddannelse for ph.d.'er*, Rapport. København: DEA.
- DEA. 2014b. *Beskæftigelsesbarometer*, Rapport. København: DEA.
- Denzin, K. Norman. 1989. "Strategies of Multiple Triangulation". I *The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. Prentice Hall.
- Dich, Jørgen Schneekloth. 1973. *Den herskende klasse. En kritisk analyse af social udbytning og midlerne imod den*. København: Borgen.
- DM & GL. 1972. *Magistrenes arbejdsmarked 1970-80 – en analyse af udbud og efterspørgsel*. København: Dansk Magisterforening og Gymnasieskolernes Lærerforening.
- Doogan, Kevin. 2009. *New Capitalism? The Transformation of Work*, Cambridge: Polity Press.
- DSF, Danske Studerendes Fællesråd. 2014. *DSF's kvalitetsudspil*, Rapport. København: Danske Studerendes Fællesråd.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen. 1978a. *Staten og de sociale klasser Bind 1*. København: Gyldendal.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen. 1978b. *Staten og de sociale klasser Bind 2*. København: Gyldendal.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen. 1983. *Slip sociologien løs: en invitation til 80'ernes sociologi*. København: H. Reitzel.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen. 1984. *Hva' nu Larsen..? En sociologisk diskussion om funktionærerne og deres organisationer*. København: Jurist- og Økonomforbundet.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen. 1985. *AC og udviklingstendenserne i det offentlige aftalesystem i sammenhæng med strategiproblemer i mindre organisationer*.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen. 1990. «Man kan kun gå på to ben» - sammenfatning, lærerne mellem profession og fagforening, en sociologisk undersøgelse af Danmarks Lærerforenings medlemmer og tillidsrepræsentanter. Danmarks Lærerforening.
- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen. 1990. Hvorfor gå på Uni, når man kan spise sin madpakke derhjemme?: teoretiske perspektiver 1969-2011: et

essay om 40 års arbejdsmarkedsstudier med et kultursociologisk udgangspunkt. København: FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier.

- Due, Jesper & Jørgen Steen Madsen. 2012. *Når trepartssamarbejde skaber reformer, historien om trepartssamarbejde i Danmark i lyset af 25-året for Fælleserklæringen af 1987*. 1. oplag. FAOS.
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen, & Carsten Strøby Jensen. 1993. *Den danske model, en historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. 1. udgave, 1. oplag. Jurist- og Økonomforbundet.
- Ejrnæs, Morten. 2014. "Det etnisk mangfoldige samfund", i *Det danske samfund*, redigeret af Bent Greve, Anja Jørgensen, og Jørgen Elm Larsen. København: Hans Reitzel.
- Ellersgaard, Christoph & Larsen, Anton. 2012. "Status og integration på magtens felt for danske topdirektører". I *Praktiske Grunde Nordisk tidskrift for kultur- og samfundsvidenskab*, 6, Nr. 2-3: s. 9-30.
- Engels, Friederich & Marx, Karl. 2004. *Det kommunistiske manifest – Den tyske ideologi*. Frederiksberg: Det lille Forlag.
- Faber S.; Prieur A.; Rosenlund L. & Skjøtt-Larsen J. 2012. *Det skjulte classesamfund*. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Ferch, Barbara 2014. *Det truede arbejdsliv - hvad er prekært arbejde?*, København: Kritisk Debat.
- Fevre Ralph. 2007. "Employment Insecurity and Social Theory: the Power of Nightmares". In *Work, Employment and Society*, 21, nr. 3: s. 517-535.
- Flyvbjerg, Bent. 1991. *Rationalitet og magt 1*, København: Akademisk Forlag.
- Friberg, Bjarke. 2014. *LO/FTF-fusion: Bureaukratisk redningsmanøvre eller én samlende klasseorganisation?*, København: Kritisk Debat.
- Gall, Gregor.; Hurd, W. Richard & Wilkinson, Adrian. 2011. "Labour Unionism and Neo-liberalism". I *The International Handbook of Labour Unions: Responses to Neo-liberalism*, redigeret af Gregor, Gall, Richard W. Hurd & Adrian Wilkinson. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar.
- Gielfeldt, Jonas. 2013. *Bruddet mellem FOA og OAO: Sektor- eller klasseperspektiv i forståelsen af den offentlige sektor?*, København: Kritisk Debat.
- Gielfeldt, Jonas. 2014. *LO og FTF - et anstrengt fornuftsægteskab forude eller en ny klassealliance*, København: Kritisk Debat.

- Gilje, Nils & Harald Grimen. 2002. *Samfundsvidenskabernes forudsætninger: indføring i samfundsvidenskabernes videnskabsfilosofi*. København: Hans Reitzel.
- Gottschau, Jakob. 1987. *Rebeller og medløbere, tolv kapitler af studenternes historie*. Studenterrådet ved Københavns Universitet.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca. 2011. "European trade unions and 'atypical' workers". *Industrial Relations Journal* 42(3):293–310.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca & Richard Hyman. 2013. *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. 1st ed. Oxford: Oxford University Press.
- Hansen, Erik Jørgen. 2003. *Uddannelsessystemerne i sociologisk perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hansen, Erik Jørgen. 2011. *Uddannelsessystemerne i sociologisk perspektiv*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Hansen, Nana Wesley, Steen E. Navrbjerg, & Anne P. Kylling. 2014. *Globalisering af magisterarbejdet, rapport udarbejdet for DM - Dansk Magisterforening*. FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier.
- Heery, Edmund. 2003. "Trade Unions and Industrial Relations". I *Understanding Work and Employment: Industrial Relations in Transition*, redigeret af Peter Ackers & Adrian Wilkinson. Oxford; New York: Oxford University Press.
- Heery, Edmund. 2009. "Trade Unions and Contingent Labour: Scale and Method". *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society* rsp020.
- Holm, Mogens. 1985. "Samfundsøkonomiske konsekvenser af nedsat arbejdstid", i *Mindre arbejde – Større autonomi (1985)*, København: Sociologisk Institut
- Hyman, Richard. 1999. "Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?", i *Globalization and Labour Relations*, redigeret af Peter Leisink, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited: s. 94-114.
- Hyman, Richard. 2007. "How Can Trade Unions Act Strategically?". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 13, nr. 2: s. 193-210.
- Ibsen, Christian Lyhne; J.S. Madsen & J. Due 2011. "Fra dobbelt medlemskab til dobbelt fravalg. Den voksende outsidergrupper i den danske model", i *Insidere og outsiders*, redigeret af Trine P. Larsen, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag: s. 49-82.
- Information. 2007. "Universitetslærere arbejder på daglejervilkår", Jonas Ancher Nyeng, 22. august 2007.

- Information. 2010. "Universiteter presser løstansatte til at arbejde gratis", Lise Richter, 16. august 2010.
- Jensen, Carsten Strøby. 2007. *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark: fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt; industrial relations traditionen og de industrielle relationer i en Dansk kontekst*. København: Jurist- og Økonomforbundet.
- Johansen, Ulstrup Per & Trier, Michael. 2007. *Danmarks økonomi siden 1980 – en oversigt*. København: Handelshøjskolens Forlag.
- Jørgensen, Erik Stig. 1996. "Kriser og hestekure". I *25 års jubilæum, 1972-1997, Akademikernes Centralorganisation*, redigeret af Dorete Dandanell. København: Akademikernes Centralorganisation.
- Jørgensen, Mølsted Thomas & Pedersen, Damtoft Claus. 2004. *Arbejdsmarkedspolitik*. København: Handelshøjskolens Forlag.
- Karpantschhof, Rene. 2006. *Gaden og parlamentet*. Ph.d.-afhandling. København: Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Kaspersen, Lars Bo. 2004. "Stat og statsformer i Europas historie". i *Historisk sociologi, mødet mellem historien og samfundsvidenskaberne*, redigeret af Lars Bo Kaspersen og Flemming Mikkelsen.
- Kaspersen, Lars Bo. 2008. *Danmark i Verden*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kelly, John. 2011. "Theories of Collective Action and Union Power". I *The International Handbook of Labour Unions: Responses to Neo-liberalism*, redigeret af Gregor, Gall, Richard W. Hurd & Adrian Wilkinson. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar.
- Kragelund, Hannah Holst. 2013. *Forskellige ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked*. Dansk Arbejdsgiverforening.
- Kvale, Steinar. 1997. *Interview*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, Steinar. 2006. "Dominance Through Interviews and Dialogues". I *Qualitative Inquiry*, s. 480-500.
- Larsen, Jørgen Elm og Pedersen, Magnus Skovrind. 2014. "Fattigdom i Danmark". i *Det danske samfund*, redigeret af Bent Greve, Anja Jørgensen, og Jørgen Elm Larsen. København: Hans Reitzel.
- Larsen, Jørgen Elm og Pedersen, Magnus Skovrind. 2015. "Socialt udsatte arbejdsmigranter". I *Socialt arbejde i en globaliseret verden*, redigeret af Nissen et.al. København: Akademisk Forlag

- Larsen, Trine P. 2011. "Insidere og outsiders – en udfordring for den danske model?", i *Insidere og outsiders*, redigeret af Trine P. Larsen, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag: s. 221-246.
- Levesque, Christian & Gregor Murray 2010. "Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19, nr. 1: 333-350.
- Lykkeberg, Rune. 2008. *Kampen om sandhederne: om det kulturelle borgerskabs storhed og fald*. København: Gyldendal.
- Maanen, John Van. 2002. "The Fact and Fiction in Organizational Ethnography", I *The Qualitative Researchers Companion*, redigeret af Huberman Michael A. & Miles B. Matthew, London: Sage Publications.
- Mailand, Mikkel. 2014. *Overenskomstforhandlinger under pres - OK2013 i den offentlige sektor*. København: FAOS, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier.
- Mailand, Mikkel & Trine Pernille Larsen. 2011. *Trade unions and precarious work - Danish country report to the BARSORI-project*. København.
- Maxwell, Joseph A. 2002. "Understanding and validity in qualitative research". I *The Qualitative Researchers Companion*, redigeret af Huberman Michael A. & Miles B. Matthew, London: Sage Publications.
- Michels, Robert. 1959. *Political parties. A sociological study of the oligarchical tendencies of modern democracy*. Dover Publications: New York.
- Morgan, Gareth. 1986. *Images of organization*. Beverly Hills: Sage Publications.
- New Insight. 2010. *Magistrenes beskæftigelses- og ledighedsmønstre*. Rapport. København: Dansk Magisterforening.
- Olsen, Henning. 2002. "Analysestrategier og kvalitetssikring". I *Kvalitative kvaler*, s. 134-142. København: Akademisk Forlag.
- Olsen, Lars 2010. *Eliternes triumf*. Rødovre: Forlaget Sohn
- Olsen, Lars. 2013. *En bygning slår revner, Socialdemokratiet og det folkelige Danmark*. 1. oplag. Gyldendal.
- Olsen, L.,; N. Ploug, L. Andersen & J. Schytz Juul 2012. *Det danske klasse-samfund. Et socialt Danmarksportræt*. København: Gyldendal.
- Ostrander, A. Susan. 1995. "«Surely You're Not in This Just to Be Helpful»: Access, Rapport, and Interviews in Three Studies of Elites". I *Studying Elites Using Qualitative Methods*, redigeret af Rosanna Hertz & Jonathan B. Imber. Thousand Oaks: Sage Publications.

- Parkin, Frank. 1994. "Marxism and class theory: a bourgeois critique". 141–54 i *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective, Social inequality series*, redigeret af David B. Grusky. Boulder, Colo: Westview Press.
- Pedersen, Magnus. & Ribe, Malthe. 2013. *Akademiker. Du er prekær!*, Netudgaven.dk
- Pedersen, Magnus. & Ribe, Malthe. 2014. *Akademikerne står splittet i konflikt mellem A-kasserne*, Kritisk Debat.
- Polanyi, Karl 1957. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press.
- Poulantzas, Nicos. 1975. *Classes in Contemporary Capitalism*. London.
- Rambøll Management 2007. *Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse*. Rapport. København: Akademikerne – AC.
- Rosholm, Michael & Michael Svarer 2011. *Effekter af virksomhedsrettet aktivering i den aktive arbejdsmarkedspolitik*. Rapport, København: Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Rüdiger, Mogens. 1993. *Tjener i åndernes rige, Dansk Magisterforening 1918-1993*. Dansk Magisterforening.
- Scheuer, Steen 1985. *Fagforeninger mellem Kollektiv og Profession*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, Steen. 2011. "Arbejde på risikovilkår - fleksibilitet og manglende tryghed". i *Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked, LO-dokumentation Nr. 1*, redigeret af Steen Scheuer. København: LO.
- Scheuer, Steen. 2014. *Atypisk ansatte i Europa og i Danmark: Baggrund, udvikling og vilkår 2000-2011*. København.
- Schmitter, Philippe C. & Wolfgang Streeck. 1999. *The organization of business interests: Studying the associative action of business in advanced industrial societies*. MPIfG discussion paper.
- Scott, John. 1996. *Stratification and Power*. Cambridge: Blackwell Publishers.
- Scott, W. Richard. 1998. *Organizations*, New Jersey: Prentice Hall.
- Scott, W. Richard. 2003. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. New Jersey: Prentice Hall.
- Simms, Melanie & Deborah Dean. 2014. "Mobilising contingent workers: An analysis of two successful cases". *Economic and Industrial Democracy*.

- Standing, Guy. 2009. *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship*. Cheltenham, UK; Northampton, MA: Edward Elgar.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat, the New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Standing, Guy. 2014. *A Precariat Charter: From Denizens to Citizens*. London; New York: Bloomsbury Academic.
- Stengaard, Erik. 1996. "Retfærdig lønpolitik og herlig lønfest". I *25 års jubilæum, 1972-1997, Akademikernes Centralorganisation*, redigeret af Dorote Dandanell. København: Akademikernes Centralorganisation.
- Sørensen, Bjørn Kock & Hansen, Balskilde Hansen. 2007. *Studenterrådet 1932-2007: Jubilæumsskrift i anledning af Studenterrådets 75-års jubilæum*. Århus: Studenterrådet ved Aarhus Universitet.
- Teknologisk Institut. 2000. *Nye entreprenører eller et akademisk prekariat?*, København: Teknologisk Institut.
- Tesfaye, Mattias. 2013. *Kloge hænder: et forsvar for håndværk og faglighed*. København: Gyldendal.
- Therborn, Göran. 1973. *Klasser och ekonomiska system*. Zenit.
- Thomsen, Jens Peter. 2014. "Uddannelse". i *Det danske samfund*, redigeret af Bent Greve, Anja Jørgensen, og Jørgen Elm Larsen. København: Hans Reitzel.
- Thomsen, Jens Peter, Thomas Mørch Pedersen, & Siri Dencker. 2013. "Hvem læser på velfærdsprofessionsuddannelserne?: ændringer i rekrutteringsmønstre de sidste 25 år". *Dansk Sociologi* 24(3):11–35.
- Touraine, Alain. 1981. *The Voice and the Eye, an Analysis of Social Movements*. Cambridge University Press: Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Tweedie, Dale. 2013. "Making sense of insecurity: a defense of Richard Sennett's sociology of work". *Work, Employment and Society*, 27, nr. 1: 1-11.
- Uddannelsesministeriet. 2013. *Uddannelsesministeriets tilsynsrapport med universiteterne*, København: Ministeriet for forskning og videregående uddannelse.
- Valkenburg, Ben & Leni Beukema. 1996. "The organisation of flexibility. Atypical jobs as a challenge for the modernisation of trade unions". *Transfer: European Review of Labour and Research* 2(4):738–54.
- Wright, Erik Olin. 1989. "A General Framework for the Analysis of Class Structure". I *The Debate on Class*, redigeret af Wright, Erik Olin m.fl... London: Verso.

Wright, Erik Olin. 1997. *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge; New York; Paris: Cambridge University Press; Maison des sciences de l'homme.

Wright, Erik Olin. 2005. "Foundations of a neo-Marxist class analysis". I *Approaches to Class Analysis*, redigeret af Wright, Erik Olin. Cambridge: Cambridge University Press.

Bilag 1

Måling af differentieringer mellem akademikere

I vores kvantitative måling af arbejdsmarkedssikkerheder for akademikere i 00'erne har vi anvendt både Standings og Wrights begreber. Nedenfor er der angivet kvantitative operationaliseringer af fem af Standings syv former for sikkerhed, samt den arbejdsmæssige kommandoposition som beskrevet af Wright for de øvre klasselag. Nedenfor beskrives kort de anvendte variable og forståelsen af dem.

Indledningsvis er det nødvendigt at påpege, at ESS-surveyen sætter en række begrænsninger for den empiriske analyses præcision. Da surveyen foretages på tværs af en række lande, er der sjældent variable for landespecifikke kilder til arbejdsmarkedssikkerhed eller –usikkerhed. Eksempelvis er der ikke variable for overenskomstdækning eller tillidsmandsorganiseringen på arbejdspladsen, hvilket ville være relevante forhold at inddrage i en dansk sammenhæng. ESS-datasættet rummer dog omvendt en mulighed for at undersøge en relativt begrænset gruppe af befolkningen som akademikere ved at samle flere runder af ESS-surveys i samme analyse. Denne kompilering gør det dog også nødvendigt at understrege en antagelse om, at de tidlige forandringer af arbejdsmarkedet ikke er af så grundlæggende karakter, at de umuliggør sammenligning af respondenter fra 2002 til 2012. Ved at benytte en sampling, der strækker sig over flere år, er det omvendt muligt at analysens resultater fremviser et mønster af en vis stabilitet.

Ansættelsessikkerhed måles vha. akademikernes kontraktform. Kontraktformen varierer mellem fastansatte, midlertidigt ansatte og selvstændige. Disse kategorier afspejler ikke i sig selv en usikkerhed - om end en fast stilling er mere sikker end en midlertidig – da en midlertidig stilling kan afspejle et tilvalg og ikke fraværet af muligheden for en fast stilling. Det er derfor i samspillet med andre faktorer af usikkerhed, at midlertidige ansættelser kan siges at afspejle en arbejdsmarkedsmæssig usikkerhed (Doogan 2009:167).

Jobsikkerhed måles på hvorvidt akademikerne har oplevet arbejdsløshed i mere end tre måneder. Målet formodes derfor at afspejle forskellen mellem de to tredjedele af akademikerne, der alene har oplevet ledighedsperioder som perioder 'mellem job', overfor den tredjedel, der har været i arbejdsløse i længere tid end hvad man kan karakterisere som en overgangsfase mellem to ansættelser. Selve frivillighedsaspektet ved ledigheden er svært at måle (Fevre 1992:11,69), men samspillet mellem at

have oplevet ledighed og andre potentielle usikkerhedsfaktorer afspejler akademikernes position på arbejdsmarkedet.

Evnerproduktionssikkerhed måles på hvorvidt man har modtaget efter- eller videreuddannelse indenfor de seneste 12 måneder. Sikkerhedsformen måles altså i vores tilfælde på den faktiske tilstedeværelse af formel evnerproduktion indenfor en kort periode. Den kan derfor have en vis skævhed hvad angår dimittender, der ikke har oparbejdet tilstrækkelig anciennitet til at modtage kurser fra arbejdspladsen og akademikere, der på mere uformel vis reproducerer deres færdigheder.

Indkomstsikkerheden er målt ved husstandsindkomsten og deltidsansættelser. Husstandsindkomsten giver et mål for den økonomiske sikkerhed, man selv kan oparbejde gennem opsparing eller ved at ens eventuelle partner understøtter husstanden økonomisk, såfremt man oplever perioder af ledighed. Antallet af ugentlige arbejdstimer inddrages også, da dette mål internationalt set anvendes til at måle atypiske ansættelser (Scheuer 2011). Dette mål har dog været kritiseret for at være anvendt ude af kontekst fra, hvorvidt det eksempelvis er økonomisk nødvendigt for begge forsørgere i en husstand at arbejde fuldtid. Således er det interessant at anvende målet i sammenhæng med husstandsindkomsten. Andre faktorer såsom opsparing, personlig indkomst og A-kasse-medlemskab havde været relevante at inddrage, men er ikke tilgængelige i ESS-datasættet.

Repræsentationssikkerheden er målt ved, hvorvidt respondenterne er medlem af en fagforening. Målet afspejler sikkerheden i at kunne trække på rådgivning og hjælp fra faglige konsulenter i fagforeningen eller en eventuel tillidsmand på arbejdspladsen. Denne sikkerhed kunne med fordel måles på tilstedeværelsen af en faglig klub eller tillidsmand på arbejdspladsen. Der er dog ikke adgang til sådanne variable i ESS-datasættet.

For de to former for sikkerhed, der ikke analyseres empirisk, har der ikke været adgang til relevante variable i ESS-datasættet. Dette gør sig dels gældende for sikkerheden vedrørende arbejdsmiljø, og dels vedrørende arbejdsmarkedssikkerheden, der primært referer til karakteristika på et makroniveau. Udover ovennævnte variable indeholder analysen supplerende informationer om alder, køn, faggruppe og politisk interesse.

Sikkerhedsform	Beskrivelse	Eksempler fra dansk arbejdsmarked	Variabel i European Social Survey	Variabeludfald
Arbejds-markeds-sikkerhed	Passende muligheder for at opnå en indkomst; på makroniveauet afgjort af, hvorvidt regeringen arbejder for fuld beskæftigelse	*Keynesiansk politik som "Gang i 90'erne"	<i>Ikke operationaliseret</i>	<i>Ikke operationaliseret</i>
Ansættelses-sikkerhed	Beskyttelse mod arbitrær firing, regulering af ansættelse og firing, muligheden for at udstede bødestraf for overtrædelse	*Opsigelsesfrister *Forsikring mod fyringer pga. barsel mv.	Kontraktform	*Fast ansættelse (71 %) *Tidsbegrænset ansættelse (16 %) *Selvstændig (13 %)
Jobsikkerhed	Evne og mulighed for at opnå en karriermæssig niche, barrierer mod evneudvanding, muligheder for opadgående mobilitet i status og indkomst.	*Beskyttede titler *Interne arbejdsmarkeder	Nogensinde arbejdsløs i mere end 3 måneder	*Har oplevet arbejdsløshed i >3 måneder (31 %) *Har aldrig været arbejdsløs i >3 måneder (69 %)
Arbejds-sikkerhed	Beskyttelse mod uheld og sygdom på arbejdet via sikkerhedskrav, begrænsninger på arbejdstiden, såvel som kompensation ved uheld.	*Arbejdstilsynet	<i>Ikke operationaliseret</i>	<i>Ikke operationaliseret</i>
Evne-reproduktions-sikkerhed	Muligheden for at opnå evner igennem lærlingeordninger, ansættelsestræning mv., samt muligheden for at bruge kompetencer	*Efteruddannelsesmidler	Har modtaget efter- eller videreuddannelse indenfor 12 måneder	*Har modtaget kursus indenfor 12 måneder (83 %) *Har ikke modtaget kursus indenfor 12 måneder (17 %)
Indkomstsikkerhed	Sikkerheden for en dækkende stabil indkomst, beskyttet igennem eksempelvis mindsteløn, lønindeksering, stærk social sikkerhed, progressiv beskatning til reducere af ulighed	*Dagpenge *Progressiv beskatning	Årlig husholdningsindkomst Antal normale, ugentlige arbejdstimer	*Lav Indkomst, 1.-5. decil (10 %) *Mellem indkomst, 5.-7,5. decil (40 %) *Høj indkomst, 7,5. - 10. decil (50 %) *Deltidsansat (18 %) *Fuldtid (82 %)
Repræsentations-sikkerhed	Besiddelsen af en kollektiv stemme på arbejdsmarkedet igennem eksempelvis uafhængige fagforeninger med strejkeret.	*Høj overenskomst-dækning *Tilstedeværelse af tillidsmand	Medlemskab af fagforening	*Ja, er medlem (75 %) *Nej, men er tidligere medlem (13 %)

		på arbejdsplads		*Nej, har aldrig været (12 %)
Vidensressourcer	Specialiseret viden, der gør ens holdninger afgørende i beslutningstagen på arbejdspladsen	*Statsautoriserede uddannelser *Evner og viden	Indflydelse på policybeslutninger på arbejdspladsen	*Lav policyindflydelse (22 %) *Mellem policyindflydelse (22 %) *Høj policyindflydelse (29 %) *Meget høj policyindflydelse (28 %)
Kommando - Position	Ens ressourcer til at kommandere over andre eller på andre måder trække på deres ressourcer	*Formelle lederstillinger *Uformelt netværk på arbejdspladsen *Netværk eller foreningsmedlemsskaber uden for arbejdspladsen	Antallet af medarbejdere, man leder	*Ingen underordnede (57 %) *Mellem 1 og 5 underordnede (19 %) *Mellem 6 og 20 underordnede (14 %) *Over 20 underordnede (11 %)

Bilag 2

Information om interviewet

Kort om undersøgelsen

Undersøgelsens anledning er fremkomsten og udviklingen af atypiske ansættelser blandt akademikere generelt og magistre specifikt.¹ For magistrene er fremkomsten af atypiske ansættelser tæt knyttet til uddannelseseksplosionen i 1960'erne og den økonomiske krisetid fra 1973-89. Første forhold bidrog til at øge udbuddet af magisterarbejde betragteligt, mens sidstnævnte i stor stil begrænsede efterspørgslen efter magisterarbejde. Som en konsekvens heraf blev flere magistre tvunget til at acceptere dårligere løn- og arbejdsforhold og/eller søge ansættelse i utraditionelle brancher og stillinger. De blev med andre ord tvunget til at søge over i atypiske ansættelser.

Fokus for vores undersøgelse er Dansk Magisterforenings håndtering af atypiske ansættelser i perioden 1970-2015. Vores forskningsspørgsmål lyder:

- Hvilke strategier har Dansk Magisterforening haft til at håndtere atypisk arbejde i perioden 1970-2015? (Identifikation af strategier)
- Hvilke forhold er centrale ift. at forklare hvorfor Dansk Magisterforening ændrer sin strategi til at håndtere atypiske ansættelser?
- Hvilke udfordringer og potentialer skaber fremkomsten af atypiske ansættelser ift. Magisterforeningens ambition om at sikre gode løn- og arbejdsvilkår for alle medlemmer?

Hvad er atypiske ansættelser?

I forskningslitteraturen anvendes begrebet *atypisk arbejde* til at beskrive beskæftigelsesformer, som på den ene eller anden måde adskiller sig fra det man kunne kalde typiske arbejde eller den normale ansættelsesform. I Danmark kan man definere typisk arbejde som fuldtidsarbejde, der udføres for en arbejdsgiver, og hvor ansættelsen ikke er tidsbegrænset, dvs. ansættelsen er uden et prædefineret sluttidspunkt (jf. Steen Scheuer 2011). Atypiske ansættelser er til tider sammenfaldende

¹ I en undersøgelse fra 2011 foretaget af Steen Scheuer fremgår det blandt andet at der blandt Dansk Magisterforenings medlemmer er 37 procent ansat i atypiske ansættelser – den højeste andel blandt alle fagforeninger. For Djøf var andelen 27 procent og for de øvrige foreninger i AC-familien 32 procent. Gennemsnittet var på 22 procent.

med usikre ansættelsesforhold, hvor man ikke sikres langvarig ansættelse, samt dagpenge- og pensionsberettigelse. Dette kaldes nogen gange prekært arbejde. I vores arbejdsdefinition af atypiske ansættelser har vi valgt at medtage følgende kategorier: (1) Midlertidigt ansatte, (2) selvstændige (med få eller ingen ansatte), (3) freelancers, (4) ansatte i vikarbureauer, (5) deltidsansatte, (6) ansatte i flere beskæftigelser.

Om interviewet

Interviewet vil være struktureret omkring vores tre forskningsspørgsmål (se ovenfor) og forventes at have en varighed af 1-1½ time. Vi skal gøre dig opmærksom på, at det ikke er muligt for os at anonymisere interviewet, hvorfor dine udtalelser vil være offentlige. Ønsker du at gennemlæse de passager i rapporten hvori vi måtte citere dig direkte, så er dette naturligvis en mulighed. Har du spørgsmål vedrørende interviewet kan du kontakte os enten på mail (mape@faos.dk) eller på telefon (2856 3777) ligesom du naturligvis også er velkommen til at stille spørgsmål når vi mødes. Undersøgelsen er en del af vores kandidatspeciale på Sociologisk institut ved Københavns Universitet.

I det følgende skal vi kort beskrive de temaer vi forventer at komme omkring i løbet af interviewet. Vi håber meget at du vil tage dig tid til at overveje vores spørgsmål inden vi mødes. Vi ser frem til en behagelig samtale.

Tema 1: Strategier til håndtering af atypisk arbejde

Det er vores vurdering at Dansk Magisterforening historisk har haft en række forskellige strategier til at håndtere atypisk arbejde. Nedenstående skema skitserer fire strategier som vi på nuværende tidspunkt mener at kunne identificere for DM i perioden 1970-2015. Disse strategier har vi valgt at kalde: reducering, promovering, arbejdsdeling og forbedring. Tre bemærkninger skal knyttes til skemaet:

- Der er tale om analytisk adskilte strategier, der i praksis godt kan overlape hinanden.
- Strategierne både kan og har sameksisteret.
- Alle fire strategier er i hele perioden (1970-2015) løbende blevet debatteret i medlemsbladet, og kan således siges at have været en del af DM's politiske repertoire i hele perioden.

Fire strategier til at håndtere atypisk arbejde i Dansk Magisterforeningen				
	Reduce-ring	Promovering	Arbejdsdeling	Forbedring
Indhold	Reducere omfanget af	Udvide det akademiske arbejdsmarked	Sænke arbejdstiden	Forbedre løn- og an-

	atypiske ansættelser		for fuldtidsansatte og sikre en 100 pct. merbeskæftigelse på de samme stillinger	sættelsesforhold for atypisk ansatte
Fremherskende i Magisterforeningen	1970'erne, 1980'erne	1980'erne, 1990'erne, 2000'erne	1990'erne	1990'erne, 2000'erne
Fokusområde	Både det offentlige og private arbejdsmarked	Primært det private arbejdsmarked og delvist det offentlige	Det offentlige arbejdsmarked	Det offentlige arbejdsmarked
Værktøjer	<ul style="list-style-type: none"> • OK-forhandlinger • Strejker og blokader 	<ul style="list-style-type: none"> • Undlade at forbedre forholdene for de atypiske ansatte inden for de traditionelle områder og dermed presse magistre til at søge ansættelser i utraditionelle brancher og stillinger • Iværksætterordninger • Oplysningskampagner, fx Akademikerkampagnen 	<ul style="list-style-type: none"> • OK-forhandlinger • Promovere politiske forslag, der fremmer denne dagsorden (ex. jobrotation) 	<ul style="list-style-type: none"> • OK-forhandlinger • Juridiske søgsmål • Forhandlinger med arbejdsgivere på arbejdspladser

Vi ønsker at drøfte de fire ovennævnte strategier med dig. Mere specifikt er vi interesseret i at høre dig om følgende:

- Kan du genkende de fire strategier vi har oplistet, og mener du at de er dækkende for Dansk Magisterforenings håndtering af atypisk arbejde i den periode du er/var tæt på den politiske ledelse i foreningen?
- Hvilke strategier til at håndtere atypisk arbejde var fremherskende i Dansk Magisterforening i den periode du er/var tæt på den politiske ledelse i foreningen? Benyttede man forskellige strategier over for forskellige former for atypisk ansættelse?

- I den periode du er/var tæt på den politiske ledelse i Dansk Magisterforening, har der så været uenighed mellem sektorerne/sektionerne, eller mellem andre grupperinger i organisationen, omkring hvordan man skulle håndtere atypisk arbejde?
- Har der været en udvikling i henholdsvis holdningen til atypisk arbejde og strategien til at håndtere atypiske ansættelser i den periode du er/var tæt på den politiske ledelse i foreningen?
- Hvilke forhold betragter du som værende de centrale ift. til at bestemme hvilken strategi til at håndtere atypiske ansættelser Dansk Magisterforening vælger at forfølge?
- Hvilke strategier ser du som værende de mest gangbare i dag, både ift. at håndtere atypiske ansættelser og ift. at få gennemført politisk?

Tema 2: Udfordringer og potentialer ved atypiske ansættelser

Dansk Magisterforening er gået fra at repræsentere en beskæftigelsesmæssigt set relativ homogen gruppe i 1960'erne til i dag at repræsentere en både større og mere heterogen gruppe på arbejdsmarkedet. Dengang var magistrene primært ansat i typiske ansættelser inden for undervisning, mens billedet i dag er langt mere broget og fragmenteret. I dag er magistrene ikke alene opsplittet i brancher og sektorer; der er også en stor gruppe, som er ansat i atypiske ansættelser. Det er vores tese at magistrenes heterogenitet på arbejdsmarkedet skaber en række udfordringer for foreningens ambition om at sikre gode løn- og ansættelsesforhold til alle sine medlemmer. Vi ønsker at drøfte denne antagelse med dig, samt diskutere hvilke udfordringer og potentialer, der er forbundet med atypiske ansættelser ift. DM's muligheder for interessevaretagelse. Herunder kunne vi komme ind på følgende emner:

- Atypiske ansættelser som en vej ind på arbejdsmarkedet for unge magistre og som en måde at bekæmpe magisterarbejdsløshed
- Hvordan kan man på samme tid repræsentere de *frivilligt atypisk ansatte*, der ser deres arbejdsform som en livsstil, og de *ufrivilligt atypiske ansatte*, der nødtvunget acceptere sådanne stillinger fordi der ikke er andre muligheder?
Fx er det vores vurdering at forbedringsstrategien i dag er fremherskende i DM, og at denne strategi potentielt kan være med til at opretholde et arbejdsmarked med atypiske ansættelser. Er du enig i denne vurdering?
- Konflikter mellem magistre i typiske ansættelser og atypiske ansættelser, fordi sidstnævnte eksempelvis presser løn- og arbejdsforhold for de faste, fuldtidsansatte.

Tema 3: Forhold ved promoveringsstrategien

Det vi i vores undersøgelse har valgt at kalde promoveringsstrategien er kort fortalt en strategi, som sigter på at udvide det akademiske arbejdsmarked i en erkendelse af, at efterspørgslen på magistrenes traditionelle arbejdsmarked ikke længere kan opsuge hele arbejdsudbuddet. Det er dermed en strategi som fra foreningens side i høj grad er møntet på at håndtere den stigende arbejdsløshed blandt magistre, men også atypiske ansættelser. Vi har valgt at kalde denne strategi for en promoveringsstrategi. Det skyldes at vi er af den opfattelse, at DM har forsøgt at udvide det akademiske arbejdsmarked ved at promovere den selvstændige jobtype, samt utraditionelle stillinger i den private sektor. Det er imidlertid væsentligt at fremhæve, at strategien ikke kun bliver brugt til at promovere atypiske ansættelser, men også ansættelser, der stadig kan karakteriseres som typisk arbejde. En interessant dimension ved denne strategi, som kom frem under et interview vi havde med en tidligere formand i DM, var at man på et tidspunkt i 1970'erne arbejdede for at gøre atypiske ansættelser på universiteterne særligt uattraktive. Det gjorde man for at presse de ledige og de atypisk ansatte over på det private arbejdsmarked, hvor man mente at de kunne få bedre løn- og arbejdsforhold end de kunne få i atypiske ansættelser på universitetsområdet.

Vi ønsker at diskutere to forhold med dig vedrørende promoveringsstrategien: (1) foreningens holdning til selvstændige, og (2) udfordringer og potentialer ved strategien

Dansk Magisterforenings holdning til selvstændige

Det er vores vurdering at Dansk Magisterforening i løbet af 2000'erne har ændret holdning til de selvstændige. I dag har man en positiv holdning til selvstændige og deres tilstedeværelse i DM, men sådan forholdte det sig ikke i 2000 hvor Per Clausen, der på daværende tidspunkt var formand i foreningen, udtalte:

Det er helt fint, at magistre bliver selvstændige, men vi vil aldrig blive i stand til at give en fyldestgørende rådgivning og interessevaretagelse for denne gruppe. Dansk Magisterforening er primært en organisation for lønmodtagere.

Vi er interesseret i at afdække udviklingen i DM's holdning til selvstændige, og diskutere hvilke udfordringer der er forbundet ved at en voksende gruppe af selvstændige magistre er organiseret i DM. Det håber vi du vil hjælpe os med ved at diskutere udviklingen med os.

Udfordringer og potentialer ved promoveringsstrategien

Det er vores vurdering at promoveringsstrategien primært, men ikke udelukkende, er blevet brugt til at promovere det private arbejdsmarked. Ser man på andelen af magistre, der er ansat i det private må strategien betegnes som en stor succes. Således kunne man i en pressemeddelelse fra DM (marts 2013) læse at hele 42 pct. af humanisterne var ansat i den private sektor i 2009, hvorimod det i 1978 kun var tilfældet for 1 procent. Vores statistiske undersøgelser peger på, at der blandt akademikere i beskæftigelse i 00'erne er en gruppe på omtrent 10 procent, der har usikre ansættelser, lav løn, har været udsat for arbejdsløshed og som samtidig ikke er organiserede i fagforeninger. Inden for denne gruppe er kunstuddannede/arkitekter og magistre på det private arbejdsmarked særligt overrepræsenteret.

At det særligt er privatansatte magistre, der oplever usikre ansættelsesforhold sætter spørgsmålstegn ved promoveringsstrategien som en strategi til at håndtere atypisk arbejde. Et hovedproblem ved denne strategi, som vi ser det, er DM's manglende mulighed for at forhandle løn- og ansættelsesvilkår for sine private medlemmer. Det gør det sværere for foreningen at repræsentere denne gruppe, og som konsekvens sværere for gruppen af privatansatte magistre at se nytten af et medlemskab i DM. Vi er interesseret i at diskutere disse overvejelser med dig, samt at høre din vurdering af hvorfor det især er privatansatte magistre, der oplever usikkerhed vis-a-vis de offentligt ansatte magistre.

Bilag 3

Interview med Søren Vang, 30. oktober 2014

Organisation i 1990'erne så ud som følger

- AFD 1: Universitetslærere
- AFD 2: Seminarielærere og højskolelærere
- AFD 3: Sektorforskningsinstitutioner
- AFD 4: Deltid og arbejdsløse
- AFD 5: Offentlig administration
- AAFD 6: Private
- Skillelinjen var: sektion 1,2,3 vs sektion. 4,5 og 6

Timelønnede undervisere

- Først i 1980'erne bliver timelæreransatte indslusningsstillinger. I 70'erne var det sådan set blot sidebeskæftigelse for fastansatte på fuldtid, mens SVR.
- DM forsøgte at man lukkede ned for overbeskæftigelse. Derfor lavede man loftet på 500 timer årligt for timelønnede undervisere og i særlige tilfælde op til 780 timer. Det var for at flytte overbeskæftigedes arbejde over til de arbejdsløse. Søren mener derfor, at selve ideen med at lave loft over timerne for UA'er var et forsøg på at dele arbejdet mere.
- SVR pointerer at seminarielærere oplevede samme problem som universitetslærerne med timelønnede ansatte.

Promoveringsstrategien

- SVR: Forbedring og promovering gik arm i arm. Man forsøgte at promovere magistre i utraditionelle stillinger – så forsøger vi at tage deres lønforhandlinger bagefter. Det handler om at få de unge indenfor. Så skal man sikre sig, at lønnen skal tilpasse sig ind bagefter. Hardlinerne var imod dette. De mente at man fik et løntryk, hvor de arbejdsløse bød sig til for stort set hvad som helst. Foreningen arbejdede mest med promovering, men ikke som modsætning til forbedringsstrategier. De to gik hånd i hånd.
- Diskussionen er ældre end arbejdsløshed. Diskussionen er om man skal være en elitær standsorganisation eller en masseorganisation. Eksemplerne er blandt andet forholdet til cand.phil'er og optagelsen af bibliotekarerne i AC.
- Det var meget diskuteret om hvorvidt cand philere og cand mag'ere skulle have det samme i løn. Jeg arbejdede for at man skulle have lige løn for lige arbejde. Men universitetslærerfor-

eningen var imod. (En af dem skulle have mindre). Da bibliotekarforbundet skulle optages i AC var DM størst modstander af at man optog (90'erne) dem. Der stod man alene med Lægeforeningen. Det skyldtes at bibliotekarerne ikke havde en LVU.

Arbejdsfordelingsstrategien

- SVR: DM var meget politisk, bl.a. fraktioner fra forskellige organisationer og den politiske venstrefløj. Magisterforeningen var et af de steder, hvor man forsøgte at få forslagene om arbejdsfordeling frem. Venstrefløjen stod stærkt i magisterforeningen. De andre grupper har ikke noget imod forslaget, men det er urealistisk at gennemføre. De statslige budgetter arbejder på en anden måde end arbejdsdelingsstrategien tænker. Lavere arbejdstid fører blot til effektiviseringer, påpeger SVR.
- OK-forhandlingerne havde en enorm selektion. Alle stillede krav og til sidst lå der en buket af OK-krav som sendtes fra AC til de offentlige arbejdsgivere. Nogle organisationer selekterede meget kraftigt – andre steder lavede man ikke en selektion og sendte den derfor videre. Helge Petersen (formand for DM i 1980'erne) sendte blot forslagene videre og lod i stedet AC tage slagsmålet om hvilke af DM's forslag der skulle prioriteres. Så fik man ikke problemer i DM-organisationen selv. Man kunne se forskellen mellem DM og DJØF. Sidstnævnte kunne selv selektere, mens DM kom med en meget stor buket af forslag.

Promovering og problemerne ved strategien ifht. grænsedragning

- SVR: 'Jeg har jo altid hørt til promoveringsgruppen. Så må man tage de problemer det giver i anden sammenhæng. Nogle af dem er lønproblemer. Men der var også et andet problem og det var når magistre tog andet arbejde. Ex. tog magistre arbejde på sprogskolerne, der kom man i konflikt med LVU (en organisation).'
- Der var der en diskussion af, hvorvidt man skulle varetage interesser for medlemmer, der var dækket af en anden OK. Den generelle holdning var, at det skulle man ikke-. Man skulle bede dem melde sig over i en anden organisation. Udgangspunktet var: ro på arbejdsmarkedet og ro på de faglige organisationer imellem med henblik.
- Venstrefløjen gik ind for at man varetog deres interesser og ikke slap dem som medlemmer dem, når de havde OK andre steder. Det var lidt underligt, pointerer SVR.

- Isbryderordningen er AC's politik. Det starter som løntilskudsordning, men bliver senere til en handicapordning. Det er jo DM-politik uden at de selv har udviklet det. Dengang var det også forbeholdt SMV'er, ligesom akademikerkampagnen.

Identitet og organisationstype

- SVR: 'Man talte meget om magisteridentiteten, men den diskussion var mere teoretisk end reel. Arbejdsmarkedet ændrede sig dog, så arbejdet man fik var mere og mere forskelligt på trods af at man havde samme uddannelse.
- Det er jo arbejdet, der skaber identitet og ikke uddannelsen. Derfor bliver magisteridentiteten sprængt i stumper og stykker. Der sker dog en ændring fra standsorganisation til lønmodtagerorganisation i 1990'erne.
- SVR: 'I denne sammenhæng er det særligt relevant at forholde sig til hvordan DM forholdt sig til selvstændige. Holdningen i organisationen var at man var en lønmodtagerorganisation. Det var lige før vi talte om klassebaggrund. Vi kunne altså ikke bare varetage interesser for ledere.
- SVR: 'Der forsøgte vi så alligevel – i ledelsen - at hjælpe dem og lavede en lille enhed. Arbejdet udføres i afd.6 (for private). Senere bliver det til en særskilt sektion. Holdningen i afd. 5 var at man ikke ville have lederne ind og at de skulle have egen organisation. De private i afdeling 6 ønsker flere selvstændige, mens de offentlige administrative i afd. 5 var imod at have en særskilt sektion for ledere. Men diskussionen var helt underlig for tog man sektionen for seminarielærere og universiteterne havde man længe haft rektorer og andre ledere med. De sad sågar i bestyrelsen. Venstrefløjen var imod at man organiserede ledere og selvstændige. De repræsenterede den 'politiske fagbevægelse'. Jeg var mere traditionalist.'

Strategiseminar i Rungsted i slutningen af 1990'erne

Søren fremlagde da en række udgangspunkter for organisationens virke:

1. Professionsstrategien med to ben (ex. som DLF):
 - Løn og ansættelse
 - Professionsvaretagelsen
2. Fagforening i snæver forstand (kun for medlemmer, som arbejdere)
3. Fagforening for medlemmer (vi skal se medlemmernes som hele mennesker)
4. Også lave service for medlemmer, ex. indkøbsordninger/rabatordninger

5. Arbejdsmarkedet som helhed skal diskuteres (ex. blande sig i velfærd)
6. Tænke politisk og blande os i hvad som helst (det var mest for at være provokerende)
 - a. Søren var imod at man ex. havde holdninger til om man skulle trække Olfert Fischer hjem fra Golfen

SVR: 'Der er en opblødning i konflikterne fra 95-96 og frem til Per går af i 2000. Positionerne bliver mindre optrukkede. Dengang var der meget få kompromisser. Man diskuterede virkelig hvilken type fagforening man var.'

De selvstændiges rolle

Pers modstand mod selvstændige var mere tydelig før han var formand. Per er nødt til at rumme hele organisationen.

Søren mener der er tre årsager til at Per bliver mere accepterende overfor selvstændige:

1. Han har formandspositionen
2. Han har ændret holdning
3. Verden har ændret sig (der er flere selvstændige)

DM i AC

- SVR: DM havde et særskilt problem i AC: De havde meget stor ledighed. Det smittede af på de krav man stillede i AC. Måske har man ikke helt har kunnet følge DM ud fra de interesser de har haft. DJØF og IDA havde lav ledighed, man kunne derfor dårligt følge DM. Derfor er der selvfølgelig forskellige tilgange. Man prioriterer interesser forskelligt.
- SVR: DM har formentlig mange gange følt sig kørt over i AC og har stået alene med sine synspunkter. Man opfatter det ikke sådan at man så ned på DM eller synes de var underlige. Man opfatter det mere som om at man har forskellige udgangspunkter.
- SVR: Nogle gange undrede man sig over hvad der foregik i DM fordi man ex. havde svært ved at få OK-resultater igennem i urafstemninger. I DM kunne de arbejdsløse stemme, men det kunne de ikke i ex. DJØF. Det var en af årsagerne. AC stod på sidelinjen og iagtog hvad der foregik på repræsentantskabsmøder, hvor det gik meget vildt for sig og mange typer af interesser blev inddraget. Der var dog stor respekt på DMS måde at føre arbejdsmarkedspolitik på. Ex. når MA opretter en ny måde at lave service på for medlemmer (Jobservice).

- Det skal dog modificeres. Mange i DJØF så med misundelse på DMs måde at føre beskæftigelse på. Ex. forslaget om akademiskernes jobservice. Det var en konsekvens af at magistrene og GL havde et samarbejde omkring beskæftigelsesområdet.
- Man italesætter ikke direkte konflikter mellem DJØF og DM, men man kan finde dokumentation for det. Ex. har DJØF rådighedstillæg for ansatte i offentlig administration, men DM får det først sent.
- Men ifht. OK-kravene, så er det klart at DJØF fremtræder mere professionelle, når DJØF har 12 krav og DM har 112 krav, hvoraf mange af dem ikke er OK-krav, men politiske krav, der ikke kan lade sig gøre. Det skyldtes blandt andet at man valgte at lade konflikterne blive taget af AC og ikke internt i DM. Dermed kom AC også til at fremstå lidt som de onde i DM.
- Normalt ser man AC som en forhandlingsorganisation. Det er jo CO1, CO2 og AC. I slut 80'erne tager man i højere grad sig af hovedorganisationsspørgsmålet. Man kan sige at AC i højere grad tager interesser for DM, fordi de i forvejen har de interesser. Det betyder også at AC tager selvstændige initiativer, hvor DM i højere grad var dem der forhandlede.
- AC udvikler i 90'erne og fremover sig hvor de i højere grad udvider deres interesseområde. AC og LO laver en samarbejdsaftale. AC læner sig da mere over mod LO. SVR mente at man kunne få mere igennem ved at få noget igennem sammen med LO end alene. Senere går AC mere over i FTF-retningen og fjerner sig fra LO. Men i 90'erne hvor beskæftigelsespolitikken fylder meget, der er AC tættere på LO.

Referat af interview med Per Clausen

Baggrund

- Per var formand 1994-2000. Underligt fordi han kom fra opposition. Han sad i bestyrelsen for de arbejdsløse og de deltidsansatte. Med på venstrefløjlisten, senere fagforeningslisten.
- PC stillede op mod 4 andre. Alle fire var socialdemokrater/midtersøgende. Per var lige ved at blive væltet af de radikale i løbet af sin formandstid, som Per opfatter som lidt apolitiske. Mange i AC-familien synes det var en stor kamel at sluge at Per, en fra venstrefløjlisten blev valgt. Da Per sluttede havde højrefløjen vænnet sig til ham, og forslog ligefrem at han genopstillede.
- Ingrid kommer fra ULA, der er en lidt mærkelig størrelse politisk ifølge PC. Hun var en del af venstrefløjen på den liste vurderer PC. Per blev valgt ind på at man skulle kæmpe for de arbejdsløse, delvis også ligestillingsspørgsmålet.

Arbejdsfordelingsstrategien

- En kortere arbejdsuge går man ind for, men det er ikke noget man rigtig kommer igennem med. Det er først da LO også gør det, at det bliver en prioritet.
- Man finder ud af, at der var brug for styr på arbejdstiden, dvs. merarbejde. Både det lønnede, men også det ulønnede. Det bliver en italesat opgave i de akademiske fagforeninger, at man må gøre noget ved det. Man forsøger at gøre noget ved arbejdstidsregler, men det er i modsætning til den generelle strategi på daværende tidspunkt, hvor man arbejder for at afvikle arbejdstidsreglerne.
- Ved OK87 mislykkedes det at lave arbejdsfordeling. Konsekvensen var, at kravet om kortere arbejdsuge bliver vanskeligere at få igennem. Man oplevede kampen for en kortere arbejdsuge som en fiasko. Argumentet bliver mødt med, at man nu blot skal løbe hurtigere for lavere løn. Som konsekvens arbejder man i DM for nye modeller. Herunder magistermodellen og arbejdsdagen og arbejdstidsregler. Skraldemandsmodellen
- DM opfinder Magistermodellen – en orlovsmodel. Man kører en omfattende kampagne for den, og får en rimelig stor opbakning i DM, og med i AC OK forhandlinger en enkelt gang i slutningen af 1990'erne. Et krav som kan være beskæftigelsesfremmende. Orlov bliver en vigtig brik, og her spiller den socialdemokratiske regering ind med mange orlovsudspil. Det er derfor nogle man kan spille bold op ad.

- ULA er meget skeptiske over for modellen. De er optaget af en orlovsmodel, hvor de hver 7. år kan få undervisningsfri – de arbejder meget for beskyttet forskningstid, som ifølge Per handler om at de gerne vil have mindre undervisningstid og mere tid til forskning. DM ledelse prøver at imødekomme ULA's krav i en modellen. Det lykkes. Kompromis mellem ULA og venstrefløjen: hvert 7. år skulle forskere være et halvt år på orlov fra deres undervisningspligt.
- AC tager det med til overenskomstforhandlingerne i slutningen af 1990'erne, men det er nok mest en slags anerkendelsespil. DM får uformelt at vide at de ikke skal stemme ja til OK'en selv om de ikke får det med. Men generelt var det et velanset krav i AC. Det blev blot set som urealistisk.
- Ingrid stopper med at kæmpe for det i sin periode. Hun ser det som om at kampen tabes, fremlægger vi for Per. Per giver os ret. Det skyldes delvis at orlovsmodellerne bliver forringet. Venstrefløjen i DM har løbende rejst det, men mere som et propagandistisk krav op igennem 00'erne. Derefter har det mere fokus på arbejdsmiljø, ikke beskæftigelsesfremmende krav. Arbejdsforholdene kunne man arbejde på at forsvare, men ingen forventninger til flere stillinger. Op igennem 80'erne og især i 90'erne var denne model fremherskende. Man vandt også sejre på arbejdstiden i 1980'erne.

Promoveringsstrategien

- Der var i foreningen to politiske linjer, som blev diskuteret. De kan godt spille sammen, men de er ofte i modstrid:
- Den første var at få flere arbejdspladser ved at få afsat flere offentlige midler til at få fordelt arbejdstiden. Linjen stod stærk i organisationen, fordi de arbejdsløse har en sektion, og fordi der var mange arbejdsløse magistre. Alle var enige om at det var vigtigt at gøre noget ved arbejdsløsheden
- Den anden var at udvide arbejdsmarkedet. Dels ved at tage arbejde fra DJØF'ere og skabe arbejdspladser i det private. Per mener også at humanister har været mere fremme i skoen, de har ikke været så kræsne. De kommer ud i jobs, der ikke er OK-sikret og hvor de ikke nødvendigvis laver akademisk arbejde. I venstrefløjen diskuterer man om denne strategi er god. De fleste magistre tager job til lavere løn. Udvidelsesstrategien Starter i 80'erne og er stærk i 90'erne. Venstrefløjen diskuterer teoretisk denne model, men finder aldrig ud af om man skal være imod den. Eksempelvis diskuteres det – noget virkelighedsfjernt pointerer PC – at man i det private jo bidrager til at skabe profit, hvorfor man bør modarbejde det.

- Især strategi to bliver en stor succes. Men hvad er det for et arbejdsmarked man udvider til, spørger Per i dag. HK stillinger kommer man bl.a. i, pointerer han. Det skaber kampe mellem HK og DM TR-repræsentanter. De private er glade for strategien fordi det giver flere medlemmer. Organisationsprocenten er dog fortsat lav på det private.

Organisationens forhold til selvstændige og freelancers

- For at være en fagforening skulle man organisere lønmodtager. Sådan tænkte Per dengang han var formand/aktiv. Man opfattede de selvstændige som nogle, der havde en virksomhed, og de var nogle andre end dem DM skulle organisere. Man accepterede hurtigere freelancers end selvstændige. De havde jo ikke nødvendigvis underordnede.
- Per C havde ikke dengang erkendt at magistrenes arbejdsmarked var i forandring således at folk skiftede ind og ud mellem at være lønmodtagere, selvstændige, freelancere. Denne udvikling så man med modstand på, som noget der ikke skulle ske på de danske arbejdsmarked. Idealet var at alle skulle være lønmodtagere (og ikke fleksibel arbejdskraft). Man regnede også med at de kunne ligge et pres på de lønmodtagerne, hvis der kom flere freelancere. DM var derfor stærkt modstandere af flere freelancere/selvstændige. Men Per var selv en af dem der rejste spørgsmålet i foreningen. Ikke fordi han nødvendigvis ville have at de skulle accepteres, men fordi det var en realitet at der var mange magistre, der skiftede mellem de forskellige stillingskategorier. Det var et traditionelt perspektiv, der herskede både på venstrefløj og også i andre sektioner i organisationen.
- PC fremhæver en organisatorisk og en identitetsmæssigt modsætning mellem freelancers og arbejdsløse. At dagpengesystemet bliver forringet, kombineret med stor arbejdsløshed, gør at man bliver mere accepterende over for freelancers og selvstændige.

Timelønsansattes interesser ift. fastansatte på fuldtid

- ULAB var glad for timelærerne (selv om de officielt var imod det). Det fremhæver PC. ULA og ledelsen havde en slags alliance om at bruge UA'ere til at købe forskerne fri til at forske og give institutionen fleksibilitet. Der var nogle regler, der gjorde det vanskeligt at de timelønnede kunne blive fastansat. Per og en række andre i DM arbejdede for at universiteterne efter en periode skulle tilbyde en fast karriereposition. Det betød at de løstansatte kunne anklage DM når de blev fyret fordi universiteterne ikke var villige til at give dem faste stillinger.

Referat af interview med Niels Lykke Jensen

Baggrund: 1. januar 1997 – 1. februar 2013: chef for den politiske afdeling i AC

Organisationernes struktur og kultur

- Overenskomstafdelingerne er vigtige i alle forbundene. At man er en anerkendt forhandlingspartner er vigtigt. Grundstammen fra DM, DJØF og AC. Det er raison d'être om man arbejder inden for rammen af overenskomsterne.
- Man prioriterer overenskomstafdelingerne højt, selv om man ikke kan flytte så meget, fordi det er her forbundene har legitimitet. Det skaber en dikotomi mellem de overenskomstansatte inden for regulerede områder og de løsansatte – alle de atypiske. Det regulerede område inden for rammen, det var det der var kongen inden for forbundene. Man kender ikke rigtig til det område de atypiske ansættes på
- I DM organiserer man de ledige og de atypiske i samme sektion, hvilket jo viser hvilken status de har i organisationen. NLJ peger på, at de ikke har høj status.
- A-kasserne synes også, at det er nogle besværlige medlemmer
- Det er meget forskellige former for atypiske ansættelser der gør sig gældende for de forskellige forbund. Det ligger i DM's dna at man arbejder for at det er faget/uddannelsen, der er i fokus. Mentalt er ledighedstallene i så problematiske for DM som det er for fx DJØF'ere, der har været vant til fuld beskæftigelse. Der er et acceptniveau for humanister, kunstuddannede, arkitekter: at de må acceptere en grad af ledighed

Viden om atypisk ansattes forhold

- Rapporten af Teknologisk Institut fra 2000 er vigtig fordi den viser at der er en positiv og en negativ pol blandt de atypiske ansatte. For nogen er det niveauet lige over ledighed, mens det for andre er en selvvalgt position
- Dagpengesystemet egner sig på ingen måde til freelancere – og da journalisterne, som har mange freelancere ligesom DM, kommer med så kommer der fokus på området. Det er med dagpengesystemet lettest enten at være fuldtidsansatte eller fuldtidsledige. Det skaber nogle store udfordringer. Det gør at man hele tiden leder efter politikere på de her områder, men det er svært. Man indser og anerkender problemet, men det er ikke et område hvor organisationerne har fundet ud af at formulere løsninger.

- I organisationerne har man en skizofren holdning til det her emne. Man er jo imod atypisk arbejde, men omvendt vil man jo heller ikke undlade at hjælpe de atypisk ansatte. Fragmenteringen af arbejdsmarkedet er så stærk at man hele tiden halter bag efter. Man prøver hele tiden at finde løsninger, der kan bremse udviklingen og lappe forholdene, men en egentlig strategi når man ikke at formulere.

Strategier

- Løsninger man har prioriteret: Individuel rådgivning til medlemmer, lovregulering af klausuler, så akademikerer ikke bindes på, hvor de kan arbejde (vigtige fordi de løsansatte skifter job hele tiden. En stor sag mellem 2000 og 2005). Ophavsrettigheder/intellektuel ejendomsrettigheder er også vigtige at arbejde for og er strategier man har forfulgt.
- Hovedproblemet er at der mangler et ministerium at adressere om atypisk ansatte og freelancere/selvstændige. Det er ikke erhvervsministeriet. Erhvervsministeriet kan kun hjælpe iværksættere. Uddannelsesministeriet synes ikke det er deres bord. Arbejdsministeriet tænker indenfor rammen af at folk skal ansættes som fuldtidsansatte lønmodtagere. Arbejdsministeriet vil gerne have at folk er selvforsørgende, men hvis de skal ind og hjælpe så vil de gerne have at folk skal ind og være lønmodtagere. Hvordan regulerer man at de selvstændige arbejder mindre og ikke underbyder sig selv? Det kan man jo ikke, påpeger NLJ
- Akademikerkampagnen er et forsøg på at bygge bro mellem akademikere og SMV'er. Iværksætterordningen, som Niels har været med til at udforme, er et stort gennembrud. Hvis NLJ var AC og DM ville han kæmpe hårdt for at ordningen bliver udviklet. Den kommer med i den nye regerings innovationsstrategi.

Konsekvenser af strategierne

- At der kommer en uorganiseret gruppe på det private arbejdsmarked, skyldes at de privatansatte ikke kan se hvad organisationer gør for dem. Det er en modstrøm, der ikke har noget med akademikerkampagnen at gøre.
- Men det er et dilemma: Medlemsorganisationerne er jo primært interesseret i at få medlemmer. Derfor er snakken om dimensioneringen ikke interessant. Men hvis ikke man tager højde for med hvor mange, der kan blive integreret på arbejdsmarkedet, så skaber man jo et akademikerproletariat.

Referat af interview med Ingrid Stage

Baggrund om Ingrid:

- Færdiguddannet i 1979 og ansat på ambassade indtil 1984 (oversætter, presserapporter). Timelærer på handelshøjskole og TR repræsentant på handelshøjskole fra 1986. Senere formand for sektion for handelshøjskolens lærere. IS var i virkeligheden atypisk ansat selv, men ikke med i sektionen for løstansatte.
- Fra 1988-92 var IS med i en gruppe, der arbejdede på at løse problemet for timelønnede adjunkter, lektorer og undervisningsassistenter. Var ansat i flere stillinger som timelønnede og havde derfor langt flere timer en loftet på 500 timer om året. Man kunne på ordningen gå op på 750 timer ved dispensation. IS havde i flere perioder op til 900 timer om året.
- IS kom i DM's hovedbestyrelse fra 1990-93 valgt ind på universitetslærerlisten, og slog derfra et slag for de timelønnede. IS blev formand for DM i 2000, da hun afløste Per Clausen.

Forholdene på Handelshøjskolen

- IS: Hvis man startede som timelærer kunne man godt have en forventning om at blive HUA i 1979. Men da der blev så mange timelærere så blev det vanskeligere. Midt i 1980'erne blev forbedrestiden hævet for de faste lærere (havde typisk været på 3,5 time pr konfrontationstime), men det kunne man ikke gøre for UA'erne fordi er ansat ved cirkulæreordninger. DM havde altså ikke forhandlingsret over UA'erne.
- Ingrid start i DM startede da hun skrev et læserbrev om at foreningen også bør tjene de timelønsansatte. Hun udtrykte forargelse over at der var forskel på folk. Hun mødtes derefter jævnligt med Erik Strange fra ULA.
- Sektoren for ledige var stærk dengang og havde den holdning at det var bedre at være halvtidsledig end fuldtidsledig.
- 1979 var der strejke blandt timelærerne. De strejkede fra eksamenstid indtil september måned. De fik ingen resultater ud af det (de var blevet lovet faste stillinger), men endte med at søge ud som freelancers.
- Der er en forskel på at være ekstern lektor og timelønnet. Lektor er en aftale, der besluttes af arbejdsmarkedsparterne. Timelærer er ensidigt fastansat af finansministeriet.
- I 1987 var Ingrid på forsiden af Magisterbladet sammen med Erik Strange (formand for ULAB), heri ses de løsninger, der blev diskuteret dengang. Diskussionen har været: hvor meget skal man åbne op for at sikre vilkår for en gruppe. Timeløftet er en

beskyttelsesinstans for at sikre at folk ikke bliver fuldtidsansatte på dårlige vilkår. Der var på et tidspunkt et krav om at lægge timeloftet til 900 timer om året for en UA-stilling fra HDTA-sektionen. Det var IS imod, da det var 'at gå arbejdsgivernes ærinde'. De timelønnede vil naturligvis synes det var rart, da de timelønnede har brug for omkring 960 timer om året for at være inde i dagpengesystemet.

- Hvordan får man dem så ind på arbejdsmarkedet? Djøf fremsatte forslag om at det skulle være lettere at være vikarer. Det har de fleste, inklusiv IS og DM været imod. Men det fjerner ikke dilemmaet: hvor meget skal man give op for de rettigheder man allerede har vundet for at sikre de atypisk ledige.

Strategierne

- Magnus fremlægger vores forståelse af samspillet mellem promoveringsstrategien og forbedringsstrategien. Ingrid giver os ret og uddyber. Det blev noget nyt at man kunne blive ansat i den offentlige administration og det private arbejdsmarked. Uddannelse og forskning, offentligt administration og de privatansatte er nu de tre store sektorer. På den måde er strategien en succes: de bliver jo ansat i ordentlige stillinger (typiske ansættelser). Men det var ikke OK-dækket. Det er lykkedes delvist men først efter 2000. Det uddybes ikke i hvilken grad.
- Freelancere og selvstændige: Der er sket en meget stor ændring. En selvstændig sektion for freelancere blev oprettet i 1990'erne, IS synes det var en god ide. Hun havde også selv et lille privatfirma. Hun synes det var forkert at man ikke kunne være ansat som andet end lønmodtager for at være med i foreningen. Det var en stor kamp i foreningen. IS var ude i nogle år og kom ind i organisationen i 1998-99. Derefter blev hun næstformand og så formand ved kampvalg. Per Clausen sidste 2 år var der en kæmpe diskussion af om freelancere var rigtige medlemmer.
- IS beskriver følgende dilemma: Divers medlemsskare med både lønmodtagere og arbejdsgivere. I dag kan de selvstændige ikke få hjælp 'imod deres ansatte'. Det er ifølge IS noget 'vrøvl' at DM ikke kan have begge grupper i organisationen.
- Ophavsrettigheder også en del som DM gerne vil sikre nu. DM laver nu et kontor for freelancers i DM's hus. De vil facilitere et fællesskab. Journalistforbundet og DM meget mere fremme i skoene end DJØF'erne for at hjælpe freelancere og selvstændige. Det er gået fra at være på tålt ophold til at blive en gruppe DM promovere. De selvstændige som strategi er også en del af at løse ledighedsproblemet. Men som løsningsmodel er det ikke noget, der kan løse det hele.

- Promoveringsstrategien er i lige så høj grad offentlig administration som det private. Indtil 2000 var det nemt at udvide den offentlige sektor, men derefter blev det mere besværligt, hvorfor den private sektor vokser mere frem.

Arbejdsfordeling

- Man snakkede meget om det, men man gjorde ikke så meget ved det. I slutningen af Per C's periode tabte man det som OK-krav. Magistermodellen, med inspiration fra skraldemandsmodellen, kaldte de den. IS tog den op med Per C og prøvede at promovere strategien. IS ville være enig i strategien, hvis det ikke bare betød at alle fik dårligere vilkår.

Referat af interview med Camilla Gregersen, 31. oktober 2014

Valgt ind i A-kassen i 2005 som den 6. på listen (samme liste som Per Clausen). Siddet derefter i det centrale forretningsvalg for A-kassen i to år, næstformand i to år.

Interviewet fokuserede på tre strategier – Hvordan forholder man sig til dem i dag:

Reducering:

- Er også til stede i dag. Offentlig lønstilskudsordning fastholder folk i ledighed, som repressionsmiddel til at ordinære stillinger ikke slås op. CG overvejer om man skal arbejde imod offentlig løntilskud af denne årsag. Derudover er strategien ikke så meget til stede.
- CG er fortaler for den private lønstilskudsordningen, fordi statistikerne viser, at det virker til at få folk i job. Men principielt imod det. Det er ikke DM-medlemmernes interesse at knokle fuldtid for dagpengesats på det. På det private, hvor man giver virksomheden et tilskud til at ansætte så er det en fornuftig ordning.
- På de private arbejdspladser er medarbejderne/de faste ikke er interesseret i midlertidige stillinger. Myten om at de faste foretrækker at få nogle midlertidige ind er ifølge CG ikke andet end en myte, der bør aflives. Som midlertidigt ansat tør man ikke problematisere forhold på arbejdspladsen, tage kritisk stilling.

Og det har de ordinære ansatte ikke interesse i flere midlertidigt ansatte.

Promoveringsstrategien:

- CG: er super central, især på det private område. Man har tænkt det private arbejdsmarked som løsningen på arbejdsløsheden. Man har også promoveret grå ansættelser (hvor folk ikke laver akademisk arbejde/og er uden OK), men man er naturligvis interesseret i at folk laver akademisk arbejde. Man tænker at det vigtigste er at folk bider sig fast på arbejdsmarkedet, og så kan de bagefter være med til at redefinere deres stillinger. Promovere medlemmerne alle steder. I dag er der meget stor fokus på SMV'er.
- Man accepterer at folk bliver ansatte på atypiske vilkår. Men CG vil gerne have kortlagt omfanget af det. Er det sådan at alle dimittender skal arbejde i atypiske ansættelser før de kan få et typisk job, så er det naturligvis problematisk. Men man accepterer det når man står med så høj grad af ledighed. Man kan internt i organisationen bekymre sig, men det ville være at forråde sine medlemmer hvis man på nuværende tidspunkt havde så dine fornemmelser at man ikke accepterede atypiske ansættelser.
- Hele NGO-området er præget af overmålsansættelser. Det er den branche, der er mest udfordret af at blive underlagt atypiske ansættelser. De jobs, der er videnstunge /kræver meget oplæring er der en højere sandsynlighed for at man gerne vil have folk på mindre midlertidige vilkår.
- Problemer med at de privatansatte ikke er organiseret i lige så høj grad. På de private arbejdspladser møder man ikke TR repræsentanter, man er ikke OK dækket, og DM kan ikke komme ud på de private arbejdspladser og hverve.
- Derfor har DM privat satset massivt på studenterhvervning. For 5-6 år siden begyndte man for alvor på dette. For dem som allerede er på det private område er det vanskeligt, DM har forsøgt at afholde faglige arrangementer på de private arbejdspladser, men det er op ad bakke. Få deltager.
- 80 procent af de privatansatte er ikke OK-dækket. Fagforening classic er ikke længere en tidssvarende model for DM når det akademiske arbejdsmarked udvikler sig som det gør.
- CG: Arbejdsfællesskab/branchefællesskab er det som skaber fællesskab og identitet. Faglige universer er en strategi som DM er begyndt på for 3 år siden, hvor man forsøger at skabe fællesskaber på tværs af sektorer/stillingstyper. DM holder fx seminarer

for folk der arbejder med kommunikation på tværs af ansættelsesformer. Det er ikke så længere uddannelsesfællesskabet, der spiller ind som det fællesskabsbærende

- CG: Opløsning af grænserne mellem de akademiske fagforeninger er også en problemstilling. DM er en fagforening, der profilerer sig på at have nogle politiske holdninger, og melde hårdere ud end de andre fagforeninger gør. Have en synlig politisk profil. De andre har jo også mediestrategier, men DM gør det på en anden måde. DM er ikke så kyniske som de andre organisationer i forhold til kun at ville have de stærke medlemmer. DM har en stærk fornemmelse af at solidaritet mellem alle magistregrupper, både de stærke og de svage.

Forbedring:

- CG Nævnte eksempler: Guide til folk, der bliver ansat i atypiske stillinger. Rådgivning af den enkelte. Ophavsrettigheder er også en del af DM's interessevaretagelse.
- Der er en udfordring for forbedringsstrategien i dag: Ifølge CG er magistre ikke længere nogen, som ser sig selv som udelukkende offentligt ansatte. Der er et flow på tværs af de forskellige grupper (offetnlige/private m.m.). DM skal kunne rumme hele magistrers arbejdsliv. Det stiller store krav til DM ressourcemæssigt. Midlerne skal fordeles. DM er en forening, hvor magistrerne skal kunne være medlem gennem hele deres arbejdsliv. Og det betyder at man skal kunne rumme at magistrerne er fleksible, en gruppe der flyder mellem offentlig, freelance, deltid, arbejdsløs.

Interview med Torben Rode

Om Torben

- Siden 1968 var TR i bestyrelsen i sektionen for seminarielektorer. Blev formand for sektionen i 1973 og formand for DM. Medlem af bestyrelsen i AC i 1973.
- 1975 blev TR genvalgt som formand for DM, men afsluttede sin formandsperiode i starten af 1976. Han fik job i Fællesforeningen for Danmarks Brugsforeninger, hvor han var kontorchef i tre år. TR fortæller, at der ikke var mange advancementer pga. en relativt ung leder i Brugsforeningen.
- Derefter kom der en mulighed i ingeniørforeningerne (teknikum – privat, og civilingeniør i offentlige). Ledelserne ønskede at slå sammen, men medlemmerne var imod. De oprettede et fælles

udvalg for privatansatte mellem de to organisationer. Torben blev ansat som chef for det sekretariat.

- Her lærte Torben en særlig metode til at sikre sig lønfremgang. Metoden i dette fællessekretariat: Lønstatistik blev udarbejdet fordelt på kandidatårgange. En række virksomheder skilte sig ud, som lå under gennemsnittet. Dem tog man en snak med, for at forhøje lønnen. Hvis ikke de gjorde det, fik de et medlemsmøde, hvor alle ingeniørerne indvilligede på at fratræde deres stillinger. Lønsummen skulle op, men virksomheden kunne selv bestemme, hvordan den blev fordelt. Dengang gik man aldrig ind for overenskomst for ingeniører. Lønstigninger for private ingeniører var meget stor dengang. Torben udtrykker sig positivt om fleksible og individuelt forhandlede lønninger.

Direktørtiden i DM

- I DM fik TR direktørstillingen fra 1981-1991. De folkevalgte DM'ere stod for forhandlingerne. TR giver udtryk for, at han gerne ville deltage i forhandlingerne. En af de ansatte jurister rådgav formanden.
- TR lavede dagsorden og indstillinger. Sjældent havde formanden forslag til dagsordenen. TR styrede stort set selv økonomien. Stort set alle indstillinger fra TR/sekretariatet blev godkendt af FU og HB.
- Procedure er, at direktøren blot har sekretariatsansvar. Bestyrelsen havde ansvaret for de løbende møder. I løbet af Torbens periode blev bestyrelsesmedlemmer købt fri. Det var et problem for organisationen da de (1) forstyrrede ansatte og gjorde dem forvirrede over hvem der bestemte og (2) man fik mindre kvalificerede HB-medlemmer fordi folk kom ind for at slippe for andet arbejde
- I slut halvårerne fik man listevalg i DM. TR er kritisk overfor denne metode og kritiserer at de venstreorienterede medlemmer kom ind gennem de forskellige lister.

ULAB's brud med DM

- ULAB meldte sig ud fordi de øvrige sektioner ønskede lønlighed. Universitetslærerne havde højeste løn, så de fik aldrig lønstigninger i OK-forhandlinger, fordi de andre sektioner var imod det.
- TR medgiver os, at universitetslærerne generelt var højreorienterede ifht. den øvrige del af organisationen.

Deltid på universitetet

- I 1973 ville Finansministeriet ændre fordelingen af hvor meget universitetslærerne skulle undervise. Det endte DM med at gå med på.
- Universiteterne var en modspiller, de ønskede at få heltidsundervisere. På den måde kunne de sikre sig at de aldrig skulle fyre/afskedige, men blot ansætte nye i deltid og midlertidige stillinger.
- Magistre blev ansat som timelønnet UA'er med et maksimalt timetal. Det var DM imod, men kunne ikke gøre noget ved det pga. de dårlige konjunkturer.
- TR gik ind for at gøre det meget uattraktivt for UA'ere. Man håbede at få dem ud i det private/presse dem ud i det private. På den måde kunne man også presse universiteterne til at oprette faste fuldtidsstillinger. Problemet blev dog at forbudsstrategien fik folk ind i UA-stillinger i mange år. Det vedkender TR i dag.
- TR: I 1970'erne arbejdede undervisningsministeriet stadig ud fra, at undervisere var tjenestemænd. Derfor var man bekymret for nyansatte, da man troede man skulle 'bespise' dem hele deres arbejdsliv. Det var først i 80'erne, at man begyndte at tænke undervisere som nogle man kunne fyre fordi de var på OK. Derudover var demokratiet på universiteterne en hindring for at fyre folk. Af samme grund fik man flere UA'ere, da der derfor sjældent blev ansat faste folk.
- TR ser kønsuligheden som et naturligt resultat af at kvinderne valgte humaniora og var relativt unge. Det var altså nogle andre faktorer, der gjorde at kvinderne havde dårlige arbejdsforhold. Dog var det mændene, der fik alle løntillæggene. Der mener TR, at der har været en kønsdiskriminering.

Årsagen til ændringen af holdningen til jobdeling

- TR: I 1970'erne var der beskæftigelse til folk, så der var ikke så stort et pres. Det kommer der dog hurtigt efter oliekrisen. HB bliver presset af medlemmerne i 1980'erne fordi der var mange arbejdsløse. Derfor går man ind for jobdeling.
- TR: Man får også et HB, der ikke er ved hvad de snakker om. I DM's hovedbestyrelse kan de ikke se at arbejdstidsnedgang også hænger sammen med effektiviseringer og at det derfor ikke vil give flere stillinger.

- TR: ULAB blev ikke splittet direkte pga. diskussionen om arbejdsfordeling, men snarere pga. de arbejdsløses generelle styrke i foreningen. Særligt var man kritiske overfor den lønsolidariske linje de arbejdsløse i DM lagde for organisationen.

Atypisk arbejde

- Funktionærloven gælder ikke for lærere. Derfor kan man 'snyde' UA'erne for løn i ferien, pointerer TR
- Deltid har DM altid syntes var et problem, pointerer TR.

Det private arbejdsmarked og DMs sektion for private

- Torben argumenterede i hele sin tid i DM meget for at mange magistre skulle søge ind i private virksomheder. Arbejdsgiverforeningen gjorde også et stort stykke arbejde over for deres medlemmer for at promovere magistre i det private.
- TR: Projektgruppeordningen var vigtig (staten satte penge af og så en privat virksomhed kunne få halvdelen af lønnen). Af den vej kom der mange ind. Det smittede også af på de andre private virksomheder, for de kunne se, at magistrene havde vigtige kompetencer.
- TR: Det var kun afdelinger, der havde plads i HB. De private var kun en sektion, men fik en afdeling i 80'erne. Det var vanskeligt at give dem politiske indflydelse i organisationen i TR's tid.
- TR mener det er meget almindeligt, at der ikke er OK i det private. Man forholdt sig ikke til hvad der skulle ske med organiseringsprocenten, når man fik flere private. Funktionærloven mener TR også gør, at man ikke skal være bekymret for usikre folk i det private. Loven sikrer nogle særlige forhold for funktionærer der minder om OK.
- TR: De private magistre fik også en anden mentalitet end at de faktisk var magistre. Man var sammen med en række andre akademikere og andre, som gjorde at man havde mindre standsmentalitet.
- TR ser også et naturligt skift over til det private fordi man fører lønpolitik i det offentlige. Man giver folk incitament til at skifte til det private, hvor ledere og højtlønnede oplever samme eller højere lønstigninger end i det offentlige. DM havde længe kæmpet for at man skulle have en 'solidarisk' lønpolitik, hvor lønstigninger gik til de lavestlønnede, hvorfor de højestlønnede ikke fik stigninger.

(41 min – 45 min) Heltidsundervisere, timmelønnede undervisningsassistenter – forløbet omkring 1973-75

TR forklarer følgende om overenskomstforløbet i 1973 og efterfølgende:

- Indtil 1973, der var der en enighed om at en fast universitetsstilling var en forskerstilling, hvor 45 procent af tiden skulle bruges til undervisning, 45 procent til forskning og 10 procent til administration.
- Ved overenskomstfornyelse i 1973 blev DM presset til at acceptere en ny tidsnorm: 50 procent til undervisning, 40 procent til forskning, 10 procent til administration
- Man var imod en udbredt brug af heltidsundervisningsstillinger. ”En heltidsunderviser han forslår som underviser dobbelt så godt som to videnskabelige. Så hvis man bare lukker op for det, så universiteterne frit kan omdanne deres stillinger til heltidsundervisere så får de halvdelen af de videnskabelige medarbejdere til overs. Det var vi imod.”
- TR beskriver de timmelønnede undervisningsassistentstillinger som dårlige: man havde nærmest ingen rettigheder og timeløftet var så lavt at man ikke kunne leve af det.
- Universiteterne var en modspiller. De havde fået en decentraliseret ledelse, så det var de enkelte institutter, der skulle finde ud af hvad de ville bruge deres penge til. De foretrak at ansatte timmelønnede undervisningsassistenter, fordi det var en forpligtelse de kunne overskue. De var ansat for et halvt år ad gangen, hvorefter man kunne beslutte om man ville forlænge eller ej. På den måde mente man, dvs. universiteterne, at man sikrede sig mod at skulle afskedige de fastansatte universitetslærere.
- Man forsøgte fra DM's side at gøre de timelønnede UA-stillinger uattraktive fordi man var overbevidst om at det ville presse dem til at søge utraditionel beskæftigelse (reducerings- og promoteeringsstrategien).
- Der var dårlige forhold for undervisningsassistenterne, og det hæmmede karrieremulighederne hvis man var ansat i en UA-stilling i for længe.

Udvidet Indholdsfortegnelse (med ansvarsfordeling)

Indledning, opsamlinger og konklusion er alle fælles ansvar.

Ansvaret for de øvrige afsnit følger princippet: MP, RBT, MP, RBT, MP osv. Første afsnit hvor dette princip træder i kraft er 2.1.1

Indledning: Konsekvenserne af den bedste mening	11
1.1 Problemstilling	13
1.2 Forskningsspørgsmål og undersøgelsesspørgsmål	14
1.3 Afhandlingens opbygning	15
Magisterforening og magistrenes arbejdsmark	17
2.1 Dansk Magisterforening og den danske model	17
2.1.1 Det stabile arbejdsmarked: organisations- og aftalesystemet	17
2.1.2 Mellem professions- og lønmodtagerorganisation	18
2.1.3 Mod et fleksibelt og usikkert arbejdsregime	21
2.1.4 Uddannelsesekspansionen og magistrene	22
2.2 Atypiske og prekære ansættelser	25
2.2.1 En definition på atypisk arbejde	25
2.2.2 Hvornår er atypiske ansættelser prekære?	26
2.2.3 Atypiske og prekære ansættelser på magisterområdet	27
Det teoretisk udgangspunkt	35
3.1. DM som en klasseorganisation?	35
3.1.1 Akademikerne som en dominerende klasse	35
3.1.2 Akademikerne som et nyt proletariat	37
3.1.3 Syntesen: Modsætningsfulde klasseinteresser	39
3.1.4 Kampene akademikere imellem	40
3.1.5 Skellet mellem prekære og sikre magistre	41
3.1.6 Delopsamling: Et perspektiv på DM som en modsætningsfuld klasseorganisation	42
3.2 Fagforeninger som strategisk agerende aktører	43
3.2.1 Inspirationen fra organisationsteorien: det åbne-naturlige systemperspektiv som udgangspunkt	43

3.2.2 Fagforeningers handlemuligheder	45
3.2.3 Strategisk kapacitet	48
3.2.4 Fagforeningers strategier til at håndtere atypisk arbejde	51
3.2.5 Delopsamling: Fagforeninger som strategisk agerende aktører	53
Metode og videnskabeligt standpunkt	55
4.1 Videnskabsteoretiske overvejelser	55
4.2 Historisk tilgang: Retrospektiv interesse - prospektiv analyse	58
4.3 Præsentation og indsamling af data	59
4.3.1 Den primære datakilde: Magisterbladet	59
4.3.2 Den supplerende datakilde: Interviews	62
4.3.3 Transskribering og citationer	67
4.3.4 Det sekundære kildemateriale	68
4.4 Data- og metodetriangulering	69
Magisterforeningens strategier til at håndtere atypisk arbejde	73
5.1 De fire strategier	73
5.1.1 Reduceringsstrategien	73
5.1.2 Promoveringsstrategien	75
5.1.3 Arbejdsfordelingsstrategien	76
5.1.4 Forbedringsstrategien	77
5.2 Strategikombinationer i tre faser	79
5.3 Opsamling	80
Fra reducere, over arbejdsfordeling, til forbedring	81
6.1 Reduceringsstrategien i fremgang 1968-75	82
6.1.1 Fra uddannelsesoptimisme til krisestemning	83
6.1.2 Krav om ny UFA-norm og diskussioner om heltidsundervisere	85
6.1.3 Den reduceringspolitiske linje forfølges i spørgsmålet om undervisningsassistenterne	87
6.1.4 Magisterforeningen taber kampen om undervisningsassistenterne	90
6.1.5 Delopsamling	91
6.2 Reduceringsstrategien i modgang - tid til nye strategier 1982-94	92

6.2.1	Universitetslærerne bryder ud af DM	92
6.2.2	Splittelsen som udtryk for en klassekonflikt	94
6.2.3	De timelønnede og arbejdsløse vinder indflydelse i DM	96
6.3	Fra arbejdsfordeling til forbedring 1988-94	99
6.3.1	ULA bløder op på spørgsmålet om reduceringsstrategien	99
6.3.2	Arbejdsfordelingsstrategien mister opbakning	101
6.4	Opsamling	103
	Promoveringsstrategien	105
7.1	Promoveringsstrategien	106
7.1.1	DM's rolle i skabelsen af utraditionelle magisterstillinger	106
7.1.2	Promovering af atypiske og prekære stillinger på universiteterne	109
7.1.3	De umiddelbare resultater af promoveringsstrategien: Ledighedskurven knækker	111
7.1.4	Sneboldseffekten	113
7.2	Ingen konflikt om promoveringsstrategien	114
7.3	Opsamling	116
	Nutidige konsekvenser af DM's strategier	119
8.1	Konsekvenser af promoveringsstrategien	119
8.1.1	Hvorfor er der dårlige vilkår blandt uorganiserede?	122
8.1.2	Usikkerhed blandt traditionelle magistre	124
8.2	Opsamling	126
	Fire perspektiver på en fagforening	127
9.1	Model 1: Den konservative fagforening	128
9.2	Model 2: Den reaktive fagforening	130
9.3	Model 3: Et proaktivt perspektiv på en fagforening	132
9.4	Model 4: Konflikternes forløsende effekt	133
9.4.1	Klasseskellene i DM	134
9.4.2	Det politiske marked	134
9.5	Opsamling	136
	Konklusion	139
	Litteraturliste	145
	Bilag 1	155

Bilag 2	159
Bilag 3	166

Noter

Kapitel 2

1 Det nuværende Landsorganisationen i Danmark (LO).

2 <http://ac.dk/om-akademikerne/om-akademikerne.aspx>

3 Disse to definitioner afspejler henholdsvis en durkheimiansk, funktionalistisk, tilgang til professionerne og en weberiansk, konfliktteoretisk tilgang (Due og Madsen 1990).

4 Mange akademikerorganisationers professionskarakter medvirker til, at medlemsorganisationerne har en stærk kollektiv identitet som eksempelvis læger, arkitekter og psykologer (Due og Madsen 1990:400). Omvendt besidder akademikerne ofte også en del individuel indflydelse på deres arbejdsplads og er knapt så afhængige af fagforeningen (Scheuer 1985:24). Dette betyder, at de akademiske fagforeninger generelt er karakteriseret som individualistiske frem for kollektivistiske.

5 Disse defineres som dominerende, da magistrene udgør større grupper i disse brancher end de øvrige akademikere.

6 Funktionærloven sikrer lovbestemte rettigheder for arbejdsgiver og arbejdstager vedrørende barsel og graviditet, opsigelse, dødsfald, sygdom mv. (Se funktionærloven, LBK nr 81 af 03/02/2009)

7 Læs ex. DM's arbejdsplan for 2014, hvoraf det fremgår, at de offentligt ansatte ledere ydmygt ønsker større anerkendelse og synlighed i organisationen.

8 I denne periode har man haft en universitetslov med udstrakt grad af intern, demokratisk styring.

9 Metodologisk har Beck og Castells været kritiseret for at analysere for aggregeret statistisk materiale. Man bør ikke alene se på irregulære ansættelser, men må opdele ansættelsestyperne i flere kategorier (Doogan 2009:167). Eksempelvis er der stor forskel på midlertidige ansættelser og deltidsstillinger, hvilket er to kategorier Castells og Beck ofte slår sammen og behandler som irregulære ansættelser. Vi bliver derfor nødt til at se på forskellige former usikre ansættelser og fleksible ansættelsesvilkår. Ligeledes forventer vi at de usikre ansættelser udspænder et hierarki, hvor særligt nogle grupper af akademikere bliver ramt. Det er ikke et fænomen, der rammer individer tilfældigt.

10 bl.a. udgør studerende en stor del af de deltidsansatte i vestlige lande (Doogan 2009:162), mens udviklingen i midlertidige ansættelser i Storbritannien særligt præger den offentlige sektor, kvinder og hotel- og restaurationsbranchen (Conley 2008:733).

11 Steen Scheuer (2014) peger fx på, at det i 2012 var omkring 20 procent af alle ansatte, som var deltidsansatte. Andelen af deltidsansættelserne som var uønsket udgjorde blot 12,7 procent.

12 Ifølge Mailand og Larsen er det som oftest sådan at man inden for en periode på tre år skal have arbejdet lige så mange timer som fuldtidsansat gør på 52 uger for at kvalificere sig til de samme arbejdsmarkedsydelse. Det svarer til omkring 13 timer om ugen i gennemsnit over tre år.

13 Undersøgelsen undersøgte alene en række AC-forbund og ikke alle akademikere. Disse var IDA, DM, DJØF, AAR og ERF.

14 Vi har ikke ladet opdelingen i klasser udgå fra kortets origo, men fra punktet (0,25;0,25), da området omkring origo definatorisk indeholder ganske heterogene individer, som vi ikke mente kunne klassificeres som prekarierede, men som typisk havde relativt gode forhold. Procentsatserne angiver gruppernes relative størrelse.

15 Mange magistre ansættes på midlertidige stillinger, da deres ansættelse er afhængig af offentlige puljer. Eksempelvis har forskningsverdenen oplevet løsansættelser, idet en stor del af forskningsmidlerne overgår til strategiske midler, der projektfinansieres. I denne branche er to ud af hver femte magister midlertidigt ansat. Samme tendens ser man i forenings- og kulturbranchen, hvor lidt under hver tredje er midlertidigt ansat (New Insight 2009:46). Denne tendens anskues som en del af markedsstyringen af den offentlige sektor. Ligeledes har det offentlige gjort brug af midlertidige løntilskudsordninger, men uden efterfølgende ansættelser (Rosholm og Svarer 2011:5).

Kapitel 3

16 Specialets særskilte fokus på de interne diskussioner lægger op til en inspiration fra den naturlige organisationsteori. Som den fremlægges af Scott, er en af de afgørende fordele ved perspektivet, at det lægger vægt på, at organisationers mål kan være komplekse størrelser. Det formelle mål kan være anderledes end det, der faktisk følges af organisationen og aktørerne der operer i en given organisation kan følge flere mål (Scott 1998: 57). Det er netop denne målkompleksitet, der er på spil, når organisationen skal forhandle hvordan man faktisk forfølger medlemmernes interesser og hvilke medlemsgruppers interesser, der skal prioriteres. Sagen er nemlig – som det fremlægges i nærværende afsnit – at magistre har forskellige interesser og til tider konfliktende interesser. Under det formelle mål, ligger der altså en lang række diskussioner i foreningen om hvilken interesseformulering man faktisk har i organisationen.

17 Denne marxistiske tilgang med fokus på merværdi er sjældent nærværende i nutidens debat om klasseskel, men reminiscenserne gør sig gældende, når debattører eksempelvis peger på, at DJØF'erne udgør en byrde for de arbejdere, der faktisk producerer værdierne i samfundet (Tesfaye 2013:93).

18 I en dansk kontekst har Erik Jørgen Hansen undersøgt, hvordan de højtuddannede professionsgruppers blåstemplede færdigheder har betydet, at de har kunnet monopolisere ”stillingskategorier til højt specialiseret og stærkt ekspertbetonet arbejdskraft” (Hansen 2011:55).

19 Blandt venstreorienterede debattører skelnes der nogle gange tydeligt mellem en magtfuld, 'DJØF-gruppe', der tager meget indflydelse fra andre faggrupper (Tesfaye 2013) og øvrige akademikere. Den stigende indflydelse fra denne gruppe er af Rune Lykkeberg blevet påpeget som en konsekvens af Anders Foghs kritik af 'ekspertvældet' og 'pladderhumanisterne'. En kritik der førte til en række kontrolmekanismer administreret af DJØF-gruppen (Lykkeberg 2008:91f). I det overordnede billede bliver akademikere dog anset som en gruppe for sig, med gode livsforhold, meget indflydelse og i direkte klassemod-sætninger til arbejderklassen og andre underordnede interessegrupper. Eksempelvis påpeger Jonas Gielfeldt, at AC står i direkte modstridende interesseforhold til FTF og FOA i forhandlingerne om Tillidsreformen. De udgør ledelseslaget i den offentlige sektor, mens FTF's og FOA's medlemsskare udgør frontpersonalet (Gielfeldt 2013; Gielfeldt 2014). 19 Det er særligt afgørende, at forfatterne til 'Det danske klassesamfund' – som tæller en række indflydelsesrige forskere, debattører og nøglepersoner på Danmarks Statistik og AE-rådet - klassificerer alle akademikere i 'Eliten' eller den 'Højere middelklasse' uanset deres faktiske livs- og arbejdsforhold (Olsen et. al 2012). Den store tilgang til universiteterne og de høje udgifter til SU, anser de som en fordelingspolitisk kamp mellem akademikere og arbejdere (Olsen et.al 2014: 170). Uagtet at arbejderklassebørnene de sidste 20 år har fået højere cancer for at komme ind på universiteterne (Thomsen et.al. 2013: 26).

20 http://kritiskdebat.dk/articles.php?article_id=1427

21 Eksempelvis Due og Madsen har peget på, at der var store vanskeligheder ved at anvende disse to modsatrettede teoretiske retninger, når man skulle se på, hvordan funktionærer og deres organisationer faktisk handler (Due og Madsen 1984:83). De peger selv på, at det er nødvendigt at undgå et dikotomisk billede og i stedet pege på at akademikernes interesser kan variere fra situation til situation.

22 Her skelner Wright ligesom Poulantzas mellem det man kalder den 'gamle' middelklasse (små selvstændige) og den 'nye' middelklasse (den voksende gruppe af funktionærer) (Wright 1989:26). Her er særligt den nye middelklasse relevant, som begreb til at karakterisere akademikerne.

23 Særligt relevant er denne tilgang til analyser af magtforhold og interesse modsætninger mellem forskellige faggrupper i den offentlige sektor. Der er i denne sektor ikke tale om udbytning med privat profit for øje, men derimod netop om kampe om at lede og fordele arbejdet. Her bliver begrebet om kommandohierarkier relevant.

24 Netop forholdene akademikere imellem og indenfor forskellige faggrupper er også relevante i en mere materiel forstand. Differentieringerne mellem magistre der er henholdsvis højt og lavt placeret i kommandohierarkiet eller har monopol eller mangel på vidensressourcer er mindst lige så afgørende for de strategier de akademiske fagforeninger udvikler – måske mere vigtige end om akademikerne eller magistrene som samlet gruppe er gennemsnitligt højt eller lavt placeret ift. arbejdere eller laverestående funktionærgrupper.

25 At tilhøre prekariatet er dog ikke kun et spørgsmål om at besidde bestemte karakteristika. De prekarierede grupper oplever også at være særligt udsat for usikkerhed og en manglende oplevelse af at udbygge en karriere for sig selv (Standing 2011:20). Manglen på sikkerheder bliver en mangel på tilhørsforhold til en faglig statusgruppe. At have usikkert arbejde betegnes ligeledes af Richard Sennet som manglen på at kunne forklare sit arbejde som en del af fortløbende projekt på at udvikle sig selv og sin faglighed (Tweedie 2013:101). Det er simpelthen en mangel på at forstå sig selv, som en del af et større narrativ og fællesskab. Disse ensartede oplevelser er dermed et grundlag af fælles, subjektive erfaringer, der kan indgå i en

bevægelse. Standing er blevet kritiseret for ikke at påvise dette tydeligt nok empirisk, samtidig med at han ignorerer forskelle i holdninger blandt variationer af prekariatet (Conley 2012:687), og en udfordring for vores empirisk undersøgelse af prekariatet er således at vise, hvorvidt der eksisterer en parallel mellem objektive arbejdsforhold og subjektive orienteringer.

26 http://kritiskdebat.dk/articles.php?article_id=1383

27 Det er almindelig kendt, at der kan være store politiske uenigheder i funktionærfagforeninger. I HK har der eksempelvis været store konflikter op til at ledelsen arbejde for indlemmelse i DsF i 1932 (det daværende LO). Mange medlemmer var ikke trykke ved at skulle indlemmes i fællesorganisation med den socialdemokratiske fagbevægelse. Konflikten blussede op igen i januar 1984. En række kommunalt ansatte HK'ere kritiserede offentligt egen fagforening for partistøtten til socialdemokraterne (Due og Madsen 1984:9). Jesper Due og Jørgen Steen Madsen pegede dengang på, at den 'røde' ledelse havde mulighed for at sikre tilfredshed blandt de 'blå' medlemmer, så længe de blot sikrede dem forbedringer af løn- og arbejdsforhold (Ibid. 132). Denne type af konflikter har også gjort sig gældende i Dansk Magisterforening. Ofte har den blot haft omvendt fortegn: Ledelsen (og majoriteten) har ofte orienteret sig længere væk fra LO og tættere på AC-familien, mens et mere venstreorienteret mindretal har talt for fællesskab med LO.

28 Valkenburg og Beukema (1996:747-48) har påpeget hvordan denne udvikling har skabt et behov for en mere organisk solidaritetsforståelse i fagforeningerne. Der er ifølge dem behov for et opgør med den mere mekaniske solidaritetsforståelse, hvor fagforeningerne forsøger at definere ét interessefællesskab for hele medlemsskaren. De mener i stedet at der er behov for solidaritet baseret "not on uniformity, but on multi-formity". Ifølge Heery (2003:432) kan denne form for solidaritet fx komme til udtryk ved at der oprettes specifikke afdelinger for de atypiske ansatte.

Kapitel 4

29 Det har ikke været muligt at træffe hverken Arthur Arnheim, der var direktør i DM i 1970'erne eller Helge Petersen, der var formand fra 1977-1987. I stedet dækker interviewet med Torben Rode 1970'erne.

Kapitel 5

30 Magistrene har traditionelt fundet beskæftigelse i uddannelsessektoren, herunder især ved gymnasieskolen, hvor omkring halvdelen af magistrene var beskæftiget mellem 1935 og 1964 (Rüdiger 1993:67). Men også på universiteter, seminarier, højskoler, folkeskoler og realskoler fandt mange magistre ansættelse. Derudover var lidt over en tredjedel i 1946 beskæftiget inden for følgende kategorier: arkiver, biblioteker og museer; presse, forlag o.a. private erhverv; forvaltning (og forsorg); udlandet og rest Rüdiger 1993:67).

31 Krisen i 1930'erne skabte på mange måder en lignende situation for DM. Dengang valgte man dog i stedet at arbejde for oprettelsen af et antal timelærerstillinger i gymnasiet for magistre, der må karakteriseres som atypiske stillinger. Samtidig arbejdede man også på at forhindre studenter og andre uden en skoleembedseksamen at kunne fungere som timelærere.

32 Det kan diskuteres i hvilken grad denne strategiform er udenfor de kategorier Heery nævner. Her er der tale om en strategi, der sætter de atypiske og prekære magistres vilkår forrest, men ikke ved at udvikle strategier særskilt for gruppen. I stedet forsøges en samlet model, der både skal hjælpe typiske og atypiske/prekære magistre på samme tid. Den er derfor en sammenblanding af 'engagement'- og 'inklusions'-strategien (Heery 2009:431).

Kapitel 6

33 Det skal i denne sammenhæng noteres, at finanslovforhandlingerne ikke var til politisk forhandling på samme måde som i dag. Udspil fra Regeringen blev derfor som oftest betragtet som udenfor diskussion (xxx artikel fra Politisk sociologi om korporatisme).

34 Det har ikke været muligt for os at finde det specifikke forslag om timeloftet, men kun beskrivelser i Magisterbladet. Heri fremlægges det konkrete indhold ikke i tilstrækkelig detaljeret grad til at vi for alvor har kunne danne os et overblik over forhandlingsudspillet og det vedtagne forslag. Blot har vi kunne konstatere, at man i 1972 fastsatte timeloftet på 500 timer, med mulighed for at forhøje det til 700 timer. Med den nye aftale blev det ikke muligt at få betaling for mere end ca. 70-100 konfrontationstimer. Med denne aftale havde man ifølge Torben Rodes formandsberetning sikret sig at "man ikke kan leve af den indtægt, det maksimale timetal vil give" (MB 1973:20).

35 I medierne blev centret kritiseret fra flere sider, særligt krads var den tidligere rektor, Erling Olsens indlæg, hvor han bl.a. skrev: "Anderledes tænkende får marxisternes vrede at føle. (...) Ikke siden den tyske besættelse har jeg oplevet sådan en angst i mine omgivelser. Selv har jeg gentagne gange været genstand for tilråb som psykopat, svin, lede røvhul, fascist og forræder, når jeg færdedes på gangene på RUC." (Olsen i Gottschau 1987: 90). Fuldstændig samme debat starter i disse år om forholdene på forfatterens institut, der også anklages for at blive overtaget af marxistiske studerende (Gottschau 1987:109).

36 I dag kan studerende dog ansættes som undervisningsassistenter. Dog ikke på vilkårene beskrevet i cirkulæret, men derimod under overenskomsten mellem Studenterunderviserens Landsforbund (SUL) og Moderniseringsstyrelsen. Der er dog meget få i denne stillingskategori på landets universiteter.

37 Dengang var afdelingsstrukturen også bygget op omkring de enkelte universiteter og fakulteterne på disse. Det siger noget om, hvor velorganiserede og dominerende universitetslærerne var i DM i denne periode.

38 Det var især lærerne ved de naturvidenskabelige fakulteter og handelshøjskolelærerne, der skiftede til MU, mens mange af dem, som forblev var ansatte ved de humanistiske fakulteter.

39 Universitetslærerne har over en årrække haft et reallønsfald på 30-35 pct., samtidig med et stigende arbejdspress og fyringstrusler, som for tiden er forvandlet til trusler om betragtelige reallokeringer. På grund af den faldende realløn kan ULA [universitetslærerafdelingen] ikke leve med at DM i årevis har været en slags socialkontor, hvor de bedre bemidlede har betalt til de mindre bemidlede. (MB 1983:23)

40 For lethedens skyld har vi valgt at referere til afdelingen for de timmelønnede og arbejdsløse ved dens nuværende navn: Sektoren for Honorar og timelønnede, deltidsansatte og arbejdssøgende (HDTA).

41 At ULAB foreslog lønlokomotiv-tesen vidner endvidere om, at Dansk Kommunistisk Parti, DKP, hvori lønlokomotiv-tesen nød stor opbakning, havde en stærk position i ULAB i 1980'erne. Tilstedeværelsen af en stærk DKP-fraktion i Universitetslærerafdelingen kan også forklare, hvorfor universitetslærerne frem til bruddet havde så stor indflydelse på DM's politik (ved blandt andet at sætte reduceringsstrategien i førersædet og blokere for forbedringer af UA'eres forhold). DKP stod frem til starten af 80'erne stærkt i en række danske fagforeninger og var både dygtige til at få deres vilje igennem og aggressive overfor andre politiske grupperinger (Se ex. Andersen 1985:75;78). De tillod således sjældent andre linjer end deres egen og ville hellere lukke en organisation end at se den overtaget af andre venstrefløjsgrupperinger eller socialdemokrater.

42 Nedlæggelsen af ULF skyldtes delvist en erkendelse af, at man ikke havde forhandlingsret, men også at strukturen i DM på dette tispunkt ændredes, sådan at den i højere grad afspejlede den ULAB efterspurgte i begyndelsen af 1980'erne. Den historie skal vi dog ikke komme ind på, da den er af mindre betydning for vores formål: at undersøge hvorfor DM skifter strategi.

43 I 1980'erne hed listen Venstrefløjslisten, mens den skifter navn til Fagforeningslisten i 1990'erne.

44 Det er i denne anledning værd at bemærke, at udbryderstrategien ofte er anvendt i AC-familien. Både IDA's brud med AC i 2008, Lægernes brud med AC i 1990'erne og de interne brydninger i DM i 70'erne og 80'erne er udtryk for denne tendens. AC-familiens A-kasser har senest brugt udmeldelsesvåbnet imod AK-Samvirke, da de var imod den politiske linje, som formanden lagde. Truslen om udmeldelse af fællesskabet er et ofte anvendt våben blandt akademikerorganisationer.

45 En udlægning der blandt andet bakkes op af DM-formanden fra 1991-1994, Søren Vang Rasmussen. Han peger dog også på, at denne gruppe er organiseret af en række venstrefløjsorganisationer (SVR:XX). Styrkeforholdene de politiske grupperinger imellem er dog svære at afgøre ud fra vores dokumentariske materiale og interviews, da det ofte er relativt tabuiserede emner. Vi er dog overbeviste om, at SVR har fuldstændig ret i at venstrefløjen var stærkt organiseret i de arbejdsløses og deltidsansatte afdeling, samt i afdeling 4, for privatansatte.

Netop de arbejdsløses indflydelse kritiseres af universitetslærerne og er en af årsagerne til deres bryd med DM (MB 1984:11). Det er også netop afdeling, der argumenterer for jobdelingsstrategien (MB 1984:7).

46 Med denne udlægning af påskestrejkerne og 80'ernes overenskomstforløb adskiller vi os fra den gængse analyse fra FAOS' side. Her lægger man snarere vægt på, at DA gik med til store lønforbedringer og arbejdstidsnedgang i 1987, fordi der var fremgang i økonomien (Due & Madsen 2012:46). En fremgang, der netop alene varede til og med 1986, hvorfor vi mener, at det er usandsynligt at DA skulle have været i gavehumør pga. en kortvarig konjunkturforbedring – og endda samme år som de kunne konstatere en konjunkturedgang (Johansen & Trier 2007:18). Vores opfattelse er, at man ikke bør undervurdere, hvor overrasket og presset den daværende regering og arbejdsgiverne var af over den store mobilisering under påskestrej-

kerne. Tidligere har arbejdstidsnedgange også kommet i kølvandet på store mobiliseringer fra arbejdstagersiden. John Andersen har blandt andet beskrevet, hvordan det særligt er mobilisering fra fagbevægelsens venstrefløj og brugen af utraditionelle kampmidler, der har ført til arbejdstidsnedgange siden 1870'erne (Andersen 1985).

47 De var formænd i henholdsvis 2000 til i dag og 1991-1994, men begge aktive siden 1980'erne

48 Bl.a. modforanstaltninger som produktivitetsforøgelse, som arbejdsgiverne kan anvende

Kapitel 7

49 Det på trods af, at flere AC-organisationer bakkede op om kravet (Clausen & Stage 2004; SVR: XX). Nedprioriteringen fra AC's side skyldtes blandt andet DM's relativt svage styrkeforhold i AC på daværende tidspunkt (Rüdiger 1993:226). En overraskende konstatering, da tidligere formand, Søren Vang Rasmussen, samtidig var formand i AC. Dette hænger dog sammen med måden man i DM har indsendt OK-krav til AC. Helt tilbage fra 1980'erne var man i organisationen dårligt i stand til at prioritere sine krav og sendte derfor en lang række krav ind. Det betød, at AC (og delvist DM's formænd) prioriterede kravene på uformelle møder (TR:XX; SVR:XX). Dette var ikke tilfældet i 1994. Dengang prioriterede man Magistermodellen som krav. Den årelange tradition for at AC ikke anerkendte DM's krav som reelle prioriteringer kan dog være medårsag til, at Per Clausen i sin formandstid fik at vide, at Magistermodellen ville blive taget videre i forhandlingerne, men at de ikke skal forvente, at kravet bliver gennemført (PC:XX).

50 Nærmere bestemt forsøger DM at gøre op med det, man inden for økonomisk teori betegner som strukturarbejdsløshed (Jørgensen og Pedersen 2004: 14). En arbejdsløshed, der ikke er konjunkturbestemt, men strukturelt betinget.

51 Denne bekymring er fuldstændig i tråd med DM's tidligere politikker overfor studenteransatte. Som nævnt blev foreningen oprettet i 1918 for at undgå at studerende tog stillinger i gymnasieskolerne – og derigennem stod i vejen for at magistrenes lønforhold kom på niveau med andre embedsmænd (MB 1968:7) – og DM's støtte til cirkulæret om undervisningsassistenter i 1975, hvoraf studerende fik frataget retten til at søge stillingerne (MB 1975:6).

52 Man kan endvidere argumentere for, at de arbejdstidsnedsættelser man gennemfører i 1985 og 1987 er med til at sikre at den generelle arbejdsløshed ikke stiger endnu mere, end den gør i 1980'erne.

53 Man kan endvidere argumentere for, at de arbejdstidsnedsættelser man gennemfører i 1985 og 1987 er med til at sikre at den generelle arbejdsløshed ikke stiger endnu mere, end den gør i 1980'erne.

54 En anden forklaring, der er for omfattende til at finde vej til denne opgave er ændringerne i arbejdsløshedsordningerne i perioden. Schlüter-regeringen iværksætter en række stramninger. Blandt andet afskaffer man jobordningen, så arbejdsløse ikke automatisk kan få genoptjent retten til dagpenge.

55 Men det var ikke alene blandt enkelte medlemmer, at der var uvished om vilkårene for de ansatte på de utraditionelle områder (herunder særligt indenfor den private sektor). Også organisationen havde ingen viden og få repræsentanter for privatansatte. I 1978 redegør bestyrelsesmedlemmet fra de privatansatte for, hvor vanskeligt, det er at få denne gruppe til at agere i DM. En brevundersøgelse af de privatansatte medlemmer blev alene besvaret af fire (MB 1978:10). Da Torben Rode blev direktør i 1980'erne forsøgte han at organisere gruppen, men han beskriver hvordan det også dengang var et problem blot at finde repræsentanter til hovedbestyrelsen.

Kapitel 8

56 Denne udvikling noterer man sig ligeledes i Magisterbladet, da man i august 2011 skriver om en humanistundersøgelse foretaget blandt humanistiske medlemmer. Undersøgelsen peger på, at der har været en kraftig vækst i utraditionelle (også kaldet ikke-akademiske) jobfunktioner og indenfor det private arbejdsmarked. Omkring to femtedele var i arbejde på det private i 2009 (MB 2011:8), mens en fjerdedel udfylder ikke-akademiske jobfunktioner (Ibid.16). Undersøgelsen peger dog også på, at alene 15 pct. af denne gruppe har deres job af 'nød'. Overordnet set giver Magisterbladet en positiv vurdering af humanisternes jobmulighederne og arbejdsvilkår.

57 Sjældent har vores informanter kunnet pege på i hvilke stillinger, jobfunktioner og hvilke brancher usikkerheden gør sig gældende i. Camilla Gregersen, der i skrivende stund er formand for DM privat, peger på, at man særligt i IT- og biotekbranchen har sikre arbejdsforhold, da det er temmelig videnstunge brancher. Det koster simpelthen for meget at oplære

medarbejdere for derefter at lade deres kontrakter løbe ud. Derimod peger hun på, at stillingerne i NGO-sektoren oftest er tidsbegrænset og gør brug af mange projektfinsieringer.

58 Eksempelvis ved at tilbyde nystartede selvstændige, kontorer, rådgivning og en sikker månedlig indtægt på 15.000 kr.

59 Disse to tal afspejler henholdsvis den prekære gruppe af timelønnede og overlappet mellem prekære og atypiske stillinger, da mange af de 18.000 undervisere har fuldtidsbeskæftigelse ved siden af deltidsunderviserjob.

Kapitel 9

60 Senere i interviewet medgiver Niels at der er sket en udvikling i DM, sådan at de nu har et større fokus på de selvbeskæftigede, dvs. freelancere og selvstændige. En lignende udlægning møder vi også hos Ingrid Stage, forkvinde for DM og hos Camilla Gregersen, forkvinde for DM privat. Der er for dog Niels' vedkommende stadig tale om et forsøg på at bremse udviklingen, og lappe forholdene, men uden at være på forkant med udviklingen.

61 Med dette fokus er vi direkte inspireret af Tourraines metode til analyser af sociale bevægelser. Han skriver, hvordan de sociale relationer, der reelt udgør sociologiens genstandsfelt og kan forklare sociale udviklinger, er "maskerede af orden og dominans" (Tourraine 1981: 139). Hvis vi ser bort fra den yderst konfliktorienterede sprogbrug er det netop denne udfordring vi står med. Det vi fremskriver som DMs overordnede strategier er netop resultatet af forhandlinger i organisationen – blandt andet mellem typisk og atypisk ansatte medlemmer.