



BS ritgerð
í viðskiptafræði

„Barátta fyrir fólkið, ekki um fólkið“
Sameiningarferli AFLs- Starfsgreinafélags á Austurlandi

Katla Ásgeirsdóttir

Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, dósent

Viðskiptafræðideild

Febrúar 2012



HÁSKÓLI ÍSLANDS

„Barátta fyrir fólkið, ekki um fólkið“
Sameiningarferli AFLs- Starfsgreinafélags á Austurlandi

Katla Ásgeirsdóttir

Lokaverkefni til BS-gráðu í viðskiptafræði
Leiðbeinandi: Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, dósent

Viðskiptafræðideild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands
Febrúar 2012

„Barátta fyrir fólkið, ekki um fólkið“- Sameiningarferli AFLs-
Starfsgreinafélags á Austurlandi.

Ritgerð þessi er 12 eininga lokaverkefni til BS prófs við
Viðskiptafræðideild, Félagsvísindasviði Háskóla Íslands.

© 2012 Katla Ásgeirsdóttir

Ritgerðina má ekki afrita nema með leyfi höfundar.

Prentun: Háskólaprent

Reykjavík, 2012

Formáli

Verkefni þetta er 12 eininga lokaverkefni til BS-gráðu á sviði stjórnunnar og forystu við viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Leiðbeinandi var Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, dósent, og vil ég þakka honum ágæta leiðsögn og hjálp við heimildaöflun. Ritgerðin fjallar um sameiningarferli þriggja stéttarféлага á Austurlandi árið 2007 þegar AFL-Starfsgreinafélag varð til. Ég þakka sérstaklega viðmælendum eigindlegrar rannsóknar, sem unnin var í tengslum við verkefnið, fyrir veitta hjálp. Einnig þakka ég Alþýðusambandi Íslands fyrir vinnuaðstöðuna og sérfræðingum á skrifstofu ASÍ fyrir aðstoð við upplýsingaöflun.

Útdráttur

Stéttarfélög og starfsemi þeirra mynda órjúfanlega heild á íslenskum vinnumarkaði. Allt að 86% íslensks vinnuafis eru félagsmenn í stéttarfélögum. Í flestum tilvikum eru stéttarfélög hluti af stærri einingum sem mynda heildarsamtök og er Alþýðusamband Íslands þau stærstu. Hlutverk og verkefni stéttarfélaga breytist og þróast með breyttri samfélagsskipan. Með sameiningu ýmissa sveitarfélaga hafa orðið miklar breytingar á félagssvæðum stéttarfélaga, sem hafa haft veruleg áhrif á uppbyggingu þeirra. Með þessum breytingum hafa stéttarfélög sameinast í auknum mæli og verður sú þróun tekin fyrir í þessari ritgerð. Nýlegur samruni stéttarfélaga á Austurlandi er áhugavert dæmi um þessa þróun. Þá myndaðist eitt af fjölmennustu verkalýðsfélögum innan ASÍ, með víðfeðmasta félagssvæði sem þekktist á landinu. Þetta gerðist árið 2007 þegar AFL-Starfsgreinafélag Austurlands, Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar og Vökull sameinuðust og urðu að AFLi-Starfsgreinafélagi. Til að fá upplýsingar um samrunaferlið voru eigindleg viðtöl tekin við aðila sem höfðu verið við stjórn hjá félögunum þremur og ólík sjónarhorn við samrunann skoðuð. Markmið samrunans var að bæta þjónustu til félagsmanna og tryggja starfsöryggi þeirra starfsmanna er unnu hjá hinum mismunandi félögum. Það sem helst stóð samrunanum fyrir þrifum voru ágreiningar um skiptingu orlofshúsa og nafngift félagsins. Ágreiningur þessi varð svo djúpstæður að við lá að slitnaði upp úr samningaviðræðum vegna hans. Viðmælendur voru almennt sammála um að samruninn hafi gengið vel og verið félögunum og félagsmönnum til góða. Kenning Gary Chaison um samruna stéttarfélaga var notuð til viðmiðunar. Ein helsta niðurstaða kenningarinnar er sú að samrunar valda ekki miklum áberandi breytingum þrátt fyrir það sem félagsmenn og stjórnendur halda. Breyting verður á innri starfsemi félags en út á við gætir ekki mikilla áhrifa. Kenningin fellur að niðurstöðum eigindlegu viðtalanna. Viðmælendur voru sammála því að þær breytingar, sem urðu við samrunann, hafi orðið á innri starfsemi félagsins. Þær hafi falist í hagræðingu sem hefur gert þjónustuna til félagsmanna skilvirkari og markvissari.

Efnisyfirlit

1	Kafli	8
1.1	Inngangur	8
1.2	Verkalýðshreyfingin á Íslandi	9
1.3	Breytt hlutverk stéttarféлага	11
1.4	Félagsaðild að stéttarfélögum.....	12
1.5	AFL- Starfsgreinafélag.....	16
2	Kafli	18
2.1	Kenning um samruna stéttarféлага.....	18
2.2	Samrunaferlið	19
2.3	Áhrif samruna	20
2.4	Nýleg rannsókn um sameiningar stéttarféлага	21
3	kafli	22
3.1	Rannsóknaraðferð	22
3.2	AFL-Starfsgreinafélag verður til.....	23
3.3	Samruninn frá sjónarhorni AFLs-Starfsgreinafélags Austurlands	24
3.4	Samruninn frá sjónarhorni Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar	30
3.5	Samruninn frá sjónarhorni Vökuls.....	32
3.6	Samruninn frá sjónarhorni félagsmanna.....	36
3.7	Greining samrunans út frá kenningu Chaison	40
4	kafli	43
4.1	Niðurstöður	43
4.2	Lokaorð.....	45
	Heimildaskrá	48
	Viðauki 1.....	50

Myndaskrá

Mynd 1-1 Skipulag Alþýðusambands Íslands	13
Mynd 1-2 Félagsaðild á Íslandi 1980-2007	14
Mynd 1-3 Félagsaðild í Danmörku 1980-2007	14
Mynd 2-1 Samrunaferli Chaison	19
Mynd 3-1 Ánægja félagsmanna með AFL- Starfsgreinafélag	37
Mynd 3-2 Nýting á þjónustu AFLs á seinustu 12 mánuðum.....	38
Mynd 3-3 Ánægja félagsmanna með þjónustu AFLs	39

1 Kafli

1.1 Inngangur

Íslenskt atvinnulíf hefur lengi einkennst af ríkri aðild launafólks að stéttarfélögum, mun meiri en þekkist í öðrum vestrænum samfélögum. Um það bil 86% vinnuafls á aðild að stéttarfélögum og heildarsamtökum landsins. Starfsemi stéttarfélaganna verður fyrir áhrifum samfélagsbreytinga og á undanförunum áratugum hafa sameiningar sveitarfélaganna sett svip sinn á félagssvæði þeirra. Lögum samkvæmt verður félagssvæði stéttarfélags að ná yfir að minnsta kosti eitt sveitarfélag og því hafa sameiningar þeirra haft þau áhrif að mörg stéttarfélög hafa félagssvæði í sama sveitarfélagi. Hefur það orðið til þess að stéttarfélög sameina starfsemi sína meðal annars til að efla þá þjónustu sem þeim ber að veita félagsmönnum sínum. Árið 2007 var AFL-Starfsgreinafélag stofnað við samruna þriggja stéttarfélaganna á Austurlandi. Samruni AFLs hefur þau sérkenni að félagssvæði þess er það stærsta sem þekkist á landinu og á það aðild að fjórum af fimm landssamböndum innan Alþýðusambands Íslands, fleiri en önnur félög innan ASÍ (Alþýðusamband Íslands, e.d.; AFL-Starfsgreinafélag, e.d.-a). Vaknaði þar með áhugi á að rannsaka hver hvatinn var fyrir svo umfangsmiklum samruna sem og að skoða samrunaferli félagsins og hvernig úr því hefði ræst.

Ritgerð þessi rekur upphaf verkalýðshreyfingarinnar á Íslandi í stuttu máli sem og hlutverk stéttarfélaganna og þær breytingar sem orðið hafa á starfsemi þeirra, aðild og breyttum viðhorfum félagsmanna til þeirra. Saga verkalýðshreyfingarinnar á Íslandi einkennist af baráttuhug og samstöðu verkafólks sem lýsir sér í þeim réttindum á vinnumarkaði sem launafólk telur sjálfsögð í dag. Margir fræðimenn hafa helgað skrif sín þessari baráttu og var því um auðugan garð að gresja hvað fræðilega umfjöllun um verkalýðshreyfinguna snertir. Kenning iðnaðarsamskiptafræðingsins Gary Chaison um samruna stéttarfélaganna var beitt til að greina samrunaferli AFLs á fræðilegum grunni. Þar er stuðst við líkan með þeim þrepum sem samrunar ganga í gegnum áður en útkomur þeirra eru greindar. Greint er frá niðurstöðum úr eigindlegri rannsókn sem gaf kost á að kanna álit stjórnarmeðlima félaganna þriggja á samrunanum og ferlinu sjálfu.

Rannsóknin veitti ómetanlegar upplýsingar sem annars hefði verið ómögulegt að nálgast þar sem ekki hefur áður verið skrifað um þennan viðamikla samruna.

1.2 Verkalýðshreyfingin á Íslandi

Verkalýðshreyfingin á sér nokkuð langa sögu hér á landi eða allt aftur til 19. aldar. Miklar breytingar hafa orðið á íslensku samfélagi frá þeim tíma og hefur verkalýðshreyfingin ekki farið varhluta af þeim breytingum þar sem hlutverk hennar hefur einnig breyst. Stofnun fyrstu verkalýðsfélaganna má rekja til áhrifa iðnbyltingarinnar á meginlandi Evrópu en þar fjölgaði mjög fólki í verkalýðsstétt. Ísland var á þessum tíma að breytast úr bændasamfélagi í nútímaþjóðfélag. Fólk fluttist í stórum mæli úr sveitum landsins í þéttbýliskjarna við sjávarsíðuna. Miklar framfarir urðu í sjávarútvegi með tilkomu þilskipa og seinna togara og tók sjávarútvegurinn við af landbúnaði sem helsti atvinnuvegur þjóðarinnar. Við iðnbyltinguna urðu til ýmsir möguleikar á því að auka framleiðslu og stækka vinnustaði og við það fjölgaði störfum almenns verkafólks. Kjör þeirra voru mjög slæm og réttindi nánast engin. Verkafólk áttaði sig fljótt á því að með því að standa saman sem ein stór heild stæði það betur að vígi við kröfugerð til að efla réttindi sín (Ólafur R. Einarsson, 1970, bls. 90-97).

Fyrsta stéttarfélag almenns verkafólks á Íslandi var Verkamannafélagið Dagsbrún, stofnað árið 1906. Á tímum fyrri heimstyrjaldarinnar höfðu fleiri verkalýðsfélög einstakra starfsstétta verið stofnuð og hvert um sig börðust þau fyrir réttindum félagsmanna sinna. Samvinna þeirra á milli var hins vegar ekki næg, sem veikti aðgerðir þeirra (Þorleifur Friðriksson, 2007, bls. 262-264). Verkalýðshreyfingin byggir á plúralískri hugmyndafræði þar sem átök og ágreiningar á vinnumarkaði eru óhjákvæmileg og lögmæt og stéttarfélög eru æskileg stofnun til að koma böndum á þennan ágreining (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2007). Alþýðusamband Íslands, ASÍ, var stofnað árið 1916 af sjö verkalýðsfélögum á höfuðborgarsvæðinu. Þau voru Verkamannafélagið Dagsbrún, Verkakvennafélagið Framsókn, Hásetafélag Reykjavíkur, Hásetafélag Hafnafjarðar, Bókbandssveinafélag Reykjavíkur, Prentarafélag Reykjavíkur og Verkamannafélagið Hlíf. Tilgangurinn með stofnun ASÍ var að koma á samstarfi meðal verkafólks sem byggði á grundvelli jafnaðarstefnu með það að markmiði að bæta hag alþýðunnar. Eins var markmiðið að styðja talsmenn ASÍ til opinberra starfa fyrir bæjar- og sveitarfélög og

landið allt þar sem í lögum og stefnuskrá sambandsins var áhersla lögð á að stofna bæði landssamtök verkafólks og stjórnmalaflokk (Þorleifur Friðriksson, 2007, bls. 262-264).

Nú styttest í 100 ára afmæli ASÍ. Á aldarlangri ævi sinni hafa samtökin umturnað íslenskum vinnumarkaði og stöðu félagsmanna aðildarféлага sinna. Við stofnun ASÍ voru kjör verkafólks almennt afar bág. Menn höfðu lítil sem engin réttindi. Engar reglur höfðu verið settar um vinnutíma og lágmarkslaun. Þrátt fyrir aukna atvinnuöguleika og fólksfjölgun í þéttbýlinu voru laun ekki alltaf greidd í peningum heldur oft í vöruúttektum. Til að byrja með voru helstu baráttumál ASÍ að fá viðurkenningu atvinnurekenda og opinberra aðila sem samningsaðili, skilgreina vinnu-, og hvildartíma, jafna kaupmátt launa og bæta vinnuskilyrði verkafólks (Svanur Kristjánsson, 1977).

Samstaða verkafólks hefur orðið til þess að áunnist hafa fjölmörg réttindi launafólki til góða. Er þar helst að nefna að árið 1921 voru vökulögin svokölluðu samþykkt. Þau tryggðu íslenskum sjómönnum sex klukkutíma lágmarkshvöld á sólarhring. Árið 1932 varð Gúttóslagurinn, en þá var atvinnuleysi mikið í Reykjavík, og leiddi til þess að til átaka kom milli löggæslumanna og verkamanna. Átökunum lyktaði með samkomulagi við ríkisstjórnina um ákveðna atvinnubótavinnu. 1936 tóku lög um almannatryggingar gildi en þá voru félagsmenn skyldaðir til að vera í sjúkrasamlagi. Árið 1942 fékk verkafólk rétt til orlofs og 1969 var ákveðið að stofna lífeyrissjóði. Áhersla á jafnrétti kynjanna á vinnumarkaði hefur ávallt verið mikil hjá ASÍ og lög um launajafnrétti voru samþykkt árið 1962 sem gerði Ísland fyrst af Norðurlöndunum til að binda launajafnrétti kynjanna í lög. Miklar deilur um styttingu vinnuvikunnar höfðu geisað milli verkalyðshreyfingarinnar og atvinnurekenda, en vinnutíminn hafði lengi verið deiluefni. Fyrst árið 1942 var vinnuvikan stytt í 48 tíma og 1972 enn frekar, eða í 40 tíma (Svanur Kristjánsson, 1977, Alþýðusamband Íslands, 2006). Það sem hér hefur verið talið upp eru dæmi um þann árangur sem ASÍ hefur náð í krafti fjöldans. Hlutverk sambandsins hefur ekki breyst því enn þann dag í dag berst ASÍ fyrir bættum kjörum og stendur vörð um hagsmuni og áunnin réttindi launafólks.

1.3 Breytt hlutverk stéttarféлага

Í 1. grein laga um stéttarfélög og vinnudeilur (lög nr. 80/1938) kemur fram að allir menn eigi rétt á að stofna stéttarfélög í þeim tilgangi að vinna að hagsmunamálum launafólks. Stéttarfélög byggja á þeirri hugmyndafræði að hópur einstaklinga sé máttugri í baráttu fyrir hagsmunatengdum málefnum heldur en hver einstaklingur fyrir sig. Richard Hyman skilgreindi þríþætt hlutverk sem öll stéttarfélög eiga sameiginleg. Þau eru í eðli sínu hagræn samtök sem hafa áhrif á laun og vinnuaðstæður með aðild að kjarasamningum. Stéttarfélög eru einnig vettvangur fyrir baráttu gegn ofríki atvinnurekenda og styrkir þessi samtakamáttur hreyfingu launafólks. Þriðja hlutverk þeirra er að þau eru hluti af samfélagslegri heild sem hefur það að leiðarljósi að bæta samfélagið með þátttöku sinni á vinnumarkaði (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2007). Í ljósi þess að aðstæður í samfélaginu eru stöðugt að þróast, breytast hlutverk stéttarféлага í samræmi við það til að hægt sé að komast sem best til móts við félagsmennina. Hlutverk þeirra er ekki einungis að semja um kaup og kjör heldur einnig að sinna margþættu félagslegu hlutverki er tengist til dæmis lífeyrismálum, sjúkratryggingarmálum, öryggis- og vinnuvernd og í auknum mæli að veita þjónustu á sviði menntamála. Þessi aukna krafa um þjónustu hefur breytt mjög innri starfsemi stéttarféлага þar sem hún krefst fleiri sérhæfðra starfsmanna. Þetta hefur haft mikla endurskipulagningu í för með sér, en hún lýsir sér í tíðum sameiningum stéttarféлага víða á landinu (Alþýðusamband Íslands, e.d.).

Segja má að stéttarfélög hafi breyst úr umbreytingarfélagum í þjónustumiðstöð fyrir félagsmenn hvað varðar kjör, réttindi og fræðslumál meðal annars. Kjarasamningar verða sífellt flóknari og eru í stöðugri endurskoðun, og félögin veita félagsmönnum sínum aðstoð við að greina og túlka samninga. Stéttarfélög bjóða upp á lögfræðiaðstoð og eru þá málsvarar í deilumálum milli félagsmanna og atvinnurekenda. Stéttarfélög veita einnig ýmsa aðra þjónustu svo sem orlofsstyrki, niðurgreiðslu á heilbrigðisþjónustu og námsgjöldum, sjúkrasjóðsgreiðslur og margt fleira (Alþýðusamband Íslands, e.d.).

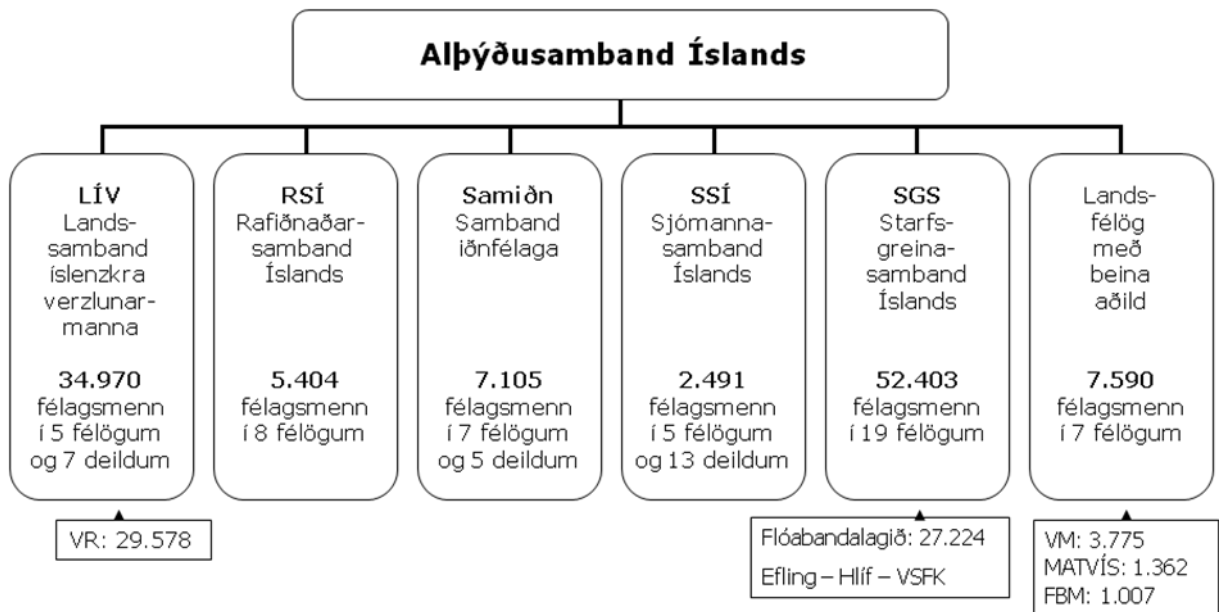
Verkalýðshreyfingin hefur lagt aukna áherslu á sí- og endurmenntun á vinnumarkaði og er það eitt af þeim hlutverkum hreyfingarinnar sem hefur breyst hvað mest. Í kjarasamningum undanfarinna ára hefur ASÍ lagt áherslu á aðkomu hins opinbera og aðra aðila vinnumarkaðarins að fjármögnum sí- og endurmenntunar á almennum vinnumarkaði. Krafan um aukna sérhæfingu á vinnumarkaði er stöðugt að aukast og

byggir samkeppnishæfni starfsmanna fyrst og fremst á þekkingu og hæfni og hvernig þeim er viðhaldið. Fámenn stéttarfélög í dreifðum byggðum landsins geta ekki veitt þá þjónustu sem félagar gera kröfu um þar sem starfsmenn eru fáir. Með sameiningu félaga verða sjóðir, svo sem sjúkra-, orlofs- og menntasjóðir, stöndugri, auk þess sem réttindi félagsmanna eflast og samstarf við mismunandi fræðsluaðila eykst (Maríanna Traustadóttir, munnleg heimild, 11. desember 2011).

1.4 Félagsaðild að stéttarfélögum

Helstu heildarsamtök launafólks á Íslandi eru Alþýðusamband Íslands, ASÍ, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, BSRB, og Bandalag háskólamanna, BHM. ASÍ er landssamband stéttarfélaganna á almennum markaði, BSRB er fyrir starfsfólk á opinberum vettvangi og BHM er fagfélag háskólamenntaðra. Kennarasamband Íslands, KÍ, er stéttarfélag kennara á öllum skólastigum fram að háskólastigi. Þar fyrir utan eru nokkur fagfélög einstakra stétta svo sem lögfræðinga, flugmanna og lækna.

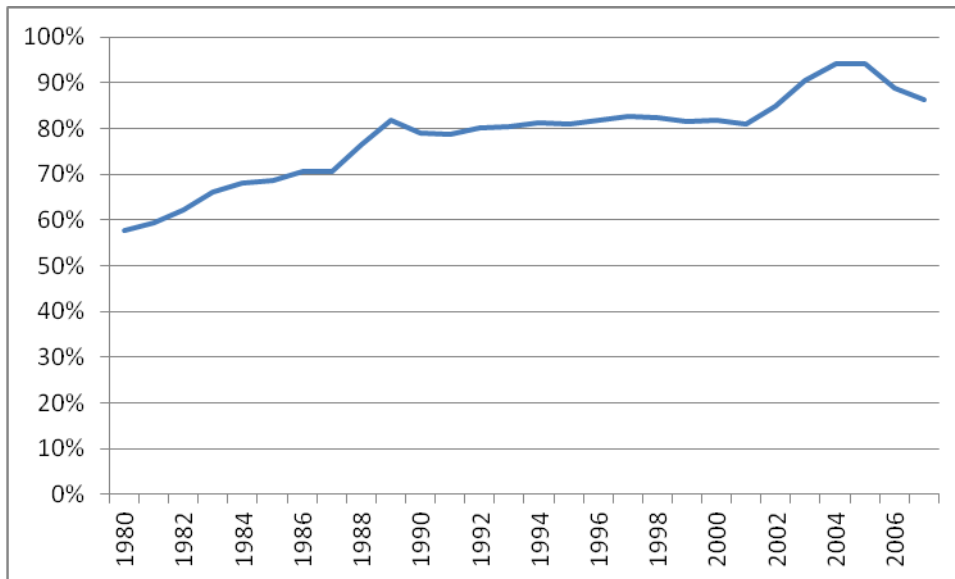
Innan ASÍ eru fimm landssambönd, LÍV- Landssamband íslenzkra verslunarmanna, RSÍ- Rafiðnaðarsamband Íslands, Samiðn- Samband iðnfélaga, SGS- Starfsgreinasamband Íslands og SSÍ- Sjómannasamband Íslands. Einnig eiga félög beina aðild að ASÍ, til dæmis Félag bókagerðarmanna og Flugfreyjufélag Íslands (Alþýðusamband Íslands, 2011). Á mynd 1.1 sést uppbygging Alþýðusambands Íslands í núverandi mynd.



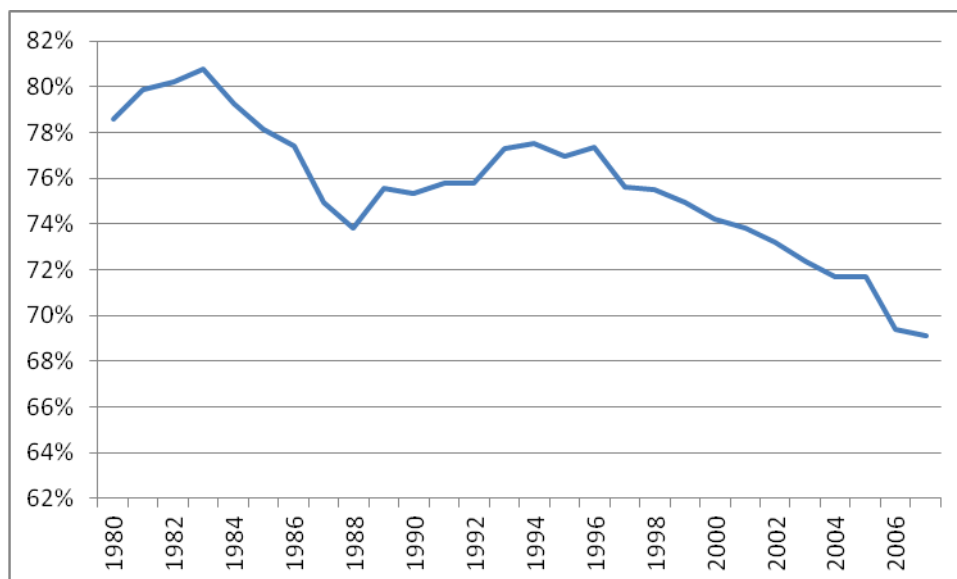
Mynd 1-1 Skipulag Alþýðusambands Íslands (Alþýðusamband Íslands, 2011)

Í landssamböndunum eru 44 stéttarfélög, 25 deildir eru innan þeirra og sjö félög eiga beina aðild að sambandinu. Flestir félagsmenn ASÍ eru á almennum vinnumarkaði, en ríflega 10.000 félagsmenn eru starfsmenn ríkis og sveitarfélaga. Tölurnar á mynd 1.1 eru frá október 2011. Þá voru 109.960 félagsmenn í fimm landssamböndum, auk landsfélaganna (Alþýðusamband Íslands, 2011). Miklar breytingar hafa orðið á uppbyggingu aðildarfélaganna ASÍ en sameiningar stéttarfélaganna hafa verið mjög tíðar á seinustu áratugum. Frá árinu 1992 til 2002 hafði aðildarfélagum ASÍ fækkað úr 174 í 96 á sama tíma og fjöldi félagsmanna jókst úr 65.112. Með sameiningum eru félögin að bregðast við breytingum á vinnumarkaði og þeim auknu kröfum sem félagsmenn gera um bættu þjónustu og öflugri málsvara (Halldór Grönvold, 2002). Í dag eru aðildarfélög ASÍ 51 talsins eins og sést á mynd 1.1.

Aðild að stéttarfélagum á Íslandi hefur ávallt verið mjög mikil og er hlutfallið sérstaklega hátt samanborið við önnur lönd í Evrópu. Til að fá sem skýrasta mynd af þróun félagsaðildar gegnum árin er ágætt er að skoða hana á myndrænan hátt. Mynd 1.2 sýnir félagsaðild að stéttarfélagum á Íslandi, ekki einungis ASÍ, og mynd 1.3 sýnir félagsaðild að stéttarfélagum í Danmörku.



Mynd 1-2 Félagsaðild á Íslandi 1980-2007 (Visser, o.fl., 2008)



Mynd 0-1 Félagsaðild í Danmörku 1980-2007 (Visser, o.fl., 2008)

Félagsaðild á Íslandi hefur aukist mjög á þessum 27 árum sem mynd 1.2 sýnir. Hún jókst stöðugt fram að 1988-2002 þegar hún tók kipp. Mest var hún árin 2003-2005 þegar aðild að stéttarfélögum var yfir 90%, en síðan þá hefur hún dregist saman um örfá prósent og var 86,4% árið 2007. Í Danmörku hefur þróun félagsaðildar minnkað eins og sjá má á mynd 1.3. Þar var mikil aðild árið 1980, eða um það bil 80%, en hefur síðan

dregist saman og er kúrfan nánast á stöðugri niðurleið fyrir utan lítinn vöxt á árunum 1988-1996.

Þrátt fyrir að þróun félagsaðildar á Íslandi hafi verið mikil og jákvæð eru viðhorf yngri kynslóðarinnar gagnvart stéttarfélögum að breytast. Aðild í aldurshópnum 16-44 hefur lækkað um 5%, sem er talsvert mikil fækkun þegar haft er í huga að hún hefur einungis minnkað um 1,5% hjá 45-64 ára. Skýringin kann að vera þær breytingar sem orðið hafa á efnahagslífinu síðustu áratugi. Þær hafa einkennst af miklum hagvexti, aukinni atvinnuþátttöku og formgerðarbreytingu á vinnumarkaði. Þjónustustörfum fer stöðugt fjölgandi á meðan iðnaðar- og framleiðslustörfum fækkar. Breyttir stjórnunarhættir skipta hér einnig máli. Mannauðsstjórnun leggur lykiláherslu á að starfsfólki líði vel á vinnustað og að komið sé vel fram við það. Slíkt eykur starfsánægju og leiðir til aukinnar framleiðslu, auk þess sem gæði vinnunnar eykst. Eitt helsta inntak mannauðsstjórnunnar er þáttökustjórnun en þar hefur starfsfólk meira athafnafrelsi. Starfsfólk er hvatt til að leysa ágreininga innan fyrirtækis og nýjar hugmyndir um árangurstengd laun hvetur yngri kynslóðir og þá sem koma nýir út á vinnumarkaðinn til að telja aðild að stéttarfélagi óþarfa (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003).

Það eru ekki eingöngu viðhorf til starfsemi stéttarfélaga sem eru að breytast, heldur einnig viðhorf til verkalýðshreyfingarinnar almennt. Við stofnun fyrstu verkalýðsfélaganna, þegar barist var um grunnréttindi á vinnukmarkaði, einkenndist hugarfar verkamanna af heildarhyggju þar sem samstaða var mikil og krafan var um sömu réttindi öllum til handa. Í dag einkennist hugarfar félagsmanna af einstaklingshyggju þar sem félagsmaðurinn lítur á skrifstofu stéttarfélagsins sem þjónustuskrifstofu. Baráttan er önnur í dag en hún var áður, hreyfingin stendur vörð um áunnin réttindi og einstaklingurinn hugsar ekki út frá heildinni. Félagsmenn leita til sérfræðinga, ekki jafningja sinna, þegar leysa þarf ágreining eða hann telur á sér brotið (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2007). Þetta kann að vera annar þáttur sem útskýrir minnkandi aðild að stéttarfélögum hjá yngri kynslóð launafólks.

1.5 AFL- Starfsgreinafélag

AFL- Starfsgreinafélag er í hópi fjölmennustu verkalýðsfélaga á Ísland með ríflega 3.600 félagsmenn. Víðtækar sameiningar verkalýðsfélaga á Austurlandi og mikill uppgangur í atvinnulífi þar eftir að virkjunarframkvæmdir við Kárahnjúkavirkjun hófust varð til þess að á nokkrum árum jókst tala félagsmanna þar um mörg þúsund manns. Þegar framkvæmdir stóðu sem hæst, árið 2007, voru tæplega 8000 félagsmenn í AFLi (Alþýðusamband Íslands, 2011; Alþýðusamband Íslands, 2005). Formlegur stofnfundur AFLs- Starfsgreinafélags var haldinn 28. apríl 2007 er AFL- Starfsgreinafélag Austurlands, Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar og Vökull stéttarfélag sameinuðust (AFL- Starfsgreinafélag, e.d.-a).

AFL- Starfsgreinafélag Austurlands var stofnað árið 2001 þegar sex verkalýðsfélög á Austurlandi sameinuðust. Þau voru Verkalýðs- og sjómannafélag Fáskrúðsfjarðar, Verkamannafélagið Árvakur á Eskifirði, Verkalýðsfélag Norðfirðinga, Verkalýðsfélag Fljótshálsa og Borgarfjarðar eystri, Verkamannafélagið Fram á Seyðisfirði og Verkalýðs- og sjómannafélag Vopnafjarðar. Við þessa sameiningu fékk félagið nafnið AFL- Starfsgreinafélag Austurlands og varð fjöldi félagsmanna 1870. Lengi hafði staðið til að sameina þessi félög og gekk samruninn vonum framar. Í samstarfssamningum kom fram að skrifstofur félagsins yrðu allar opnar á sama tíma og að starfsmenn þeir, er unnu skrifstofustörf fyrir einstök félög, héldu vinnu sinni innan AFLs. Fasteignir félaganna í formi orlofs- og sumarhúsa voru mismiklar. Um þær náðist hins vegar ágætis samkomulag um eignarhald. Á stofnfundinum var einnig ákveðið að í stjórn AFLs skyldi sitja fulltrúi frá hverju af hinum gömlu stéttarfélögum („Nýtt verkalýðsfélag“, 2001). Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar var eitt af elstu stéttarfélögum landsins, stofnað árið 1907. Þegar samruninn átti sér stað höfðu miklar breytingar orðið hjá félaginu og var framtíð þess og þjónusta til þeirra 200 félagsmanna mjög óviss. Vökull Stéttarfélag varð til árið 1999, við sameiningu Verkalýðs- og sjómannafélags Stöðvarfjarðar, Verkalýðs- og sjómannafélags Breiðdælinga, Verkalýðs- og sjómannafélags Djúpavogs og Verkalýðsfélagsins Jökuls á Hornafirði. Tæplega 1000 félagsmenn voru í Vökli sem hafði mjög góðan orðstír á svæðinu (AFL- Starfsgreinafélag, e.d.-b)

Eftir samrunann 2001 liðu nokkur ár áður en frekari viðræður um sameiningu við fleiri stéttarfélög hófust. Það var ekki fyrr en árið 2006 að viðræður við Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar, sem hafði kosið að taka ekki þátt í samrunanum árið 2001, og Vökul

stéttarfélag byrjuðu (AFL Starfsgreinafélag, e.d.-a). Þar sem fyrri samruni AFLs hafði gengið án átaka og almenn ánægja félagsmanna innan félagsins var mikil vildu þessi tvö minni félög verða hluti af heildinni til að geta þjónustað sína félagsmenn enn betur. Seinni samruninn gekk einnig mjög vel og urðu fá mál til átaka. Verkalýðsfélögin þrjú höfðu sömu félagslegu markmið, lög og svipuð vinnubrögð. Má segja að eini munurinn hafi legið í stærðinni. AFL fékk að halda nafni sínu og kennitölu, sem olli nokkrum sárindum í fyrstu hjá hinum tveimur félögum. Einnig var ákveðið að flestir stjórnarmenn kæmu frá AFLi- Starfsgreinafélagi Austurlands. Þar sem félagssvæðið náði nú yfir viðfeðmt landssvæði, frá Langanesbyggð til Skeiðarársands, var ákveðið að sleppa „Austurlands“ úr heiti félagsins. Hét það þar eftir AFL- Starfsgreinafélag (Viðmælandi).

Frá stofnun AFLs- Starfsgreinafélags fyrir næstum 5 árum hefur áhersla verið lögð á að byggja upp og efla innra starf félagsins. Þar sem sameiningin náði yfir svo stórt landssvæði tók nokkurn tíma að stilla saman strengina og koma á tengingu milli félaganna. Eins þarf að taka tillit til þess að tíma tekur fyrir félagsmenn frá fámennari félögum að upplifa sig sem hluta af stærri heild og finnast þeir ekki vera að fara á mis við réttindi sín. Þar sem félög innan AFLs- Starfsgreinafélags höfðu jákvæða reynslu af fyrri samruna hefur öll samþætting gengið vel (AFL- Starfsgreinafélag, e.d.-a).

Félagið á aðild að fjórum af fimm landssamböndum Alpýðusambands Íslands. Þau eru Starfsgreinasambandið, Sjómannasambandið, Samiðn og Landssamband íslenzkra verzlunarmanna. Rafiðnaðarsambandið er eina undantekningin; rafiðnaðarmenn eiga að jafnaði eingöngu aðild að því. AFL heldur úti öflugri þjónustu fyrir félagsmenn sína. Til að þeir eigi hægari aðgang að upplýsingum eru nú skrifstofur á öllum þéttbýlisstöðum á Austurlandi. Eins er viðamikilli heimasíðu haldið uppi. Þess fyrir utan tekur AFL virkan þátt í starfi landssambandanna, öðrum samtökum sem og lífeyrissjóðum. Það á til dæmis stjórnarmenn í framkvæmdastjórn Starfsgreinasambandsins og Sjómannasambandsins, og einnig í stjórn Lífeyrissjóðsins Stapa, Þekkingarnets Austurlands og Vaxtarsamnings Austurlands, svo að fáein dæmi séu tekin (AFL- Starfsgreinafélag, e.d.-a).

2 Kafli

2.1 Kenning um samruna stéttarfélag

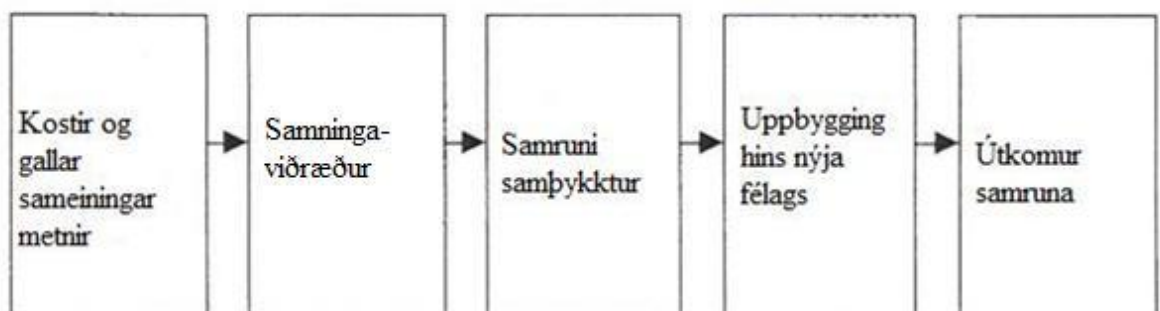
Minnkandi aðild að stéttarfélögum og nýjar stjórnunarleiðir fyrirtækja, sem hvetja starfsmenn til að gæta sjálfir eigin hagsmuna, hafa leitt til þess að stéttarfélög hafa endurskipulagt starfsemi sína og lagað hana að breyttum kröfum og þörfum félagsmanna sinna. Samrunar eru taldir vera góð leið fyrir stéttarfélög til að aðlagast breyttu umhverfi og efla samþættingu milli stefnu félags og uppbyggingar þess. Samrunar auka einnig fjölbreytni innan hins nýstofnaða félags þar sem hvert félag hefur einstaka sögu, menningu og stefnu sem sameinast félagsmönnum til góða. Samruni er skilgreindur sem sameining tveggja eða fleiri félaga í eina heild. Verður þá til ein skipulagsheild og í ferlinu gerist það oft að eitt eða fleiri þessara félaga missa sérkenni sín og sjálfstæði. Margir kenningarsmiðir hafa skilgreint mismunandi tegundir samruna. Til dæmis er kenning Gary Chaison um samruna stéttarfélag gott verkfæri til að skoða samruna, eðli þeirra og ferlið sem gengið er í gegnum (Michelson, 2000).

Um tvær tegundir samruna er að ræða, sameiningu (e. „amalgamation“) en það er þegar félögin sem á að sameina eru svipuð í stærð og renna saman í nýtt félag. Önnur tegund samruna er gleyping (e. „absorption“) þar sem eitt félagið er mun stærra og yfirtekur starfsemi minni félaga. Við gleypingu verður ekki til ný skipulagsheild heldur er menning og stjórnskipulag stærsta félagsins ráðandi og nýtir sér einstaka þætti úr minni einingunum. Markmið við samruna fer eftir því hvers eðlis samruninn er sem og hvatinn fyrir honum. Félög sem sameinast á jafnræðisgrundvelli hafa að markmiði að styrkja stöðu þeirra starfsgreina sem félagið byggir á gagnvart öðrum aðilum vinnumarkaðarins og er hvatinn að bæta og efla þjónustu við félagsmenn. Gleypandi félög hafa að markmiði að ná yfir smærri félög til að styrkja stöðu sína, meðal annars gagnvart atvinnurekendum vegna samningagerðar og samkeppninnar um félagsmenn. Hvatinn felst í að efla félagið og stækka það. Markmið félags sem er gleyppt er að fá vernd hjá stærra félaginu og er hvatinn að koma í veg fyrir að starfsemin deyi út (Michelson, 2000).

Utanaðkomandi þættir hafa mikil áhrif á hvatningu fyrir stéttarfélög að sameinast. Þær miklu samfélagsbreytingar sem orðið hafa á síðustu áratugum hafa haft áhrif á starfsemi stéttarfélaga og ein helsta breytingin er fækkun almenns verkafólks og aukning félagsmanna í þjónustusstörfum. Í dag snýst starfsemi stéttarfélaga um að þjónusta félagsmenn og standa vörð um áunnin réttindi þeirra. Fleiri utanaðkomandi þættir, sem hafa áhrif á samruna, eru tæknilegar framfarir sem breyta samskiptum félaganna við félagsmenn og samskiptum starfsmanna á milli. Áður urðu félagsmenn að fara á skrifstofu félags til að fá þjónustu en í dag fara samskipti í auknum mæli fram í gegnum síma eða tölvupóst. Efnahagsleg samkeppni hefur einnig haft áhrif á samruna en mörg félög hafa orðið að sameinast stærri einingum til að standa við fjárhagslegar skuldbindingar. Ein helsta ástæða þess að félagsleg samtök á borð við stéttarfélög sameinast er von um að efla félagið svo að það verði betri málsvari fyrir félagsmenn. Stærra félag hefur aukinn samningaþunga og veitir félagsmönnum sínum betri þjónustu (Michelson, 2000).

2.2 Samrunaferlið

Mikilvægt er að vinna skipulega að samruna svo að viðræðurnar dragist ekki á langinn og það verði engar óvæntar hindranir. Chaison skilgreindi samrunaferli þar sem hvert skref er klárað áður en haldið er áfram í næsta og gerði hann líkan út frá niðurstöðum sínum sem sjá má á mynd 2.1 (Michelson, 2000).



Mynd 2-1 Samrunaferli Chaison (Michelson, 2000)

Á myndinni má sjá þau þrep sem stéttarfélög ganga í gegnum í samrunaferlinu. Í fyrsta þrepinu eru metnir kostir og gallar þess að sameinast. Ef hvatinn er meiri en hindranir er haldið áfram í næsta þrep – samningaviðræður. Þriðja þrepið er samþykki

um að sameinast, bæði af stjórnendum félags og félagsmönnum. Þegar samruni hefur verið samþykktur af viðeigandi aðilum er komið að fjórða þrepi sem er uppbygging hins nýja félags þar sem samþætting og aðlögun eiga sér stað. Gangi illa að sameina innri starfsemi félags kann að líða langur tími uns komist er að lokaprepinu. Lokaprepið er þegar samruna er lokið og útkoma hans greind. Samkvæmt líkaninu verður að ljúka hverju þrepi fyrir sig áður en haldið er áfram í það næsta. Þá er átt við að ekki er hægt að hefja samningaviðræður fyrr en hvatinn hefur verið metinn. Eins er ekki hægt að greina útkomu samruna fyrr en allri samþættingu ólíkra þátta innan félagsins hefur verið lokið (Michelson, 2000).

Þrátt fyrir að líkanið sé gagnlegt, þar sem það setur fram skipulagt ferli sem ágætt getur verið að vinna eftir þegar félög íhuga sameiningu, hefur það einnig verið gagnrýnt fyrir takmarkanir sínar. Helsti galli líkansins er að það útskýrir ekki af hverju stéttarfélög íhuga sameiningu til að byrja með. Það gengur einnig út frá því, að öllu jöfnu, að þegar félög hefja samrunaferlið muni þau alltaf ljúka því þar sem hvatinn til að sameinast sé ríkari en gallarnir. Samkvæmt niðurstöðum Chaison varð hins vegar ekki að sameiningu í kjölfar meirihluta þeirra samrunaviðræðna sem hann skoðaði við gerð rannsóknar sinnar. Að lokum hefur líkanið verið gagnrýnt fyrir það hversu lokað ferlið er. Sum félög hafa sameinast áður og gengið í gegnum ferlið og hafa þar af leiðandi reynslu sem nýtist þeim í núverandi samrunaferli. Ekki er tekið tillit til þess lærdóms sem fylgir reynslunni í líkani Chaison (Michelson, 2000).

2.3 Áhrif samruna

Samkvæmt kenningunni tekur samruni ekki löglega gildi fyrr en meirihluti félagsmanna samþykkir hann. Þess vegna er mikilvægt að félagsmenn séu vel upplýstir um að samrunaviðræður hafi hafist og þeir fái að fylgjast með ferlinu frá upphafi. Einnig þarf að fræða þá um kosti og galla samrunans og hvernig hið nýja félag ætlar sér að vinna úr göllunum. Þá skiptir miklu máli hvernig þessum upplýsingum er miðlað. Félög geta oft mótað skoðanir félagsmanna með sannfærandi rökum um að samruni sé það besta fyrir þeirra eigin hagsmuni. Félagsmenn hafa oft áhyggjur af því að miklar breytingar muni verða á félögunum, sem aftur bitni á þjónustu til þeirra. Helstu breytinga gætir þó ekki út á við, heldur verða þær á innri starfsemi stéttarfélags. Við samruna er starfsemi hagrætt og samskipti, þekking starfsmanna og fjárhagslegt skipulag bætt og aukin.

Félagsmenn fá ennþá sömu þjónustu, nema hún er orðin betri þar sem starfsfólk er hæfara (Michelson, 2000; Baraldi o.fl., 2008).

Markmið samruna stéttarféлага er að gera félög hæfari til að standa undir félagslegum skyldum sínum sem og að hagræða rekstri. Þeir hafa þó ekki mælanleg áhrif á ánægju félagsmanna með stéttarfélag sitt né heldur viðhorf þeirra til félagsins þar sem, eins og fram hefur komið, breytingin verður aðallega á innra starfi félags (Michelson, 2000; Baraldi o.fl., 2008).

2.4 Nýleg rannsókn um sameiningar stéttarféлага

Á tímabilinu 2010 – 2011 gerði Linda Björk Halldórsdóttir rannsókn á sameiningum stéttarféлага, er hún vann að meistaraþrófsritgerð við viðskiptafræðideild Háskóla Íslands. Linda notaði einnig samrunalíkan Chaison við rannsókn sína og bætir nokkrum þrepum við líkanið. Fyrstu þrjú þrepin eru eins og hjá Chaison, fyrst þarf að veita og meta kosti og galla, ef kostir eru fleiri en gallar er farið út í samningaviðræður og þar næst samþykki. Eftir að búið er að samþykkja samrunann bætir Linda við þrepi sem hún kallar samstarfsár 1-2 ár, þar sem félögin kynna starfsemi hvort annars nánar. Annað þrep sem hún bætir við er að móta nýtt stjórnskipulag áður en haldið er áfram í fjórða þrep, sem felst í því að byggja upp hina nýju starfsemi. Linda telur að fyrst þurfi að móta nýtt stjórnskipulag áður en því er hrint í framkvæmd. Líkanið er þá orðið að sjö stiga ferli í stað fimm; kostir og gallar, samningaviðræður, atkvæðagreiðsla, samstarfsár, mótun stjórnskipulags, framkvæmd nýs stjórnskipulags og að lokum útkoma (Linda Björk Halldórsdóttir, 2011).

Ritgerð Lindu fjallar um samruna hjá þremur stéttarfélögum; Stéttarfélagi Vesturlands, VR- Virðing Réttlæti og Eflingu- stéttarfélagi. Hún tók eigindleg viðtöl við níu einstaklinga frá öllum félögunum, sjö formenn og tvo starfsmenn. Helstu niðurstöður voru þær að samrunarnir hefðu heppnast vel, það komu upp hindranir líkt og óhjákvæmilegt er í slíku ferli en unnið var úr þeim án átaka. Viðmælendur hennar voru sáttir við hvernig unnið var að samrunaferlunum sem og útkomum þeirra (Linda Björk Halldórsdóttir, 2011).

3 kafli

3.1 Rannsóknaraðferð

Við vinnslu ritgerðarinnar kom fljótt í ljós að erfitt reyndist að afla upplýsinga um AFL- Starfsgreinafélag sem ekki komu af heimasíðu félagsins. Ekki hefur mikið verið skrifað um félagið eftir samrunann og engar heimildir að finna um samrunaferlið sjálft. Því taldi ég bestu leiðina til heimildaöflunnar að ferðast til Egilsstaða að höfuðstöðvum AFLs og framkvæma þar eigindlega rannsókn í formi viðtala við einstaklinga sem setið höfðu í stjórn hjá félögunum þremur fyrir samrunann og eru nú í stjórn hins nýja félags. Voru viðtölin tekin á tímabilinu 23.-25. nóvember 2011. Eigindlegar rannsóknir miða að því að sjá veruleikann frá sjónarhóli viðmælenda og skoða hvernig viðkomandi túlkar umhverfi sitt. Kostir eigindlegra rannsókna eru að rannsakandi fær ítarlegar upplýsingar sem auka skilning hans á viðfangsefninu, hængurinn er hins vegar sá að ekki er hægt að alhæfa út frá niðurstöðum þar sem um er að ræða skoðun einstaklings, ekki fræðilegar staðreyndir (Blumberg, o.fl., 2005, bls. 164-170).

Tekin voru hálf-opin viðtöl við fjóra einstaklinga sem tóku þátt í samrunaferlinu og þeir spurðir um ferlið sjálft, hindranir og útkomu samrunans. Hálf-opin viðtöl einkennast af því að notast er við spurningar sem byggðar eru á rannsóknarspurningum. Þær hvetja til ítarlegri svara, oft myndast umræða út frá spurningunum og ekki skiptir máli í hvaða röð spurningarnar eru spurðar (Blumberg, o.fl, 2005, bls. 164-170). Rætt var við núverandi formann AFLs – Starfsgreinafélags, framkvæmdastjóra og tvo stjórnarmenn. Þar sem viðmælendurnir komu úr félögunum þremur sem sameinuðust gafst tækifæri til að skoða samrunann út frá ólíkum sjónarhornum félaganna. Einnig gafst kostur á því að kanna hverjar skoðanir þáverandi stjórnar og félagsmanna voru á meðan samrunaferlinu stóð og hvort skoðanir hefðu breyst eftir að áhrif samrunans urðu ljós.

3.2 AFL- Starfsgreinafélag verður til

Mikið hefur verið um sameiningar sveitarfélaga á Íslandi undanfarna áratugi og hafa þessar sameiningar áhrif á starfsemi stéttarfélaga. Samkvæmt lögum um stéttarfélög og vinnudeilur 1938/38 má félagssvæði stéttarfélags aldrei vera minna en eitt sveitarfélag. Á stuttum tíma hafa mörg sveitarfélög sameinast á Austurlandi sem varð til þess að fleiri en eitt stéttarfélög áttu félagsaðild í sama sveitarfélagi. Er það vegna þessara breytinga að AFL- Starfsgreinafélag var stofnað. Árið 1998 sameinuðust Reyðarfjörður, Neskaupstaður og Eskifjörður og þremur árum síðar, þegar AFL- Starfsgreinafélag Austurlands var stofnað, voru komin tvö verkalýðsfélög á sama félagssvæði, AFL og Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar. Nokkrum árum eftir sameininguna stóðu framkvæmdir við virkjunarsvæði Kárahnjúkavirkjunar í fullum gangi. Mikill fjöldi innlendra og erlendra verkamanna unnu á virkjunarsvæðinu, auk faglærðra og skrifstofufólks, sem varð til þess að félagsmönnum stéttarfélaga á Austurlandi fjölgaði mjög á stuttum tíma. AFL- Starfsgreinafélag Austurlands og Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar tóku þá ákvörðun að hafa sameiginlega félagsaðild og var félagsgjöldunum deilt jafnt milli félaganna. Fljótlega kom þó upp faglegur ágreiningur, og taldi AFL að Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar þjónustaði ekki félagsmenn sína nægilega vel. Því ákvað félagið að slíta samstarfinu. Þar sem virkjunarsvæðið við Kárahnjúka var á félagssvæði AFLs fækkaði félagsmönnum Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar til muna og varð mikill samdráttur í tekjum félagsins (Viðmælandi).

Stuttu eftir að slitnaði upp úr samstarfinu urðu fleiri sameiningar sveitarfélaga og bættist þá Vökull- stéttarfélag við félagssvæðið. Þar með voru þrjú verkalýðsfélög á einu svæði. Töldu menn þá augljóst að samkeppni um félagsmenn væri orðin of mikil milli félaganna og að samruni væri eina vitræna skrefið. Var það stjórn AFLs sem tók af skarið og sendi bréf til Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar og Vökuls um að funda og ræða kosti og galla þess að sameina félögin. Á fyrsta fundinum 2006 hittust þrjár samningsnefndir, skipaðar tveimur stjórnarmönnum úr hverju félagi. Ákveðið var að nýta ekki utanaðkomandi ráðgjöf þar sem bæði AFL- Starfsgreinafélag Austurlands og Vökull höfðu reynslu af samrunum og vissu hvernig best væri að nálgast slíkar viðræður (Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir, munnleg heimild, 25. nóvember 2011). Helstu niðurstöður af þessum fyrsta fundi voru að það myndi almennt gagnast félagsmönnum félaganna að sameinast og að gæta þyrfti að því að þjónusta við þá minnkaði ekki. Kostir við samruna

voru taldir fleiri en gallarnir og var ákveðið að hefja samningaferlið. Félögin sameinuðust loks 28. apríl 2007 (Viðmælandi).

Rannsóknin sem gerð var í tengslum við þetta verkefni gaf tækifæri á því að kanna hverjar skoðanir þáverandi stjórnar og félagsmanna voru meðan samrunaferlið stóð yfir og hvort einhverjar mælanlegar breytingar höfðu orðið. Skoðanir skiptust eftir félögum og verður nú kannað frekar hvernig félögin brugðust við þessum yfirvofandi breytingum.

3.3 Samruninn frá sjónarhorni AFLs- Starfsgreinafélags Austurlands

AFL- starfsgreinafélag Austurlands var stærsta félagið í sameiningarferlinu með rúmlega 3000 félagsmenn þegar samruninn átti sér stað. Tekið var viðtal við fyrrverandi framkvæmdarstjóra AFLs-SA og núverandi framkvæmdastjóra AFLs-Starfsgreinafélags. Einnig var talað við varaformann AFLs- Starfsgreinafélags og fyrrverandi bráðabirgðaformann AFLs-SA.

Vegna sameininga sveitarfélaga á Austurlandi voru komin þrjú verkalýðsfélög á sama félagssvæði og þótti stjórnendum AFLs- SA því augljóst að sameining félaganna væri nauðsynleg. Samkeppni um félagsmenn bitnaði á þeirri þjónustu sem verkalýðsfélögum er skylt að veita. Var þetta helsti hvati fyrir AFL-SA til að hefja viðræður við Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar og Vökul um samruna, að hætta að keppast um félagsmennina og einbeita sér að því að bæta þjónustu til þeirra. Önnur ástæða er að það er oftast sá sem er stærstur sem tekur ábyrgð og ákváðu því forstöðumenn að hefja umræður um mögulegan samruna. Öll félögin gerðu sér grein fyrir því að hagkvæmast var og félagsmönnum helst til góða að félögin sameinuðust og einhver þurfti að hafa frumkvæðið. Eins og fram hefur komið hafa orðið miklar breytingar á hlutverkum stéttarfélaga. Viðmælandi segir að:

... áður var það kjarabaráttan. Í dag snýst hlutverkið í auknum mæli um þjónustu við félagsmenn og stéttarfélag sem hefur færri en 2000 félagsmenn getur ekki haldið uppi fullnægjandi þjónustustarfsemi. Félagsmennirnir fá ekki þá þjónustu sem krafa er gerð um þar sem hún verður sífellt fjölbreyttari og gerir kröfu um sérhæfingu starfsmanna stéttarfélaganna.

Fjárhagsleg staða AFLs-SA og þjónusta var mjög góð, orðstír þess á svæðinu einnig og í raun ekki þörf fyrir félagið að sameinast. Hinum megin við borðið sátu Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar, lítið 200 manna félag sem veitti takmarkaða þjónustu en átti ekki í fjárhagslegum erfiðleikum, og Vökull með um það bil 1000 félagsmenn. Vökull var félagslega sterkt félag sem hafði öfluga leiðtoga og sterka stöðu innann ASÍ. Orðið hafði samdráttur í tekjum félagsins en þjónusta hélst mjög góð. Augljóst er að ekkert félaganna var nauðbeygt til að ganga að samrunanum. Engu að síður gerðu samninganefndir allra félaganna sér grein fyrir því að kostir við samruna voru fleiri en gallar. Samkvæmt viðmælanda var:

... séð fram á ákveðna hagsmunaárekstra hvað varðaði sjúkrasjóði og orlofshús og þess háttar en það er augljóst mál að það hefði aldrei verið hægt að sameina án nokkurs ágreinings.

Mikilvægt er að hafa í huga að samruni stéttarféлага snýst ekki um fjármagn. Til dæmis hlýst fjárhagslegur ávinningur af því að gera aðeins einn ársreikning í staðinn fyrir þrjú, en fjárhagsleg útgjöld í formi ferðakostnaðar hafa aukist vegna hversu viðfeðmt félagssvæðið er. Markmið sameiningar stéttarféлага eru þó fremur félagsleg og það átti við um félögin þrjú. Öll voru þau með nýjar sjúkrasjóðsreglugerðir sem voru mjög svipaðar og við sameininguna voru reglurnar samþættar félagsmönnum til hagsbóta. Nokkur ágreiningur reis um orlofsmál og var það vegna þess að Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar átti góð orlofshús sem það taldi að félagsmenn sínir myndu ekki njóta eins og fyrr þegar fleiri voru um hvert hús. Niðurstaðan var þó að sumarhúsin og íbúðirnar fóru undir hið nýja sameinaða félag án tillits til þess úr hvaða félagi eignin kom. Aðal markmiðið var að bæta þjónustuna og halda starfsmönnum og starfsstöðvum óbreyttum. Í dag eru níu skrifstofur víðs vegar um Austfirði með einum til þremur starfsmönnum og eru opnunartímar mismunandi eftir skrifstofum. Viðmælandi komst orði:

... það er kominn tími til að endurskoða þetta og loka þarf nokkrum skrifstofum. Fyrir samruna voru fáir starfsmenn hjá hverju félagi sem þurftu að hafa sérþekkingu á mörgum mismunandi sviðum. Höfðu þeir oft ekki burði til þess að vera sérfræðingar í orlofsmálum, sjúkrasjóðsmálum og öllu þar á milli... Félagsmenn fengu ekki úrlausn sinna mála fyrr en formaður eða framkvæmdarstjóri gat mæt á svæðið til að aðstoða.

Eftir samrunann hefur verið hægt að nýta starfsfólk og þekkingu þess betur og í dag er einn starfsmaður sem sér alfarið um sjúkrasjóðinn, annar sem sér um orlofshús og svo framvegis. Samskipti félagsmanna við þjónustuskrifstofur fara einnig stöðugt meira fram í gegnum síma eða tölvupóst og hægt er að hafa samband við skiptiborð á virkum dögum þar sem fólki er beint að þeim starfsmanni sem getur hjálpað þeim best. Félagsmenn eru þar af leiðandi ekki endilega að fá betri þjónustu af því að hafa skrifstofu nálægt sér þar sem alltaf er hægt að hringja á aðalskrifstofuna á Reyðarfirði eða senda tölvupóst (Viðmælendur).

Ýmsar hindranir stóðu í vegi fyrir samruna AFLs-Starfsgreinafélags og því var mikilvægt að skilgreina hagsmunaaðila og kortleggja hagsmuni þeirra í upphafi ferilsins. Hagsmunaaðilar við sameiningu stéttarféлага eru félagsmenn, starfsfólk og forysta, og önnur verkalýðsfélög. Stéttarfélag utan ASÍ komu ekki við sögu í þessum samruna. Þessir tveir hagsmunahópar, starfsfólk og stjórn annars vegar, félagsmenn hins vegar, voru látnir vita af samrunanum á mismunandi tíma. Stjórnin fékk fyrst upplýsingar áður en viðræður hófust og þegar ferlið var nánast að enda komið voru félagsmenn látnir vita. Fyrsta hindrunin er þess vegna stjórnin og starfsfólk og viðhorf þeirra til samrunans. Mikilvægt er að starfsmenn búi ekki við óvissu um að missa vinnu við samruna og að starfsemin leggist ekki niður á minni stöðum, eða á þeim stöðum þar sem aðalstöð félagsins er ekki. Starfsfólk og forysta getur haft mikil áhrif á útkomu samruna með því að hafa áhrif á skoðanir félagsmanna. Lykilmenn sem eru ósáttir við samruna og hafa áhyggjur af stöðu sinni hjá nýja félaginu geta farið á vinnustaði og hvatt félagsmenn til að mótmæla samrunanum. Þetta byggir mjög mikið á trausti þar sem félagsmenn þurfa sjálfir að skoða kosti og galla, en láta sér ekki einungis nægja að taka orð annarra trúanleg. Í sambandi við þetta segir viðmælendi að:

... Þetta er ekki nauðsynlega meðvitað óheiðarlegt að hálfu einstaklingsins en það er ekki er hægt að búast við að nokkur maður sé að fara að vinna að heilindum að samruna ef hann veit að hann er að fara að missa starfið að honum loknum.

Því miður er það yfirleitt venjan að fólk hugsi fyrst um það neikvæða við hvers kyns breytingu heldur en það jákvæða þó svo að jákvæðu þættirnir eru fleiri en þeir neikvæðu. Til að byggja upp traust í sameiningarferlinu var þáverandi formanni Vökuls boðin formannsstaða AFLs- Starfsgreinafélags. Formanni Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar

var einnig boðið að vera í stjórn orlofsíbúða, sem var hans sérsvið, en hann neitaði því. Önnur hindrun í ferlinu var viðmót og viðhorf forystu Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar sem viðmælandi orðaði að upplifði sig nokkurn veginn sem:

... litla kallinn sem allir ætluðu að vera svo vondir við.

Formaður Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar var mjög andvígur á móti samrunanum, sem og eini starfsmaður félagsins og margir félagsmenn. Þrátt fyrir að félagið hefði góða fjárhagslega stöðu, sterkan sjúkrasjóð og mörg orlofshús þá var það í erfiðri stöðu. Félagsmenn voru almennt óánægðir með þá þjónustu sem félagið veitti og lítil hvatning var til sí- og endurmenntunar og upplýsingastreymi til félagsmanna lélegt. Formaðurinn barðist þó ekki gegn samrunanum. Engu að síður var hann afar ósáttur og Reyðfirðingar sendu þrjár mismunandi samningsnefndir til viðræðna í gegnum ferlið (Viðmælandi).

Fleiri hindranir í samrunaferlinu komu upp þegar velja átti stjórnarmenn hins nýja félags. Ákvörðun um hver yrði formaður var tekin mjög snemma þar sem þáverandi formaður AFLs- SA vildi ekki halda formannssætinu og því var ákveðið að þáverandi formaður Vökuls yrði nýr formaður. Talsvert var tekist á þegar velja átti stjórnarmenn í hið nýja félag þar sem Vökull og Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar vildu hafa jafn marga stjórnarmenn úr hverju félagi en AFL-SA vildi hafa hlutfallslega flesta þar sem það var stærsta félagið. Niðurstaðan varð sjö manna stjórn, einn frá Verkalýðsfélagi Reyðarfjarðar, tveir frá Vökli og fjórir frá AFLi-SA. Heiti hins nýja félags varð þó helsta og heitasta ágreiningsefnið sem og það tímafrekasta. Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar og Vökull vildu breyta um nafn en AFL-SA vildi halda nafni sínu. Unnið var markvisst að því að sannfæra meirihluta þeirra sem höfðu atkvæðisrétt um að kjósa að halda nafninu. Einn viðmælenda er þó viss um að:

... það hefði verið náð meiri sátt ef hefði verið skipt um nafn. Þá hefði Vökull og Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar ekki liðið eins mikið eins og að AFL[-SA] væri að gleypa þau.

Samruni félaganna hafði ekki mikil áhrif á hinn almenna félagsmann, sérstaklega ekki fyrir þá sem voru í AFLi-SA. Félagið var það stórt að það veitti sömu þjónustu og AFL-Starfsgreinafélag gerir í dag og er helst hægt að nefna að þeirra félagsmenn hafa fengið afnot af fleiri orlofshúsum vegna samrunans. Yfirleitt halda félagsmenn að samrunar féлага feli í sér víðtækar breytingar en svo er þó ekki, það sem breyttist er ekki sýnilegt

fyrir félagsmenn. Helstu áhrifa gætir innan starfseminnar sem varð í þessu tilviki markvissari, viðameira og þar af leiðandi öflugri. Annar styrkur samrunans er að tölvukerfið hefur verið uppfært, sem er fjárhagslega kostnaðarsamt, og ekki hefði verið ráðist í þá framkvæmd ef ekki hefði komið til samrunans. Meðal neikvæðra áhrifa samrunans er að félagssvæðið er mjög stórt og því ólíklegra að félagsmenn mæti á sameiginlega fundi og þar með erfiðara að efla samstöðu innan heildarinnar. Um leið og sumir telja það vera veikleika þá getur það reynst styrkleiki að forysta og stjórn félagsins séu orðin formlegri. Rök þeirra sem telja það veikleika eru þau að forystan hafi færst fjær grasrótinni, að „atvinnumenn“ hafi tekið stjórnvölinn. Áður var það fólkið sem var að vinna til dæmis í frystihúsum á daginn og fyrir verkalýðsfélagið á kvöldin, sem tók ákvarðanir. Í dag eru það „við“, sem sitjum í skrifstofum eða á fundum allan daginn, sem gerum það og er það félagslegur fórnarkostnaður samrunans (Viðmælandi).

Viðmælendur telja að samruninn hafi almennt heppnast mjög vel og verið mikið framfaraskref fyrir launafólk á félagssvæði AFLs - Starfsgreinafélags. Öllum markmiðum með samrunanum var náð, þjónustan er orðin faglegri og starfsemin skipulagðari og skilvirkari. AFL- Starfsgreinafélag hefur meiri samfélagslega þyngd en AFL-SA hafði. Eini marktæki ókosturinn við sameininguna er sá að þjónustan er ekki eins persónuleg og hún var fyrir samruna. Í fámennum byggðarlögum á landsbyggðinni eru samskipti mun persónulegri en á höfuðborgarsvæðinu og nálægð félagsmanna við forystu hreyfingarinnar er meiri. Einn viðmælenda nefndi til dæmis að:

... ekki var það óalgengt að rekast á formann einhvers félagsins í kaupfélaginu og bera undir hann erindi sem tekið var á næsta dag. Eftir samruna eru formaður og framkvæmdastjóri mun meira á ferðinni og eru ekki eins sýnileg og áður.

Þeir sem voru vanir þessari persónulegu þjónustu finnst hún af þessum sökum hafa minnkað og hefur samruninn að því leyti ekki tekist vel. Íhugað hefur verið að ráða starfsmenn, sem flakka á milli staða á félagssvæðinu, til að vera málsvarar félagsins við félagsmenn. Þannig hefðu formaður og framkvæmdastjóri meiri tíma til að sinna málefnum félagsins, en á móti kemur að ekki getur hver sem er talað fyrir hönd félagsins. Byggja þarf upp traust og hafa umboð sem ekki er hægt að kenna eða veita, slíkt lærist aðeins með reynslu. Félagsmenn þurfa að átta sig á því að þjónustan er sú

sama, ef ekki betri, þó svo að þeir geti ekki lengur talað við formanninn um málefnið (Viðmælandi).

3.4 Samruninn frá sjónarhorni Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar

Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar var fámennasta félagið í samrunaferlinu með í kringum 200 félagsmenn. Miklar breytingar höfðu átt sér stað á Reyðarfirði á síðastliðnum áratug þar sem fiskvinnsla og almenn verkamannavinna var að hverfa úr byggðarlaginu og flutningur fólks af svæðinu mikill. Hlutverk félagsins, líkt og annarra stéttarféлага, var að semja um kjör verkafólks en um leið að breytast í meiri þjónustustarfsemi. Vegna smæðar sinnar átti félagið mjög erfitt með að standa undir þeim skyldum sem stéttarfélagi ber að sinna og það stóð lengi til að félagið myndi taka þátt í samrunanum árið 2001 þegar AFL- SA var stofnað. Á þeim tíma náðist ekki samkomulag um sameiningu þar sem félagsmenn voru almennt mjög á móti því (Viðmælandi). Tekið var viðtal við gjaldkera AFLs- Starfsgreinafélags og fyrrverandi stjórnarmann hjá Verkalýðsfélagi Reyðarfjarðar.

Eftir að samrunar sveitarféлага höfðu átt sér stað voru þrjú almenn verkalýðsfélög komin á eitt félagssvæði. Gátu félagsmenn þess vegna valið á milli féлага og var oftast leitað til AFLs- SA sem var fjölmennast og öflugast á svæðinu. Kröfur félagsmanna um þjónustu buðu einfaldlega ekki upp á að hafa eins fámennt félag og Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar var. Miklar framkvæmdir voru í farvatninu þar sem verið var að undirbúa byggingu álvers á Reyðarfirði og hafði stéttarfélagið ekki bolmagn til að takast á við svo stórt verkefni. Þjónusta hvað varðar sí- og endurmenntun félagsmanna var stöðugt að aukast og verkefni þeim tengd eru þess eðlis að fámenn félög eða litlar einingar geta ekki sinnt skyldum sínum gagnvart félagsmönnum. Þetta var einn helsti hvatinn fyrir Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar til að taka þátt í samrunanum. Þannig gat félagið veitt félagsmönnum sínum aukna þjónustu en einnig hefði það líklega ekki lifað af ef ákveðið hefði verið að standa utan samrunans í annað sinn. Viðræður um samruna hófust að nýju árið 2006 og voru markmið félaganna þriggja þau sömu, að bæta þjónustu til félagsmanna en einnig að halda starfstöðum og starfsfólki svo að félagsmenn fengju ekki þá tilfinningu að þjónusta myndi minnka við samrunann (Viðmælandi).

Þrátt fyrir sameiginleg markmið var ferlið samt sem áður mjög erfitt þar sem, eins og viðmælandi orðar það:

... [það] voru margir smákóngar og snérust viðræðurnar oft um stolt og prinsipp mál sem hefði verið hægt að leysa hraðar ef ekki hefði verið fyrir

[þessu] stolti nokkurra viðsemjenda. En sameiningar stéttarfélaga eiga ekki að snúast um samkeppni, þetta á að vera barátta fyrir fólkið, ekki um fólkið.

Það gekk mjög vel að komast að sameiginlegri niðurstöðu um staðsetningu skrifstofa. Ekki kom til neinna uppsagna starfsmanna. Einnig voru bæði reglur félagsins og reglur um sjúkrasjóð og orlofsjóð samdar án nokkurra sérstakra vandkvæða. Hindranirnar við samrunann tengdust fasteignum félagsins, orlofsíbúðum og sumarhúsum en Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar var mjög vel sett í þeim málum. Þau áttu tvær íbúðir og eitt sumarhús og höfðu miklar áhyggjur að því að með því að veita mörg þúsund félagsmönnum aðgengi að þeim myndu félagsmenn Verkalýðsfélagsins aldrei ná að nýta þau. Varð mikil deila um þetta og viðmælandi minnst þess að:

... gerður var samningur um að íbúðir yrðu eyrnamerkta sínum félögum í eitt ár eftir samrunann, en ég er ekki viss um hvort að það var gert. Það var þó umræða um að byrja þetta svona til að gefa félögum smá aðlögunartíma.

Þáverandi stjórn og starfsmaður félagsins voru hindrun í ferlinu því að þrátt fyrir að sendar væru samningsnefndir til að vinna að samrunanum voru þessir hagsmunaaðilar mjög á móti honum. Fyrirverandi formaður Verkalýðsfélagsins og fyrirverandi starfsmaður eru einu einstaklingarnir sem hættu vinnu sinni hjá félaginu eingöngu vegna samrunans. Afstaða þeirra hafði áhrif á félagsmenn því að skoðun þeirra á samrunanum var í fyrstu mjög neikvæð og höfðu þeir haft sitt að segja til að sporna gegn því að félagið sameinaðist öðrum árið 2001. Viðmælandi segir þó að:

... [það hafi þó verið orðið] nokkuð ljóst að af samrunanum mundi verða hvað sem á gengi ... og vel tókst að sannfæra félagsmenn um þá auknu þjónustu sem samruninn mundi hafa í för með sér.

Stjórnarmenn stóðu frammi fyrir því að sameinast með reisu eða láta félagið hreinlega lognast út af. AFL- SA hafði þann styrkleika að geta þvingað félagið til samruna ef þeir hefðu ekki samþykkt hann. Helsta hindrunin í ferlinu var að ekki var einhugur um það hvað hið nýstofnaða félag átti að heita. Forsvarsmenn AFLs- SA voru nokkuð harðir á því að félagið ætti að heita AFL en samninganefndir Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar og Vökuls þvertóku fyrir það. Það mikilvægasta fyrir Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar var að skipta um nafn og lá við að samningaviðræður slitnuðu vegna þessa. Verkalýðsfélaginu og Vökli fannst mjög ósanngjarnt gagnvart sér og sínum félagsmönnum að halda nafni

AFLs þar sem út á við myndi þá líta út fyrir að AFL- SA hefði tekið yfir starfsemi og félagsmenn hina minni félaga. Viðmælandi viðurkennir þó að:

.... þetta [sé] sterkt nafn, og [segir] sitt um markmið félagsins. AFL[-SA] beitti eiginlega aflsmunum til að halda nafninu. Slíkt á samt ekki að hafa áhrif, hvað [-a mikilvægi] er í nafni?

Þrátt fyrir þennan mikla ágreining telur viðmælandi að samruninn hafi tekist vel upp og að allir séu ánægðir með útkomu hans. Mikil vinna hefur verið lögð í að bæta þjónustu og samskipti milli starfsfólks, og má þar nefna að tölvukerfið hefur verið uppfært. Starfsfólk er hæfara og geta allir starfsmenn tekið hvaða mál fyrir, þótt sumir kunni að vera sérfræðingar í orlofshúsum eða sjúkrasjóð til dæmis. Afgreiðsla er orðin skilvirkari, auk þess sem boðið er upp á námskeið og ráðstefnur fyrir talsmenn félagsins til að efla samstöðu milli svæða. AFL- Starfsgreinafélag hefur komið sér fyrir í nýju húsnæði á Reyðarfirði þar sem aðbúnaður er mjög góður. Þar er þekkingarmiðstöð Austurlands með sína fjarnámsaðstöðu ásamt góðri fundaraðstöðu. Ekki fer fram hjá félagsmönnum Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar að starfsmenn leggja sig í líma við að þjónusta þá og hafa viðbrögð félagsmanna við samrunanum því verið afar jákvæð (Viðmælandi).

Gallar samrunans eru fyrst og fremst tveir. Félagsmönnum finnast þeir ekki fá íbúðir og orlofshús jafn oft og áður nú þegar fleiri eru um hituna og þjónustan er ekki jafn persónuleg og hún var áður. Formaður Verkalýðsfélagsins átti heima á Reyðarfirði en nú er kjarni starfseminnar dreifður. Núverandi formaður býr á Höfn. Breytingum fylgir alltaf einhver fórnarkostnaður – með stærra félagssvæði tapast til dæmis óhjákvæmilega viss nálægð starfsmanna við félagsmenn. Svo lengi sem þjónustan sjálf telst þó fullnægjandi, og fer til dæmis fram gegnum tölvupóst, má segja að samruninn hafi heppnast vel (Viðmælandi).

3.5 Samruninn frá sjónarhorni Vökuls

Vökull stéttarfélag var tiltölulega nýtt félag þegar það sameinaðist AFLi-SA og Verkalýðsfélagi Reyðarfjarðar. Það hafði á sínum átta ára starfstíma náð að byggja upp mjög góða þjónustu til félagsmanna sinna. Við samrunann 2001, þegar AFL- SA varð til, ákvað stjórn Vökuls að taka ekki þátt í viðræðum um mögulegan samruna. Vökull hafði

orðið til tveimur árum áður við sameiningar minni félaga. Stjórnendum fannst það of stór biti að félagsmenn að fara strax í annað sameiningarferli. Einnig var hvatinn til að sameinast ekki jafn sterkur og hann var árið 2007 þegar félögin sameinuðust. Afráðið var að gefa félagsmönnum lengri aðlögunartíma svo að þeir gætu sjálfir komist að raun um að samruni getur virkað og að kjör þeirra skerðist ekki endilega við slíkt ferli. Viðmælandi frá Vökli er núverandi formaður AFLs- Starfsgreinafélags og fyrrverandi formaður Vökuls.

Helsti hvatinn fyrir Vökul til að sameinast var sá sami og fyrir AFL-SA og Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar; sameiningar sveitarfélaga höfðu orðið til þess að þrjú stéttarfélög voru á sama félagssvæði. Fyrst stækkaði félagssvæðið þegar Vökull varð til en eftir frekari stækkun segir viðmælandi að:

... stjórnendur [hafi verið] á þeirri skoðun að með þeirri samkeppni sem fylgir að hafa fleiri en eitt stéttarfélag á hverju félagssvæði [fyrir almennan vinnumarkað] gátu atvinnurekendur stýrt starfsmönnum sínum í það félag sem hefur minnsta burði til að sinna því að réttindum sé fylgt eftir.

Stjórnendur Vökuls sáu fram á að samruninn myndi styrkja starfsemina og þar af leiðandi félagsmenn. Markmiðin með samrunanum voru að styrkja einingarnar, en auk þess þjónustuna og félagsmenn með því að veita þeim aðgang að betri sjóðum. Markmiðið var enn fremur að halda sömu starfsstöðum og starfsmönnum og fullvissa félagsmenn um að þjónusta til þeirra myndi síst versna þegar fleiri félagsmenn hefðu aðgang að sömu orlofshúsum og svo framvegis. Var þetta sérstaklega mikilvægt fyrir Vökul þar sem það hafði sömu deildarskiptingu og AFL- Starfsgreinafélag er með í dag, sem er hluti af fjórum af fimm landssamböndum ASÍ. Starfsemi þess náði yfir margar starfsgreinar á meðan Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar var aðallega verkamannafélag (Viðmælandi).

Hindranir voru af ýmsum toga og eðlilegt að það vakni vissar efasemdir við samruna. Byrjað var á því að kanna kosti og galla þess að fara af stað í samruna og fljótlega var komist að því að kostirnir voru fleiri en gallarnir og var það fyrsta verkefni AFLs- Starfsgreinafélags að vinna úr þeim. Helsta hindrunin var hræðslan við að AFL- SA myndi gleypa starfsemina frekar en að sameina þær þar sem það var stærsta félagið en viðmælandi segir að:

... félagsmenn Vökuls voru mjög sáttir við félag sitt fyrir samruna og höfðu miklar áhyggjur af því að þjónusta til þeirra og aðgengi að henni myndi minnka.

Stærð félagssvæðisins var önnur hindrun, þó frekar fyrir stjórn og starfsmenn en félagsmenn. Þar sem svæðið er svo stórt og skrifstofur mjög útbreiddar myndast ekki nógu mikil heild innan starfsemi félagsins. Skrifstofustarfsmenn hittast einungis um það bil tvisvar eða þrisvar sinnum á ári á árshátíðum eða jólahlaðborðum og líta þess vegna ekki hverjir á aðra sem samstarfsmenn þótt vinna þeirra sé sú sama fyrir sömu skipulagsheild. Hindrunin fyrir stjórnarmenn var sú að með svo stóru svæði er ekki hægt að veita jafn persónulega þjónustu og ferðakostnaður er mjög hár vegna tíðra og langra ferðalaga. Einnig er mun erfiðara að fá félagsmenn til að koma á fundi þar sem þeir þurfa að ferðast langar vegalengdir til að komast á þá og ef til vill að gista þar sem fundurinn er haldinn (Viðmælandi).

Tilteknir einstaklingar voru einnig hindrun, svo sem stjórnarmenn sem virtust oft reyna að standa í vegi fyrir samningaviðræðum frekar en að komast að sátt. Bæði Vökull og AFL- SA höfðu reynslu af samrunaviðræðum og þau vissu hvað átti að forðast að ræða og hvernig best væri að haga viðræðum. Einn viðmælenda segir að:

... peningar og fjárhagslegar eignir [séu] yfirleitt hindrun í samruna en félögin reyndu að bestu getu að gera það ekki að hindrun með því að setja alla sjóði, íbúðir og orlofshús í „pott“ sem allir félagsmenn höfðu sama aðgang að, hvaða félagi sem þau komu úr.

Reyðfirðingar áttu þó nokkuð erfitt með að sætta sig við þetta fyrirkomulag þar sem þeir áttu hlutfallslega margar íbúðir og sumarbústaði og höfðu miklar áhyggjur af skertu aðgengi félagsmanna sinna að þeim þegar svo margir voru um hvert (Viðmælandi).

Þrátt fyrir þessar efasemdir gengu margir hlutar samrunans mjög vel. Til að skipuleggja viðræðurnar voru gerðir þrjú verkefnalistar til að fara eftir og ákveðið að klára öll atriði á hverjum lista fyrir sig áður en haldið var áfram í næsta. Á fyrsta listanum voru þeir þættir samrunans sem talið var að flestir myndu vera sammála um og ekki myndi verða mikill ágreiningur um, til dæmis reglugerðir félagsins. Annar listinn tók fyrir þá þætti sem aðeins erfiðara yrði að semja um og samræma, svo sem orlofshúsaeignir. Síðasti listinn var geymdur þar til undir lokin. Á honum voru helstu ágreiningsefnin sem fyrir séð var að taka myndu bæði tíma og átök. Þar var efst á blaði skipun stjórnar og

nafn félagsins. Ágreiningurinn um nafn hins nýja félags varð mikill í lokin og segir viðmælandi að hann:

.... [sjái] eftir því að það [hafi verið] svona mikið mál. Það hefði mátt sleppa [þessum ágreiningi]. Nafnið skiptir ekki svona miklu máli, þetta var spurning um stolt. Bæði meðlimir úr stjórnnum hina minni félaga og sumum félagsmönnum þeirra fannst eins og það væri verið að yfirtaka Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar og Vökul með að halda þessu nafni og það risti djúpt hjá báðum félögum að því var haldið.

Nafn AFLs- SA var ekki gamalgróið svo að ekkert var því til fyrirstöðu að breytt yrði um nafn. Formenn félagsins voru mjög harðir á því að halda í nafnið. Viðmælandi reyndi margar málamiðlanir hvað nafn varðar og kom meðal annars fram með þá tillögu að nota eitthvað af gömlu nöfnunum frá niðurlögðum félögum, til dæmis nafn Árvökuls sem áður var starfræktur á Eskifirði. Deilan um stjórnarmenn var líka nokkuð hörð. Taka þurfti tillit til ólíkra stærða félaganna og hafa fjölda stjórnarmanna í sama hlutfalli úr hverju félagi miðað við stærð þess (Viðmælandi).

Viðmælandi telur samrunann hafa heppnast mjög vel en segir þó að samruni Vökuls árið 1999 hafi gengið enn betur. Á þeim árum sem liðið hafa síðan AFL- Starfsgreinafélag var stofnað hafa félagsmenn verið mjög ánægðir, nánast frá byrjun, en innri sameining félagsins tók þó lengri tíma. Í því tilviki var mikil togstreita á milli staða og hugarfar starfsmanna fyrstu árin var óbreytt, eins og sameining hefði ekki átt sér stað, þrátt fyrir að í heildina litið hafi öll markmið náðst. Þjónusta hefur eflst þar sem ekki er lengur samkeppni milli félaganna um félagsmenn. Nú er hægt að einbeita sér að því að standa vörð um hagnun þeirra. Starfsstöðvar og starfsmenn urðu ekki fyrir neinum neikvæðum breytingum samrunans vegna. Áhyggjur félagsmanna um að öll starfsemi yrði færð á einar höfuðstöðvar hafa reynst óþarfar þar sem sömu skrifstofur eru ennþá opnar. Með samrunanum hafa starfsmenn sérhæft sig í tilteknum málaflokkum. Samruninn hefur haft breytingar á samskiptum í för með sér. Í dag fara þau mun meira fram í gegnum síma og tölvupóst en félagsmenn fá úrlausn sinna mála og betri þjónustu. Um væntanlegar úrbætur segir viðmælandi að:

... unnið [sé] að því að bæta heimasíðu félagsins og stefnt er að því að félagsmenn geti bókað orlofshús á netinu. Er þetta allt gert til að auka aðgengi félagsmanna að þjónustunni þegar þeim hentar.

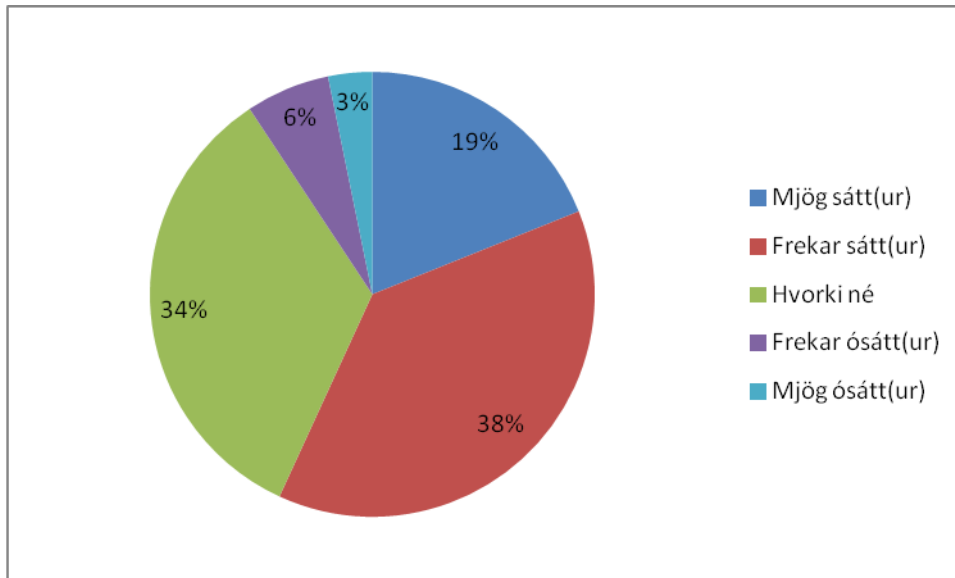
Viðmælandi velti því upp að mögulega hefði verið hægt að nálgast samrunann frá öðru sjónarhorni, þeirra leið hefði ekki verið sú eina rétta. Oftar en einu sinni var næstum búið að slitna upp úr viðræðunum. Vökull ákvað þó að þrauka. Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar átti mjög erfitt þar sem þeim þótt sem AFL-SA væri að vaða yfir sig. Þar kom sáttasemjarinn inn, en deildarstjóri lögfræðideildar ASÍ sinnti því hlutverki (Viðmælandi).

3.6 Samruninn frá sjónarhorni félagsmanna

Félagsmenn stéttarfélaganna þriggja höfðu áhyggjur af því að samruninn myndi hafa miklar og neikvæðar breytingar í för með sér. Voru það sérstaklega félagsmenn Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar og Vökuls sem voru órólegir vegna hans þar sem AFL-SA var stærsta félagið. Samkvæmt viðhorfi þeirra var verið að taka yfir starfsemi þeirra félaga frekar en að starfsemi væri að sameinast. Lutu þessar áhyggjur helst að orlofshúsum og minnkandi persónulegri þjónustu. Vissulega er þjónustan ekki jafn persónuleg í dag og hún var þar sem formenn félagsins ferðast mikið um félagssvæðið. Þær framfarir sem hafa orðið eftir samruna gerir minnkandi persónulega þjónustu að ásættanlegum fórnarkostnaði (Viðmælendur). Komið hefur á daginn að ekki urðu miklar breytingar við samrunann. Félagsmenn AFLs-SA og Vökuls fá sömu þjónustu og áður. Ef eitthvað er, þá hefur þjónustan bæst mikið með aukinni sérhæfingu starfsmanna. Félagsmenn Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar hafa hins vegar fengið aðgengi að mun betri þjónustu, sérstaklega hvað símenntun varðar. Til að undirbúa félagsmenn fyrir samrunann gerðu félögin þrjú bækling um kosti og galla samrunans sem sendur var til félagsmanna. Í honum var lögð mikil áhersla á þær bætingar sem samruninn myndi leiða af sér og félagsmönnum lofað að unnið yrði úr göllumum. Fengu félagsmenn þennan bækling til sín í mars, rétt rúmlega mánuði fyrir stofnfund félagsins (Viðmælendur).

Gerð var viðhorfskönnun í september og október á þessu ári og voru niðurstöður opinberaðar í nóvember. Markmið könnunarinnar var meðal annars að kanna kjör félagsmanna og viðhorf þeirra til AFLs- Starfsgreinafélags. Svöruðu alls 700 félagsmenn könnuninni, þar af voru 58% karlmenn og 42% konur. 21% voru 24 ára og yngri, 17% 25-34 ára, rúmlega 21% voru 45-54 ára og um 19% voru 55 ára og eldri. Spurningarnar sem viðkomu AFLi voru: „Hversu sátt(ur)/ósátt(ur) ertu með AFL Starfsgreinafélag?“, „Hefur þú nýtt þér [þjónustu] á síðustu 12 mánuðum hjá AFLi Starfsgreinafélagi?“ og „Hversu

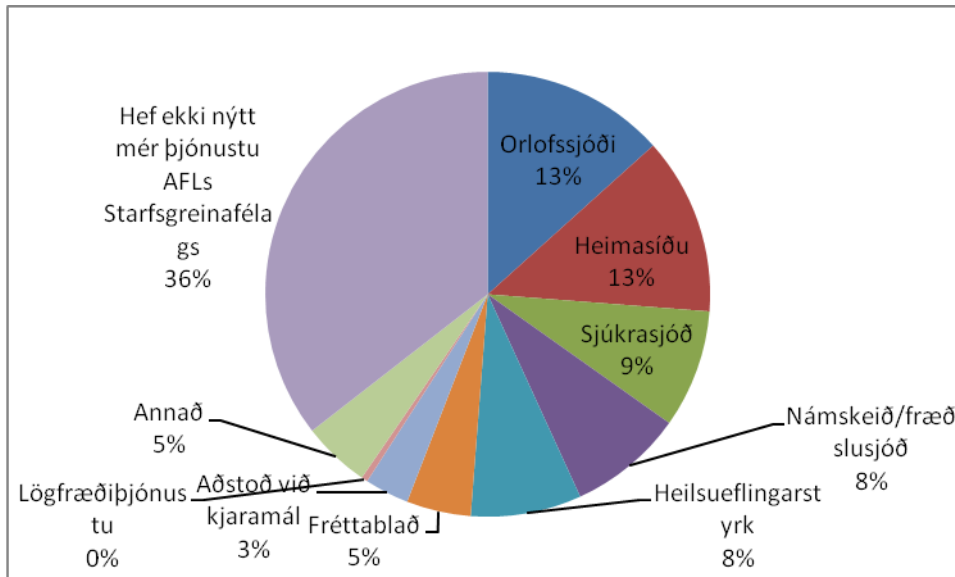
ánægð(ur) eða óánægð(ur) ertu með þjónustu AFLs Starfsgreinafélags á heildina litið?“ (Capacent Gallup, 2011). Mynd 3.1 sýnir almenna ánægju með AFL- Starfsgreinafélag.



Mynd 3-1 Ánægja félagsmanna með AFL- Starfsgreinafélag (Capacent Gallup, 2011)

Meiri en helmingur félagsmanna eru sáttir við starfsemi félagsins, eða 57%. Einungis 9% eru ósátt. Ef þéttbýlisstaðir á svæðinu eru bornir saman mældist minnst ánægja á Neskaupstað þar sem höfuðstöð AFLs-SA voru. Þar eru 16% svarenda óánægðir. Mest mældist ánægjan á Egilsstöðum þar sem engar mælanlegar breytingar hafa orðið á ánægju og eru 67% ánægðir með AFL. Reyðarfjörður og Höfn í Hornafirði koma sérstaklega vel út úr könnuninni. Þar höfðu áður verið mestar efasemdir um samrunann. Á Reyðarfirði eru 54% sátt við starfsemi félagsins. Á Höfn er hlutfallið 59%. Mælist ósætti aðeins hærra á Reyðarfirði þegar borið er saman við heildina. Þar eru 13% ósátt (Capacent Gallup, 2011). Einn viðmælanda dregur nokkrar ályktanir af þessum niðurstöðum. Mótstaða og óánægja með samrunann á Reyðarfirði hefur líklega einkum komið frá forystu Verkalýðsfélagsins og þeim sem voru hliðhollir þeim, þar sem meirihluti félagsmanna er ánægður með starfsemi félagsins. Einnig dregur viðmælandi þá ályktun að þeir sem segjast hvorki vera sáttir né ósáttir séu yfirhöfuð sáttir. Það eru rúmlega 30% frá öllum bæjum sem svara með þeim hætti (Capacent Gallup, 2011). Ef gengið er út frá því að þeir sem eru hvorki sáttir né ósáttir séu nokkurn veginn sáttir við félagið er almenn ánægja með félagið mun hærri, eða heil 91%.

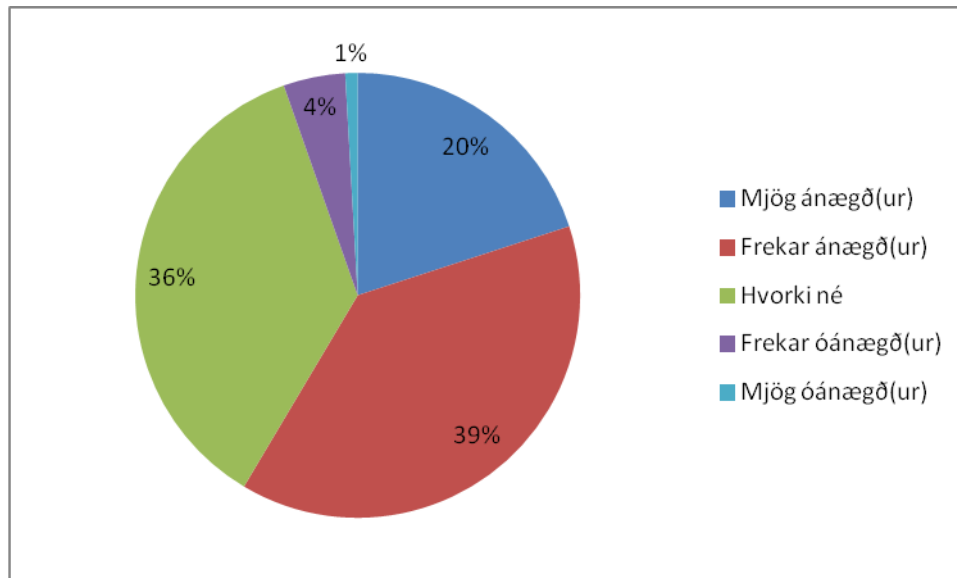
Næsta spurning er viðkom AFLi laut að því hvort einstaklingurinn hefði nýtt sér þjónustu félagsins á síðustu 12 mánuðum. Mynd 3.2. sýnir þessar niðurstöður.



Mynd 3-2 Nýting á þjónustu AFLs á seinustu 12 mánuðum (Capacent Gallup, 2011)

Spurningin var þannig fram sett að þátttakandi gat greint frá því hvers kyns þjónustu hann hafði nýtt sér. Rúmlega 46% höfðu ekki nýtt sér þjónustu félagsins. Flestir, sem höfðu nýtt sér þjónustu, nýttu sér orlofssjóði og heimasíðu félagsins, en það voru um 17% á hvern þátt. Niðurstöður milli staða eru furðu jafnar. Eftirtektarverður munur liggur í því að á Reyðarfirði höfðu 23% nýtt sér heilsueflingarstyrk, en aðeins yfir 10% á flestum öðrum þéttbýlisstöðum. Svo virðist sem félagsmenn nýti sér almennt sömu þjónustuna (Capacent Gallup, 2011). Mest þjónusta er sótt til þriggja stærstu skrifstofa félagsins, sem staðsettar eru á Reyðarfirði, Höfn og Egilsstöðum. Draga má þá ályktun að menn nýti sér þjónustu þar sem upp á hana er boðið. Ýmsar ástæður kunni að liggja fyrir því að svo margir félagsmenn hafa ekki nýtt sér þjónustuna á undanfarandi 12 mánuðum. Þörf fyrir aðstoð frá stéttarfélagi breytist með tíð, tíma og aðstæðum. Félagismaður kann til dæmis að lenda í slysi og þarf svo í kjölfarið að nýta sér sjúkrasjóð í 6 mánuði, en þarfnast ekki frekari þjónustu eftir það (Viðmælandi).

Síðasta spurningin um AFL- Starfsgreinafélag snerist um það hversu ánægðir félagsmenn voru með þá þjónustu sem þeir höfðu fengið frá félaginu og má sjá niðurstöðurnar á mynd 3.3.



Mynd 3-3 Ánægja félagsmanna með þjónustu AFLs (Capacent Gallup, 2011)

Ánægja með þjónustuna virðist vera mjög mikil. Ef aftur er gengið út frá því að þeir sem svara með hlutlausum hætti hafa fengið fullnægjandi þjónustu eru 95% félagsmanna ánægðir með félagið. Með því að rýna í gögn má sjá að ánægjan er hvað mest á Reyðarfirði. Þar eru 23% mjög ánægð og óánægðir hlutfallslega engir. eru svörin nokkuð sambærileg, mikil ánægja ríkir með félagið á þeim stöðum þar sem það starfar. Óánægja mældist mest á Neskaupstað. Þar eru 11% óánægðir með þjónustuna, sem er langhæsta hlutfallið en það nær hvergi annars staðar yfir 10% (Capacent Gallup, 2011).

Niðurstöður viðhorfskannanarinnar hljóta að teljast mjög ánægjulegar fyrir AFL- Starfsgreinafélag. Samruninn hefur leitt til jákvæðra breytinga sem félagsmenn njóta góðs af. Einn viðmælanda er sérstaklega ánægður með hversu vel Reyðarfjörður kemur út úr könnuninni:

... þeir félagsmenn sem áður voru í Verkalýðsfélagi Reyðarfjarðar voru í félagi sem ekki bauð upp á neitt sérstaklega góða þjónustu og komu þeir yfir í félag sem hafði meira aðgengi að víðfeðmri þjónustu og félagsmennirnir finna fyrir því (Viðmælandi).

Hátt hlutfall ánægju er einnig tákni um að rétt var farið að við samrunann þar sem hinn almenni félagsmaður hafði ekki áhrif á hvort yrði úr samrunanum eða ekki eins og við fyrri sameiningar. Félagsmenn fengu upplýsingar um samrunann mánuði fyrir stofnfund hins nýja félags og gafst þeim ekki tækifæri til að gera grein fyrir skoðunum sínum áður en ákvörðun var tekin. Þetta hefði getað leitt til þess að félagsmenn teldu sig ekki hafa fengið að taka nægilegan þátt í ferlinu og væru því ósáttir, en sú reyndist ekki raunin. Álit félagsmanna til félagsins endurspeglar þær breytingar sem viðmælendur nefndu að hefðu orðið á innri starfsemi þess. Starfsemi AFLs- Starfsgreinafélags einkennist af meiri fagmennsku og sérhæfni en þekktist hjá félögum þremur fyrir samruna, og eru félagsmenn því ánægðir með þær úrbætur sem þeir hafa fengið (Viðmælendur).

3.7 Greining samrunans út frá kenningu Chaison

Gary Chaison taldi að við samruna stéttarféлага ætti sér annaðhvort stað sameining eða gleyping. Ef eitt félagið er stærra en það sem það hyggst sameinast mun það gleypa starfsemi hins minni félags (Michelson, 2000). Sú var ekki raunin við samrunann sem var undanfari AFLs- Starfsgreinafélags. Þar var AFL- SA langfjölmennasta félagið og hefði getað gleypst hin minni, sér í lagi Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar. Engu að síður var ákveðið að sameina starfsemi félaganna þriggja í stað þess að eitt þeirra yrði ráðandi. Samruni AFLs fól af þeim sökum í sér sameiningu, þrátt fyrir stærðarmun félaganna. Einn galli kenningar Chaison hvað varðar hvatningu stéttarféлага til að sameinast er að ekki er tekið mikið tillit til hins félagslega þáttar, það er, þess að bæta þjónustu til félagsmanna. Þetta var einmitt helsta markmiðið við samruna AFLs og einnig hvatinn fyrir sameiningunni. Í fræðilegri umfjöllun um kenninguna eru ýmsir aðrir þættir taldir ráðandi hvatar, þá sérstaklega er varðar aukið vald fyrir stærsta félagið. Aldrei var markmið hjá neinu félaganna þriggja að auka vald sitt heldur að veita bættu þjónustu og starfsfólki aukið starfsöryggi. Einn hvati, sem kemur fyrir í kenningunni og á vel við samruna AFLs, eru þær þjóðfélagslegu breytingar sem hvetja stéttarfélög til að

sameinast. Hinir mörgu og tíðu samrunar sveitarfélaga á landinu urðu til þess að samrunaferlið hófst (Viðmælendur).

Samrunaferli AFL- Starfsgreinafélags fór nokkuð nákvæmlega eftir líkani Chaison þó svo að ekki væri gengið út frá því. Í því ferli voru fimm þrep og þurfti að klára hvert þeirra áður en farið var í næsta. Fyrsta þrepið er að kanna kosti og galla þess að sameinast. Þetta var gert þegar AFL- SA sendi Vökli og Verkalýðsfélagi Reyðarfjarðar bréf um að nú þyrfti að funda og ræða þessa þætti. Eftir að komist var að því að kostir væru fleiri en gallar hófust samningsviðræðurnar sem stóðu yfir í um það bil ár, og þangað til að félögin voru sameinuð. Þriðja þrepið er að samþykkja samrunann. Hér víkur samruni AFLs frá kenningunni. Samkvæmt henni þurfa félagsmenn að samþykkja samrunann formlega áður en hann verður löglega staðfestur, en ekki aðeins stjórnin. Engar reglur er þó um þetta að skipta hér á landi og fengu félagsmenn engu ráðið um hvort yrði úr samrunanum eða ekki. Fjórða þrepið er þegar af samrunanum verður og uppbygging hinnar nýju skipulagsheildar hefst. (Michelson, 2000; Viðmælendur). Segir formaður að tekið hafi tvö ár að ljúka þessari uppbyggingu. Starfsmenn höfðu lengi það hugarfar að þeir ynnu enn fyrir mismunandi félög og að samþætting vinnuhátta og annarra mála tækju óvenju langan tíma þó kemur fram í kenningunni að þetta þrep sé það tímafrekasta í ljósi þess að innri starfsemi stéttarfélaga er viðamikil. Lokaprepið er svo að greina útkomu samruna. Eins og fram hefur komið eru allir viðmælendur sammála um að samruninn hafi heppnast vel og að markmiðum með honum hafi verið náð. Enn fremur eru félagsmenn sáttir við þær breytingar sem orðið hafa þrátt fyrir að þær séu ekki miklar (Michelson, 2000; Viðmælendur).

Gagnrýna má kenningu Chaison með því að benda á hversu lokað ferlið sé, auk þess sem það taki ekki tillit til þess lærdóms sem þau félög, sem áður hafa sameinast, bera með sér. Bæði AFL- SA og Vökull höfðu orðið til við samruna fáum árum fyrir samruna AFLs- Starfsgreinafélags. Sú þekking sem var innan félaganna kom að góðum notum við samruna AFLs. Þá var vitað hvað ætti að gera til að forðast að draga samningaviðræður á langinn, hvað átti að forðast að ræða og í hvaða röð best væri að ræða ákveðin málefni. Þessi reynsla þeirra breytti samningaferlinu þó ekki. Viðræður hófust eftir fyrsta fundinn þar sem kostir og gallar voru ræddir og uppbygging félagsins

hófst eftir að búið var að samþykkja samrunann. Er líkan Chaison mjög lýsandi fyrir samrunaferli AFLs- Starfsgreinafélags (Michelson, 2000; Viðmælendur).

Samkvæmt kenningunni verða ekki miklar breytingar þegar stéttarfélög sameinast. Voru viðmælendur nokkuð sammála þeirri niðurstöðu, hvað félagsmenn varðar. Félagsmenn óttuðust að með sameiningu yrðu margar neikvæðar breytingar og voru þess vegna tvístígandi þegar tilkynnt var um fyrirhugaðan samruna, þá sérstaklega félagsmenn Vökuls og Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar. Raunin er hins vegar sú að þær litlu breytingar sem félagsmenn finna fyrir eru til hins betra. AFL- SA var, eins og fram hefur komið, mjög fjölmennt og öflugt félag og þar gætir einungis minni háttar áhrifa á félagsmenn. Félagsmenn Vökuls og þá sérstaklega Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar hafa hins vegar tekið eftir því að þjónusta hefur aukist. Eftir samruna er þjónusta afburðagóð og nýja skrifstofa AFLs- Starfsgreinafélags á Reyðarfirði hefur mjög góða aðstöðu. Félagsmenn Vökuls hafa aðgengi að mun fleiri orlofshúsum en þeir höfðu fyrir samruna (Michelson, 2000; Viðmælendur).

Helstu breytingar, sem samruninn hafði í för með sér, eru á innri starfsemi félagsins. Eins og fram kom í viðtölunum er búið að hagræða starfseminni, bæði fjárhagslega og líka hvað starfsfólk varðar. Hefur stofnun AFLs- Starfsgreinafélags verið mikið framaskref fyrir starfsemi stéttarféлага á Austurlandi sem og fyrir launþega á svæðinu (Viðmælendur).

4 kafli

4.1 Niðurstöður

Verkalýðshreyfingin á sér langa og farsæla sögu á Íslandi. Hún hefur farið fram síðan við upphaf 20. aldar eftir að iðnbyltingin var búin að ryðja sér til rúms í atvinnulífi Evrópu og áhrifa hennar fór að gæta hér á landi. Á þeim tíma urðu miklar breytingar í þjóðfélaginu og voru verkalýðsfélög stofnuð samhliða ört stækkandi stétt verkamanna. Eftir margra áratuga baráttu þar sem grunnréttindum launþega var fullnægt hefur hlutverk stéttarféлага breyst frá því sem áður var. Þó að kjarabaráttan sé enn ofarlega á baugi hjá stéttarfélögum í dag hefur starfsemi þeirra breyst með breyttum samfélagsaðstæðum. Í dag snýst starfsemi stéttarféлага um að þjónusta félagsmenn hvort sem það er með sjúkrasjóðs-, orlofshúsa- eða sí- og endurmenntunaraðstoð (Alþýðusamband Íslands, e.d.). Fleiri breytingar á stéttarfélögum má lesa úr viðhorfum fólks til þeirra hér á landi. Með breyttum stjórnunaráherslum, þar sem starfsfólk er hvatt til að taka meiri ábyrgð í starfi, virðist sem mikilvægi stofnana á borð við stéttarfélög fari dvínandi (Gylfi Dalmann Aðalsteinsson, 2003). Þessar breytingar hafa áhrif á starfsemi félaganna, sem hefur aftur orðið til þess að stéttarfélög sameinast til að styrkja stöðu sína gagnvart atvinnurekendum og til að veita félagsmönnum sínum betri þjónustu. AFL- Starfsgreinafélag var stofnað árið 2007 við samruna AFLs- Starfsgreinafélags Austurlands, Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar og Vökuls. Félagssvæði AFLs nær yfir óhemju stórt svæði og varð félagið til úr minni einingum sem hver um sig hafði mikla reynslu af verkalýðsbaráttunni (AFL- Starfsgreinafélag, e.d.-a).

Kenning Gary Chaison um samruna stéttarféлага var grunnur að fræðilegri tengingu fyrir viðfangsefnið. Hann skilgreindi tegundir samruna, hvata stéttarféлага til að sameinast og samrunaferli þeirra. Tvær tegundir komu til greina, annars vegar sameining þar sem tvö eða fleiri jafn stór félög renna saman í nýtt félag, hins vegar gleyping þar sem eitt félag er stærra en hin og tekur yfir starfsemi þeirra við samruna. Það sem hvetur stjórnir stéttarféлага til að sameinast er möguleikinn á að stækka félagið og auka þar með vald þess fyrir gleypandi félög. Minni félög leita oft verndar stærri féлага og er það hvati þeirra. Kenningin gerir einnig ráð fyrir því að samrunar gangi í

gegnum visst ferli. Þjó Chaison til líkan byggt á niðurstöðum sínum. Í líkaninu eru fimm þrep og þarf að klára hvert undanfarandi þrep áður en haldið er áfram í næsta. Fyrsta þrepið felst í því að kostir og gallar samruna eru metnir. Ef hvati er sterkari en hindranir er haldið áfram í næsta þrep sem eru samningaviðræður. Þegar þeim er lokið þarf að samþykkja samrunann sem er þriðja þrepið. Þar á eftir hefst uppbygging hins nýja stjórnskipulags sem getur verið mjög tímafrekt þrep. Í lok ferilsins eru útkomur samrunans greindar (Michelson, 2000). Þetta ferli er mjög lýsandi fyrir það ferli sem félögin þrjú gengu í gegnum við stofnun AFLs- Starfsgreinafélags. Eftir frumfundinn þar sem hvatinn var metinn var ákveðið að hefja samningaviðræður. Þegar búið var að semja um alla þætti, jafnt stóra sem smáa, var samruninn staðfestur af til þess bærum aðilum. Uppbygging AFLs tók drjúgan tíma, og er það aðallega vegna þess hversu langan tíma það tók að sameina starfsstöðvar á svo stóru svæði og vegna þess ágreinings sem kom upp meðan á samningaviðræðum stóð. Voru nokkur ágreiningsefni sérstaklega stórir ásteytingarsteinar. Þrátt fyrir að komist væri að niðurstöðu um þau sátu eftir nokkur sárindi sem sumir voru lengi að jafna sig á (Viðmælendur).

Markmiðin með þessari ritgerð voru að komast að því hvaða ávinning stéttarfélög hafi af því að sameinast og að skoða nánar samrunaferli þegar ákveðið hefur verið að sameinast. Eigindleg rannsókn veitti mjög góðar upplýsingar sem erfitt hefði verið að nálgast án þess að taka viðtöl við nokkra af þeim einstaklingum sem sátu í samninganefndum fyrir félögin þrjú. Voru viðmælendur nokkuð samhljóða um helstu niðurstöður um hvata, markmið, hindranir og útkomu samrunans. Fyrir félagsleg samtök á borð við stéttarfélög virðist helsti hvatinn til breytinga vera að efla þjónustu til félagsmanna og að geta orðið öflugri málsvari fyrir réttindum þeirra. Þegar sveitarfélög fóru að sameinast í miklum mæli á Austurlandi og þrjú stéttarfélög voru komin á sama félagssvæði var ljóst að of mikil áhersla var lögð á samkeppni um félagsmenn en ekki þjónustu til þeirra. Því var ákveðið að funda og eftir fyrsta fundinn hófust samningaviðræður (Viðmælendur).

Helstu markmiðin með samrunanum voru að efla þjónustu félaganna og tryggja starfsöryggi þeirra starfsmanna er unnu hjá félögunum þremur. Þrátt fyrir þessi sameiginlegu markmið voru margar hindranir í ferlinu. Helst má þar nefna að Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar átti mörg orlofshús og höfðu stjórnendur þar áhyggjur af

Því að félagsmenn þeirra myndu ekki hafa afnot af þeim lengur þegar margir félagsmenn væru farnir að keppast um hvert hús. Niðurstaðan varð þó sú að allar sumarhúsaeygnir félaganna þriggja myndu frá sameiningu tilheyra AFLi- Starfsgreinafélagi og allir félagsmenn hefðu sama aðgang að þeim. Einnig var mikið deilt um það hvernig skipa ætti í stjórn hins nýja félags og stóð fyrst til að það yrðu jafn margir frá hverju félagi. AFL- SA þvertók fyrir það þar sem það félag var lang stærst. Luktaði málum svo að skipuð var sjö manna stjórn með fjórum einstaklingum frá AFLi-SA, tveimur frá Vökli og einum frá Verkalýðsfélagi Reyðarfjarðar. Helsta hindrunin var ágreiningur um nafngift félagsins. AFL-SA vildi halda sínu nafni en Verkalýðsfélag Reyðarfjarðar og Vökull börðust harkalega á móti því. Þeim fannst eins og væri að senda þau skilaboð til félagsmanna að með því að halda nafninu væri AFL-SA að yfirtaka starfsemi þeirra, ekki sameinast henni. Það endaði þó svo að á stofnfundinum var kosið um hvað félagið ætti að heita og þrátt fyrir aðrar tillögur vann tillagan AFL- Starfsgreinafélag með yfirburðum. Þrátt fyrir ósætti með nafnið í fyrstu og þann langa tíma sem samþætting tók, eru allir viðmælendur sammála um að samruninn hafi heppnast vel. Þeir eru allir ánægðir með starfsemi félagsins í dag og markmiðum hans var náð þar sem engum starfsmönnum var sagt upp. Félagsmenn eru ánægðir með þær breytingar sem hafa orðið (Viðmælendur). Haustið 2011 var gerð ánægjukönnun þar sem félagsmenn voru spurðir nokkurra spurninga um hvað þeim finnst um starfsemi félagsins og eru niðurstöðurnar sérstaklega ánægjulegar fyrir félagið, þar sem um það bil 95% félagsmanna eru ánægðir með starfseminu í heild (Capacent Gallup, 2011). Er þetta tákni um það að þrátt fyrir ágreining og erfiðleika í samrunaviðræðum þá hafi markmiðum verið náð og samruninn sé því framfaraskref fyrir verkalýðshreyfinguna á Austurlandi.

4.2 Lokaorð

Hlutverk stéttarféлага í íslensku atvinnulífi er margþætt og varla þekkist jafn mikil þátttaka annars staðar í vestrænu samfélagi. AFL- Starfsgreinafélag er einstakt dæmi um mikilvægi stéttarféлага og þau áhrif sem sameiningar þeirra hafa á þá kjarabaráttu sem starfsfólk félaganna heyja á hverjum degi. Er samruni AFLs dæmi um vel heppnaðan samruna sem varð eftir mikla ágreininga og var það þess vegna mjög áhugavert að ferðast til höfuðstöðva félagsins á Egilsstöðum til að tala við þá einstaklinga sem höfðu verið við stjórnvölinn í samrunaferlinu og heyra með eigin eyrum hvað þeim þótti um

ferlið og útkomu samrunans. Þrátt fyrir almennt samþykki um að samruninn hafði heppnast vel var augljóst að ágreiningsefnin voru mjög mikil og furðu áköf á köflum. Einnig er ljóst að oft mátti litlu muna um að ekkert yrði úr samrunanum og voru samningsnefndirnar ósammála, oft að því er virðist aðeins stolts síns vegna. Þetta átti sérstaklega við um ákvörðun á nafni félagsins.

Miðað við hversu ánægðir félagsmenn eru með útkomu samrunans kom á óvart hversu ósátt fyrrverandi formaður Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar og fyrrverandi skrifstofustarfsmaður voru á meðan samningsviðræðum stóð. Eru þau einu einstaklingarnir sem unnu hjá einhverju félaganna þriggja sem sögðu upp starfi sínu eingöngu vegna samrunans. Af þessu má draga þá ályktun að ferlið hafi á köflum gengið verr en viðmælendur vildu viðurkenna. Sérstaklega áhugavert hefði verið að ræða við fyrrverandi formann Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar, sem neitaði beiðni um viðtal. Einn viðmælenda hafði orð á því að hann hafði allt aðra skoðun á samrunanum en hinir sem komu að ferlinu.

Viðtölin voru tekin í þeirri röð að fyrst var rætt við fyrrverandi stjórnarmeðlim Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar, þar næst fyrrverandi framkvæmdarstjóra AFLs- SA og síðast við fyrrverandi bráðabirgðaformann AFLs- SA og fyrrverandi formann Vökuls. Æskilegra hefði verið að ræða seinast við fyrrverandi stjórnarmeðlim Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar þar sem ekki kom í ljós fyrr en að talað var við einn fulltrúa AFLs-SA að helstu ágreiningsefnin höfðu dregist á langinn, og það gert að yfirlögðu ráði af samninganefndum Verkalýðsfélagsins og fyrrverandi formanni félagsins. Voru það helst viðmælendur frá AFLi- SA sem gáfu þetta í skyn þó að fulltrúi Vökuls tók nokkurn veginn undir þessar staðhæfingar. Er rætt var við fulltrúa Verkalýðsfélagsins kom ekki fram að ágreiningurinn hafði verið mestur frá Verkalýðsfélagi Reyðarfjarðar, frekar að félagið og Vökull hefðu verið í sömu stöðu. Honum leið eins og verið væri að yfirtaka sitt félag. Sá viðmælendi gaf ekki heldur í skyn hversu andvígur samrunanum fyrrverandi formaður var. Hann nefndi þó að formaðurinn hefði verið óánægður meðan á viðræðum stóð, en mögulega hefði verið hægt að fá frekari upplýsingar um ástæður fyrir andstöðu Verkalýðsfélagsins gagnvart samrunanum ef vitað hefði verið af henni fyrir viðtalið.

Þrátt fyrir lítilsháttar mótsagnir voru viðmælendur samkvæmir þeim upplýsingum sem þeir gáfu. Fulltrúar AFLs- SA voru sérstaklega sáttir við samrunann og

öllu því er viðkom honum. Fulltrúar Verkalýðsfélags Reyðarfjarðar og Vökuls gáfu á hinn bóginn til kynna að ágreiningurinn hefði skilið eftir sig nokkur sárindi. Fulltrúi Vökuls nefndi að aðlögunartíminn hefði tekið tvö ár, og er það nokkuð langur tími, en líkan Chaison gerir ráð fyrir að þetta sé tímafrekasta þrepíð í líkaninu. Eftir að félagið hlaut nafnið AFL- Starfsgreinafélag sat eftir viss gremja í starfsfólki úr minni félögunum og stjórnarmönnum þeirra. Viðmælandi frá Vökli nefndi að starfsandinn hefði lengi verið sá að fólk liti enn á sig sem starfsmenn gömlu félaganna, ekki heildarinnar. Í dag er þó starfsumhverfið mjög gott og allir sem komu að samrunanum, auk félagsmanna, ánægðir með hvernig úr honum hefur ræst.

Heimildaskrá

- AFL Starfsgreinafélag. (e.d.-a). *Um AFL Starfsgreinafélag*. Sótt 8. Nóvember 2011 af http://asa.is/index.php?option=com_content&task=view&id=1&Itemid=8.
- AFL Starfsgreinafélag. (e.d.-b). *Saga félaganna*. Sótt 8. Nóvember 2011 af http://asa.is/index.php?option=com_content&task=view&id=115&Itemid=172.
- Alþýðusamband Íslands. (2005). *Skýrsla forseta um störf Alþýðusambands Íslands 2005*. Reykjavík: Alþýðusamband Íslands.
- Alþýðusamband Íslands. (2006). *90 ára baráttusaga 1916-2006. Vinnan – Tímarit Alþýðusambands Íslands, (1-2)*. Reykjavík: Alþýðusamband Íslands.
- Alþýðusamband Íslands. (2011). *Kynjabókhalda 2011*. Sótt 1. nóvember 2011 af http://asi.is/Portaldata/1/Resources/_rsfundur/kynjabokhald_2011_vef.pdf.
- Alþýðusamband Íslands. (e.d.). *Stéttarfélög - skilgreining og skipulag*. Sótt 24. September 2011 af http://www.asi.is/desktopdefault.aspx/tabid-201/272_read-509/.
- Baraldi, S., Sverke, M. og Chaison, G. (2008). Getting members on board: Democratic issues in union merger negotiations. *Employee Relations, 30*, 221-236.
- Blumberg, B., Cooper, D. R. og Schindler, P. S. (2005). *Business research methods*. London: McGraw-Hill Education.
- Capacent Gallup. (2011). *AFL Starfsgreinafélag- Kjarakönnun. September-október 2011*. Sótt 6. desember 2011 af http://asa.is/images/stories/Kannanir/4021298_afl_2011.pdf.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2003). Eiga stéttarfélög og mannauðsstjórnun samleið? Í Ingjaldur Hannibalsson (Ritstj.), *Rannsóknir í Félagsvísindum IV*, 151-160. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gylfi Dalmann Aðalsteinsson. (2007). *Um stéttarfélög í nútíð og framtíð*. Sótt 7. Janúar 2012 af http://www.bhm.is/media/huggardur/Erindi_Gylfa_Dalmanns_2_mars_2007.pdf.
- Halldór Grönvold. (2002). Færri, stærri og öflugri. Aðildarfélög ASÍ sameinast. *Vinnan-Tímarit Alþýðusambands Íslands, 1*, 8-14.
- Linda Björk Halldórsdóttir. (2011). *Færri, stærri og öflugri? Hvað hvetur stéttarfélög til samruna og hvað einkennir samrunaferli þeirra?* Óbirt mastersritgerð: Háskóli Íslands.

Michelson, G. (2000). Trade Union Mergers: A Survey of the Literature. *Australian Bulletin of Labour*, 26, 107-127.

Nýtt stéttarfélag stofnað á Austurlandi. (2001, 12. janúar). *Morgunblaðið*, bls. 19.

Ólafur R. Einarsson. (1970). *Upphaf íslenzkrar verkalýðshreyfingar*. Reykjavík: Menningar- og fræðslusamband Alþýðu.

Svanur Kristjánsson. (1977). *Íslensk Verkalýðshreyfing 1920-1930. Í Ólafur Ragnar Grímsson (Ritstj.), Íslensk Þjóðfélagsfræði (bls. 21-30)*. Reykjavík: Félagsvísindadeild Háskóla Íslands.

Visser, J., Martin, S. og Tergeist, P. (2008). *Trade Union Members and Union Density in OECD Countries. Sources and definitions*. Sótt 1. desember 2011 af <http://www.oecd.org/dataoecd/37/2/35695665.pdf>.

Þorleifur Friðriksson. (2007). *Við Brún Nýs Dags. Saga Verkalýðsfélagsins Dagsbrúnar 1906-1930*. Reykjavík: Efling stéttarfélag og Sagnfræðistofnun Háskóla Íslands.

Viðauki 1

Spurningalisti fyrir eigindleg viðtöl

- Hjú hvaða stéttarfélagi starfaðir þú fyrir samrunann, hvað varstu þar lengi, hver var staða þín þar og hver er staða þín hjá AFLi?
- Hver var hvatinn fyrir samrunanum?
- Hvert var markmiðið með samrunanum?
- Hvert var þitt hlutverk í samrunaferlinu?
- Hverjar voru hindranirnar í ferlinu og hvað gekk vel?
- Hvaða lærdóm má draga af samrunaferlinu?
- Hvað hefði mátt gera öðruvísi?
- Hvernig var undirbúningi háttað, var einhver utanaðkomandi ráðgjöf notuð?
- Hver voru viðbrögð félagsmanna og starfsfólks fyrir og eftir samrunann?
- Hver voru áhrifin á viðsemjendur/atvinnulíf?
- Hver er þín skoðun á samrunanum? Hvernig fannst þér hann heppnast?

