

Den danske model

... Hvad skal vi med den



KONGRES  11

Indhold

Forord *Side 1*

Den danske model: Under pres fra alle verdenshjørner *Side 3*

”Vi skal hele tiden åbne nye vinduer”.

Thorkild E. Jensen *Side 7*

”LO’s indflydelse som hovedorganisation er altså i fare” *Side 10*

Dennis Kristensen *Side 10*

”Vi er kun interessante som modpart, så længe vi har magt og indflydelse”

Flemming Vinther *Side 13*

”Vi har fået et kæmpe, uformelt arbejdsmarked”

Jan Villadsen *Side 16*

”Lad os tilbyde de helt unge to års gratis medlemskab”

Josephine Fock *Side 18*

”De underminerer bare overenskomsten”

Karin Retvig *Side 21*

”Realiteten er, at der bliver tale om smalkost”

Jørn Neergaard Larsen *Side 23*

”Partsaftaler er stærkere end krig”

Peter Hougård Nielsen *Side 26*

”Den danske model overlever, fordi aktørerne vil den”

Harald Børsting *Side 29*

Den danske model... Hvad skal vi med den?

Forord

Uden for landets grænser berømmes det danske arbejdsmarked for sin særlige opbygning. Udlandet ser op til en organisering, der tager udgangspunkt i frivillige aftaler mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Herhjemme roser vi også den danske model, men samtidig ved de fleste også, at aftalesystemet er under pres og konstant udfordres.

Det er dette pres, denne interviewsamling* handler om. I tilknytning til LO's kongresoplæg "Udfordringerne for den danske model" har otte centrale aktører – syv lønmodtagere og en arbejdsgiver – givet deres personlige bud på, hvordan det unikke danske system overlever.

I det indledende kapitel peger de otte på det område, de hver for sig betragter som den største udfordring for den danske model. I de efterfølgende kapitler får de hver især plads til at folde deres synspunkter ud.

Disse interview illustrerer spændvidden i den danske model. Men de afslører også, at udfordringerne er talrige. Opgaven er dog ikke umulig. Som jeg selv giver udtryk for i det afsluttende kapitel, hvor jeg har fået mulighed for at kommentere de otte bidrag, tror jeg på, at aftalesystemet klarer de mange udfordringer.

Ja: Jeg er faktisk sikker på, at den danske model overlever – fordi aktørerne vil den. Der findes ikke noget bedre alternativ.

Harald Børsting
Formand
Landsorganisationen i Danmark

*) Alle interview er foretaget før folketingsvalget 15. september 2011

Den danske model:

Under pres fra alle verdenshjørner

Otte centrale aktører – syv lønmodtagere og en arbejdsgiver – er enige om, at det danske aftalesystem er i modvind. Men de er uenige om, hvorvidt det især skyldes faldende medlemstal, arbejdsgivernes begrænsede vilje til at stræbe efter høj organisationsgrad eller påvirkninger fra udlandet. Her giver de deres personlige bud på hovedudfordringen – og de suppleres af LO-formand Harald Børstings tanker om modellens fremtid.

Den ene mener, arbejdsgiverne skal tilbage på sporet. Den anden siger, medlemmerne skal tilbage i folden. Den tredje forudser, at presset på et tidspunkt gør det nødvendigt at give de gule forhandlingsret. Den fjerde advarer imod, at det illegale og useriøse arbejdsmarked kommer buldrende med så voldsom kraft, at det legale arbejdsmarked ganske enkelt køres af sporet. Den femte ...

Meningerne er mange, når otte centralt placerede aktører på det private og offentlige arbejdsmarked – syv lønmodtagere og en arbejdsgiver – bliver bedt om at vurdere fremtidsudsigterne for den danske model.

Alle otte – Thorkild E. Jensen, Dennis Kristensen, Karin Retvig, Jan Villadsen, Peter Hougård Nielsen, Flemming Vinther, Josephine Fock og Jørn Neergaard Larsen - er enige i, at modellen og det historiske danske aftalesystem ikke længere er nogen selvfølge.

Alle otte peger på en række af grundlæggende problemer, som skal håndteres.

Derudover afslører de otte, at der ikke findes nogen entydig universalløsning: I hvert fald skilles vandene, når de hver især kommer med deres personlige bud på modellens afgørende hovedudfordring. De svar viser, at modellen i bogstaveligste forstand er under pres fra alle verdenshjørner.

Fælles interesse i høj organisationsgrad

Således vender både FOA-formand Dennis Kristensen, Peter Hougård Nielsen og Jan Villadsen, gruppeformænd i 3F i henholds-

vis Byggegruppen og Transportgruppen, og Jørn Neergaard Larsen, administrerende direktør i Dansk Arbejdsgiverforening, blikket uden for landets grænser. De henviser blandt andet til "EU's indflydelse på lovgivningen", "illegal og underbetalt arbejdskraft fra Østeuropa" og "globaliseringen" som deres bud på hovedudfordringen.

Fagbevægelsens faldende medlemstal er et af de temaer, alle otte bekymrer sig om. Men Thorkild E. Jensen, formand for Dansk Metal og chefforhandler for CO-industri, ser ikke medlemsflugten som en isoleret størrelse. Når han peger på sin hovedudfordring, hæfter han sig ved, at både lønmodtagere og arbejdsgivere har en forpligtelse til at værne om organisationsgraden.

"Vi må se at få arbejdsgiverne tilbage på sporet. Ligesom det betyder meget for os, at de har en høj organisationsgrad, betyder det jo også noget for dem, at vores organisationsgrad er høj," siger Thorkild E. Jensen og understreger, at "dette er meget vigtigt for parterne."

"Når vi hele tiden taler om, hvor svært det er at få en overenskomst til at dække hele det arbejdsmarked, den skulle dække, kan det hænge sammen med, at organisationerne på arbejdsgiversiden er blevet så store. Nu spænder de over meget forskellige brancheområder," noterer Metal-formanden.

Modpart uden slagkraft og opbakning

Ingen af de syv faglige repræsentanter, der er blevet interviewet, forholder sig til, om

der er en ”nedre smertegrænse” for antallet af medlemmer på lønmodtagernes side. De understreger alene, at et medlemstal i LO-regi på 800.000 medlemmer – og en organisationsgrad på 60-70 procent – forstærker udfordringen.

Det gælder eksempelvis Josephine Fock, sekretariatschef i OAO – Offentligt Ansattes Organisationer – som ”ikke kan komme med tal på den nedre grænse”. Til gengæld betragter hun udviklingen i medlemstallet som en ”kæmpe, kæmpe udfordring, som vi ikke er gode nok til at håndtere”. Og hun er bekymret for, at den svækkelse på et tidspunkt gør det nødvendigt for arbejdsgiverne at overveje, om ”vi som modpart har tilstrækkelig med slagkraft og opbakning i baglandet”:

”Jeg ved ikke, om det er slut. Men udviklingen kan betyde, at arbejdsgiverne siger ”hvad med dem hos de gule?” På lang sigt kan presset betyde, at vi – fordi de repræsenterer mange mennesker – er nødt til at give dem forhandlingsret, hvis det danske arbejdsmarked fortsat skal aftaledækkes,” siger Josephine Fock.

Styrken ligger i fællesskabet

På papiret er Flemming Vinther, formand for Hærens Konstabel og Korporalforening såvel som for CFU (Centralorganisationernes Fællesudvalg), tilfreds med, at man på det statslige (og kommunale) område ligger på en relativ høj organisationsprocent – for visse grupper vedkommende på den rigtigt pæne side af 80 procent. Men også i hans øjne er det den samlede tilslutning, der udgør det fundamentale problem.

”På den lange bane svækkes det offentlige område jo også af de vigende medlemstal på det private arbejdsmarked. Det er der ingen tvivl om, for det er jo fællesskabet, der gør stærk. Det rammer også os som part, hvis den private del får ringere og ringere overenskomstdækning,” siger Flemming Vinther.

HKKF-formanden kan ikke pege på en en-

kelt faktor bag det faldende medlemstal. Men han spekulerer på, om de seneste års fusioner i en række fagforbund både har kostet medlemmer og blokeret for at rekruttere nye:

”Jeg hører mange, der siger, at afstand betyder noget. Det er ikke lige meget, om der er 60 kilometer til det nærmeste fagforeningskontor. Vi har igennem en årække nok troet, at vi kunne klare os med telefoner og e-mail og chat og sådan noget, så der er vel kun én vej, hvis vi skal vende den udvikling. Og den vej handler ikke om at skære i service, men om at komme ud på arbejdspladserne,” siger Flemming Vinther.

International anerkendelse afgørende

Peter Hougård Nielsen er enig i, at medlemstallet udgør en voldsom udfordring og peger blandt andet på, at medlemmerne skal kunne se sig selv i de overenskomster, der bliver indgået. Det er nødvendigt for at sikre rygdækning, og som eksempel fremhæver han en lang række af de aftaler med arbejdsgiverne i sin branche, der handler om eksempelvis uddannelse og arbejdsmiljø.

De resultater understøtter Peter Hougård Niensens mottolignende mantra om, at ”partsaftaler er bedre end krig”.

Og netop fordi det kan lade sig gøre at lave den slags aftaler, tager han de internationale briller på, når han betragter international anerkendelse – som for eksempel EU’s – af den danske model som ”den største udfordring”:

”Mit skrækscenarie er, at det illegale og useriøse arbejdsmarked, det overhaler det legale,” siger Peter Hougård Nielsen og henviser til de tyske bygningsarbejdere skrækeksemplet. Under det store byggeboom – og altså til trods for at der var så meget at lave – steg deres ledighed med 40 procent, mens deres løn faldt med mindst samme sats.

”Ved sammenlægningen af Øst- og Vesttyskland indførte man en lovbestemt mindsteløn, der svarer til 12 euro, men ufaglærte østeuropæere bød sig til for det halve. I dag

har de en byggebranche, hvor der kun er plads til få specialister og så ellers en hel hær af uuddannede,” advarer Peter Hougård Nielsen.

Frygt for lovbestemt mindsteløn

Hans kollega i 3F's Transportgruppe, Jan Villadsen, advarer også imod det uformelle arbejdsmarked, der er ved at opstå i kølvandet på illegal og underbetalt arbejdskraft fra Østeuropa og Asien.

Men når han vurderer hovedudfordringen for den danske model, handler det om det faldende medlemstal og risikoen for øget international lovgivning inden for arbejdsmarkedet.

Jan Villadsen beklager således, at man i det faglige internationale system – senest på kongressen i EFS – efterlyser europæisk mindsteløn. Hvis det ikke lykkes at vende den holdning inden næste kongres om fire år, ser det trist ud ifølge Jan Villadsen:

”I Norden står vi stort set alene nu med et krav om, at vi ikke vil anerkende lovbestemt mindsteløn. Og lige så snart det faglige Europa melder ud, at vi vil have den lovbestemte mindsteløn, så er det altså op ad bakke,” siger Jan Villadsen.

Skal søge indflydelse i EU

Også FOA-formand Dennis Kristensen vakler mellem to svar i sin analyse af den største udfordring mod den danske model. Nogle dage ligger han på linje med Metalformand Thorkild E. Jensen og mener, at repræsentativiteten på arbejdsmarkedet er det største problem. De dage spekulerer han på, at det ikke blot er vigtigt for lønmodtagerne at trække organisationsprocenten op, men også for arbejdsgiverne.

De andre dage udpeger han det konfliktfyldte farvand mellem lovgivning og aftalestof som det ”udfordrende punkt”: Vel at mærke den lovgivning, der har sit udspring i Bruxelles:

”Vi oplever stort set ikke længere selv-

stændig dansk lovgivning. Det er EU-direktiverne og andre afgørelser fra den kant, der udfordrer os”, understreger Dennis Kristensen og tilføjer, at han trods sin grundlæggende begejstring for systemet er holdt op med at tillægge den danske model mere betydning, end den kan bære.

I stedet handler det i FOA-formandens verden om at udfordre det europæiske system og finde ud af, hvordan man stadig bevarer en form for indflydelse på de politikere og det embedsværk, der fører pennen.

Globaliseringen giver smalkost

Hos arbejdsgiverne er den administrerende direktør, Jørn Neergaard Larsen, også med i den danske models fanklub. Han beskriver sig selv som ”dybt fascineret” af aftalemødelen, herunder samarbejdsaftalen mellem LO og DA, men der skal mere end fascination til at redde modellen.

Og i virkeligheden er det ifølge Jørn Neergaard Larsen ikke alene aftalesystemet og den danske model, der er under pres. Det er hele det danske velfærdssystem, som globaliseringen har været med til at sætte under tryk:

”I de senere år er andre dele af verden blevet rigere – nøjagtigt som vi har ønsket os. Der er sat gang i en produktion og en udvikling af velstanden, der er helt enorm, og som nu langt overstiger den gamle veluddannede og rige verden – altså Vesteuropa og USA,” siger DA-direktøren og fremhæver ikke alene de buldrende økonomier i Kina, Indien, Rusland og Brasilien, men også en række af de gamle østlande.

Alle de steder ser han – blandt meget andet – ”millioner af unge”, der tager uddannelser, der er bedre og hurtigere end vores. Og kombineret med et kapitalmarked, der har flyttet sig og sat helt nye dagsordener for konkurrenceevnen, står ”vores del af verden over for ufattelige udfordringer”.

”Nogle af dem vil ramme os meget voldsomt. Det velfærdssamfund, vi har

vænnet os til, vil ikke længere være nogen selvfølge,” siger Jørn Neergaard Larsen som en del af begrundelsen for sin profeti om ”smalhals” i de kommende overenskomster på det danske arbejdsmarked.

DA-formandens perspektiv peger også i retning af, at Danmark har mistet – og vil miste – produktion. Og netop den kendsgerning hæfter Karin Retvig, sektorformand for HK/Privat sig ved, når hun betragter den største trussel mod den danske model.

Overhalet af funktionærer uden overenskomst

Karin Retvig fremhæver, at funktionærområdet har overhalet produktionen og dermed timelønsområdet, og at fagbevægelsen er nødt til at reagere og sadle om:

”Når man sammenholder den udvikling, er det klart, at vores 50 %-regel er med til at bringe den danske model i fare. Den be-

tyder i sig selv, at vi ikke får overenskomstdækket de arbejdspladser, vi gerne vil. Men derudover er det endnu mere problematisk, at arbejdsgiverne ikke ønsker at overenskomstdække funktionærområdet. Det betyder, at vi får et arbejdsmarked uden kollektive aftaler,” siger Karin Retvig.

Og dén ”helt reelle fare” opfordrer hun LO til at være ekstremt vågen overfor:

Alternativet er, at ”LO meget hurtigt mister forhandlingsretten for halvdelen af det arbejdsmarked, LO i dag er med til at organisere.” Og så er der ifølge Karin Retvig ”ikke en gang en halv model tilbage.”

På de næste sider uddyber de otte interviewede nøglepersoner deres tanker og holdninger – og LO-formand Harald Børsting runder af med sit syn på den danske model og udfordringerne.



Thorkild E. Jensen:

”Vi skal hele tiden åbne nye vinduer”

Formanden for Dansk Metal og chefforhandleren for CO-industri ønsker, at der i fremtiden arbejdes endnu mere med lokalaftaler. Samtidig opfordrer han til, at fagbevægelsen tager initiativ til endnu mere opsøgende arbejde på virksomhederne – og så maner han til tålmodighed og realisme, når nye temaer bringes på banen i centrale forhandlinger.

De lokale afdelinger skal i langt højere grad tage initiativ til opsøgende arbejde.

Sådan lyder det måske vigtigste mantra fra Thorkild E. Jensen, forbundsformand for Dansk Metal og chefforhandler for CO-industri, når han skal give sit bud på, hvordan fagbevægelsen tegner flere og bedre overenskomster.

Et andet vigtigt mantra handler om, at man skal ruste sig med tålmodighed i de centrale forhandlinger. Nye krav til overenskomsterne bliver ikke imødekommet med det samme, blot ”fordi vi forlanger det”, som Thorkild E. Jensen udtrykker det.

Bilen på gaden hver dag

Men det er den lokale indsats, der får afgørende betydning i fremtiden. Det er de lokale afdelinger, der tager imod medlemmerne. Det er de lokale afdelinger, der er involveret i lokalaftalerne. Og det er de lokale afdelinger, der har den tætteste kontakt til den enkelte tillidsrepræsentant.

”Vi skal hele tiden lave kampagner, der

fremhæver værdien af kollektive overenskomster. Men det er ikke nok. Vi må også presse på for, at de ansatte i lokalafdelingerne opsøger virksomhederne. I 2010 blev der i Dansk Metal tegnet 77 tiltrædelsesoverenskomster, og det er alt for lidt,” siger Thorkild E. Jensen – og fremhæver Dansk Metals afdeling i Odense som et godt eksempel på, hvordan man lokalt har lavet en strategi for det opsøgende arbejde.

Her har man købt en bil, og det er tanken, at den skal være på gaden *hver* dag. Det er første skridt til, at de ansatte forlader kontoret og kommer ud på arbejdspladserne.

”I alle afdelinger vil man opleve, at nogle medarbejdere er bedre til det opsøgende arbejde end andre. Det er helt naturligt, at talenterne er fordelt forskelligt – og hvis der skal være et formål med at lade sådan en bil køre på gaden hver dag, skal vi sadle om i vores måde at arbejde på. I stedet for at det opsøgende arbejde fordeles på de enkelte brancher, skal vi sende de folk, der er gode til den opgave. Her tror jeg, der ligger en gevinst,” siger Thorkild E. Jensen og bruger erfaringerne fra Metal Ungdom som endnu et inspirerende eksempel:

”Vi har faktisk oplevet en stigning i antallet af unge, der organiserer sig hos os. Vores organisationsprocent er steget fra 65 til 80, og det hænger simpelthen sammen med, at vi har ansat nogen til at organisere dem. Det giver pote at komme ud på de tekniske skoler.”

Lokalaftaler som rambuk

Samtidig opfordrer Metalformanden til, at der lægges endnu mere vægt på lokalaftaler, fordi de ofte kan bruges som rambuk for nye, centrale gennembrud i overenskomstforhandlingerne.

”Det er vigtigt, at tillidsmændene udnytter de muligheder, som de via overenskomsten har til at indgå lokalaftaler. Der må gerne arbejdes mere med disse lokalaftaler,

og det siger jeg blandt andet, fordi visse dele af en overenskomst dannes på baggrund af de lokale aftaler. Det sker typisk på store virksomheder, der har kræfterne og evnerne til at forhandle nyskabelser ind i lokalaftalerne, og når der så er tilstrækkeligt mange af dem, kan arbejdsgivernes forhandlingsudvalg se fornuften i, at vi udstrækker det til at gælde hele arbejdsmarkedet. På den måde fjerner vi jo den skæve balance i konkurrencen, som de store virksomheder har underlagt sig ved at gå forrest,” noterer Metalformanden.

Altid nye åbne vinduer

Således er sygeløn og barsel kommet ind i overenskomsterne via lokalaftaler, og de to eksempler illustrerer Thorkild E. Jensens overvejelser i forbindelse med de centrale forhandlinger. Her tilstræber han, at man konstant ”åbner nye vinduer”, så der hele tiden er ”noget at forhandle om og bygge videre på”:

”Jeg har den opfattelse, at man jo ikke kan løse alting i én forhandling, og derfor synes jeg, det er fint, når man eksempelvis lukker et vindue som sygeløn op og tager et par uger ad gangen. Det samme gælder ved barsel,” siger Thorkild E. Jensen og nævner pension og fratrædelsesgodtgørelser som andre ”åbne vinduer”.

”Det er vigtigt for os i industriaftalen, at vi åbner mindst et nyt vindue, hver gang vi lukker et. På den måde har vi hele tiden noget at forhandle om,” som han forklarer strategien.

Tålmodighed og realistiske mål

Et af de nye vinduer, som man langsomt begyndte at lirke op ved de seneste overenskomstforhandlinger, er HK's ønske om at gøre op med 50 %-reglen – og dermed overenskomsternes dækningsområde:

”I 2010 stod det tema meget højt på vores dagsorden, men vi kunne ikke komme igennem med det – og det er et godt eksem-

”Vi skal hele tiden lave kampagner, der fremhæver værdien af kollektive overenskomster”

pel på en regel, der har eksisteret i mere end 50 år og ikke bare lige bliver fjernet. Vi forsøgte at komme bag om arbejdsgiverne ved at tilbyde dem noget udvalgsarbejde for på den måde at få dem til at tale om det. Men det var fuldstændig udelukket, og nu er der ikke andet at gøre end at tage den tur om igen – og forinden må vi internt have afklaret, hvor stort omfanget af de, der er holdt ude af overenskomsten pga. 50 %-reglen, er,” siger Thorkild E. Jensen.

Men det handler ikke kun om at udvise tålmodighed. Ifølge Metalformanden handler det også om at sætte realistiske mål:

”Der er ingen tvivl om, at CO's medlemsorganisationer støtter kravet om at fjerne 50 %-reglen. Men hvis der ikke kommer glid i forhandlingerne, kan det godt være, opbakningen til det spørgsmål forsvinder. Det er ikke min udlægning, men andre har påpeget, at det vil være svært at få medlemmerne til at konflikte på den sag. De mener blandt andet, at HK i højere grad skal forsøge at øge organisationsgraden, så problemet på den måde løser sig selv,” siger Thorkild E. Jensen.

Ny DI-struktur ingen hæmsko

I forhold til selve aftalesystemet peger Thorkild E. Jensen på, at det er helt ”naturligt”, at det altid er industriområdet, der forhandler den ”første overenskomst” på det private område.

”Vi forhandler jo blandt andet for de eksporterhverv, der er i konkurrence med for eksempel Sverige og Tyskland. Både vi og arbejdsgiverne har en interesse i, at de områder forhandles på plads før de hjemlige erhverv. Det er efter min opfattelse den rigtige måde at gøre det på,” siger Thorkild E. Jensen, som i det perspektiv ikke er bekymret for, om modparten Dansk Industri er blevet ”for stor”.

På længere sigt kan DI's nye struktur – ifølge Thorkild E. Jensens vurdering – muligvis åbne for nogle rammeoverenskomstlignende aftaler, der tilpasses lokalt. Og derudover mener han ikke, at fremtidige forhandlinger påvirkes af, at DI nu håndterer både normal- og minimallønsområdet:

”Det var i hvert fald ikke en ulempe ved de seneste forhandlinger, at DI nu har mulighed for at slutte begge de områder. På vores side havde vi tæt dialog, og jeg oplevede, at DI gik meget ned i materien og diskuterede fakta frem for følelser,” siger Thorkild E. Jensen og nævner ”social dumping” som et af de eksempler, der blev endevendt ved forhandlingsbordene:

”Vi fik afklaret, hvad der er lovgivning her, og hvad der er overenskomst. Hvad er det, vi kan gøre noget ved, og hvad kan vi simpelthen ikke røre af lovgivningsmæssige årsager.”

Glæden over at bygge videre

Endelig er Metalformanden meget opmærksom på, at man på flere områder i disse år ikke længere tillægger aftalemodellen samme vægt som tidligere. Det betyder, at retten til at varsle konflikt kan være under pres – og selv om Thorkild E. Jensen ”inderligt håber at der aldrig kommer konflikt”, så behager den udvikling ham ikke:

”Det afgørende er, at vi holder fast i konfliktretten ved en overenskomstforhandling – alene af den grund, at der skal være mulighed for at komme ud af overenskomsten,” siger han og hæfter sig samtidig ved,

at konfliktretten også kan have en negativ effekt.

Det oplevede han blandt andet i 1998, hvor der rejste sig en folkestemning imod et ifølge Thorkild E. Jensen ”ellers glimrende forhandlingsresultat”.

”Den ekstra fridag juleaften blev ikke tilagt nogen værdi for den enkelte, og i årene efter handlede det meget om, ”hvad er der i overenskomsten til mig?”. Det drejede sig ikke så meget om, hvorvidt det var lykkedes at løfte kollektivet. I det lys var der nogle af de store arbejdspladser, der var gået forrest med lokalaftaler, der ikke kunne se noget til dem i de senere resultater,” mindes Thorkild E. Jensen og fortsætter:

”Her er det altså, at jeg siger, at de i stedet skal glæde sig over, at det er lykkedes at bygge videre på det, som de har skabt. De har ikke tabt noget, men her ligger der stadig en stor faglig opgave i at fortælle folk, at man ikke sætter noget til ved at andre også får adgang til de samme resultater.”

”Vi har faktisk oplevet en stigning i antallet af unge, der organiserer sig hos os”



Dennis Kristensen:

”LO’s indflydelse som hovedorganisation er altså i fare”

Formanden for FOA spekulerer på, hvordan fagbevægelsen opnår indflydelse på EU-institutionernes regler og love på arbejdsmarkedet. Han er bange for, at fagbevægelsens kernemedlemmer begynder at stille moralsk forargede spørgsmål. Og så vurderer han, at den danske model reelt ikke passer til den offentlige sektor.

Han er holdt op med at tillægge den danske model mere betydning, end den kan bære. I stedet spekulerer han på, hvordan fagbevægelsen kan få den samme grundlæggende indflydelse på beslutningerne i europæisk lovgivning, som den har i Danmark – og det gælder både europæisk regeldannelse, indgåelse af europæiske aftaler og den europæiske domstolspraksis.

Eller som Dennis Kristensen, formand for FOA, opridses kernen i den helt konkrete problemstilling:

”Altså, hvordan får vi den indflydelse, når det ikke længere er nok med en taxa ind til Christiansborg, men i stedet kræver et fly til Bruxelles – ned til en verden som er helt, helt anderledes? Hvordan får vi skabt den fælles indsats, der sikrer, at vi også kan øve indflydelse der, hvor regelværket rent faktisk opstår og udformes? Og hvordan formår vi at påvirke implementeringen af EU’s beslutninger?”

Vi skal finde balancepunktet

I forhold til EU og EU’s institutioner vurde-

rer han selv, at man skal acceptere, at samfundet – i dette tilfælde altså EU – spænder beskyttende sikkerhedsnet ud på arbejdsmarkedet som eksempelvis lovbestemt, europæisk mindsteløn. Det er ikke god tone i forhold til den danske model, men i Dennis Kristensens optik skal man med afsæt i aftalesystemets danske traditioner skaffe rettigheder oven på den grundlæggende EU-beskyttelse.

”Vores rolle er at finde det balancepunkt og få knæsat en opgavefordeling, der bevirker, at EU’s aktiviteter altså stopper ved den grundlæggende beskyttelse,” siger Dennis Kristensen – og lader antyde, at sådan fungerer det ofte herhjemme:

”Nogle gange er vi nok tilbøjelige til at betragte den danske model som fagbevægelsens religiøse relikvie, som vi bærer frem ved særlige højtidstunder – imens vi ignorerer, at vi sådan set har gjort relativt meget brug af lovgivningen herhjemme. Enten fordi samfundet har villet det, eller fordi vi har bedt samfundet om at gøre det, når parterne har haft ønske om at institutionalisere et eller andet.”

Blodtabet til de gule og uorganiserede

Nogle dage betragter Dennis Kristensen EU-temaet som den danske models største udfordring. Andre dage synes han nok, at det er mindst lige så vigtigt at opretholde repræsentativiteten på det danske arbejdsmarked. Og det er ikke kun den vigende organisationsgrad på lønmodtagersiden, der bekymrer FOA-formanden. Han har også registreret uro i arbejdsgivernes rækker – blandt andet fordi det heller ikke her lykkes at organisere nye virksomheder.

”Og mister vi først repræsentativiteten, dør overenskomstmodellen. På vores side af bordet er blodtabet til de gule og de uorganiserede et stort problem,” understreger Dennis Kristensen.

På nogle arbejdspladser kan virkeligheden eksempelvis blive, at direktøren afviser

at indgå aftaler med tillidsmanden, fordi han ikke en gang repræsenterer halvdelen af de ansatte. Direktøren vil – forestiller Dennis Kristensen sig – måske sige ”luk røven, tillidsmand, dit mandat gælder ikke alle medarbejderne”.

”LO’s indflydelse som hovedorganisation er i altså fare,” siger Dennis Kristensen.

En moralsk forarget snebold

I den sammenhæng øjner han også en modsat fare for, at kernemedlemmerne vil begynde at stille (moralske) spørgsmål til, hvorfor de skal betale kontingent for resultater og aftaler, der også omfatter de uorganiserede.

Det spørgsmål skal ifølge Dennis Kristensen *ikke* besvares med overenskomster, der alene gælder medlemmerne:

”Det er ikke sikkert, alle vores kernemedlemmer kan forstå den holdning. Så det kræver muligvis nogle lange og gode forklaringer om, at de kristelige også vil kræve overenskomster for deres medlemmer på den arbejdsplads. Jeg tror, at vi skubber en snebold foran os på den moralsk forargede konto, og den snebold bliver kun større og større.”

Der kan være mange forklaringer på det unaturlige fald i medlemsskaren – alle dem, der af den ene eller anden grund fravælger LO-forbundene. En af de forklaringer, Dennis Kristensen fremhæver, er mange lønmodtageres almindelige viden om overenskomstsyste­met.

”De har ikke reel forståelse for og indsigt i, hvad der stammer fra henholdsvis lovgivning og overenskomster. For nylig var der en tv-udsendelse fra sådan et call-center, som holdt til i Spanien og beskæftigede en lang række unge danskere. En af de piger havde til sit chok opdaget, at hun ikke fik løn under sygdom. Det var ikke omfattet af de spanske regler, og hun var dybt rystet over, at mennesker kunne miste indtægt på grund af sygdom,” mindes Dennis Kristensen som ”et

”Nogle gange er vi nok tilbøjelige til at betragte den danske model som fagbevægelsens religiøse relikvie, som vi bærer frem ved særlige højtidsstunder”

meget godt billede på den kollektive viden, der er ved at blive sat over styr”.

Kolossal styrke at favne alle

Derudover peger FOA-formanden på yderligere en udfordring, der udelukkende knytter sig til den offentlige sektors forhold til aftalesystemet.

I virkeligheden er den danske model slet ikke konstrueret til statslige og kommunale arbejdspladser, fordi modellen er udformet i en verden, hvor resultaterne baserer sig på, hvordan det aktuelt går med private virksomheders økonomi, ordrebøger og konkurrenceevne.

”Ud fra den betragtning burde alle offentligt ansatte – bortset fra skovvæsenet og parkeringsvagterne som kradser penge ind – jo sættes ned i løn, fordi vi er ren udgiftsvirksomhed? Vores sektor opererer på baggrund af politisk udstukne rammer, og vi forhandler op imod, hvordan det går den offentlige sektors økonomi – og så er der en grundforudsætning om, at vi ikke må være

”Konfliktvåbenet er stærkest, fordi risikoen er der”

lønførende,” siger Dennis Kristensen.

Dét til trods ser han det som en kolossal styrke, at de offentligt ansatte favner alle, når der forhandles nye overenskomster. Det betyder, at arbejdsgiveren enten får en underskrift på et forlig eller et samlet konfliktvarsel fra hele banden, og som Dennis Kristensen noterer, så finder man ikke i andre lande eksempler på, at man forhandler for hele den offentlige sektor på en gang.

”Det giver selvfølgelig også nogle spændinger, at vi i modsætning til resten af LO’s område forhandler fra bund til top – fra den senest ansatte piccoline til den højest lønnede kommunaldirektør – i samme system,” noterer FOA-formanden.

Vær varsom med konfliktvåbenet

Samtidig fremhæver han, at de offentlige ansatte også er afhængige af, hvordan

”samfundsvinden” blæser. Og Dennis Kristensen blev overrasket over den opbakning, som blandt andet FOA-området mødte under konflikten i 2008. Fra uge til uge viste målinger, at FOA fik stadigt stigende opbakning til sine krav.

”Når man tænker på, at der blandt andet var plejecentre, hvor der kun var nødbemanding, var den støtte nærmest surrealistisk. Alle mine teorier væltede som dominobrikker,” mindes han og afviser, at fagbevægelsen rasler for *lidt* med konfliktvåbenet:

”Konfliktvåbenet er stærkest, fordi *risikoen* er der. Specielt i den offentlige sektor, og specielt hvis det er alle på en gang. Men man skal være varsom med at bruge det bevidstløst og uden omtanke – og det letter jo også vores arbejdsgivers økonomi, hver gang vi gør det...”



Foto: Karsten Weirup

Flemming Vinther:

”Vi er kun interessante som modpart, så længe vi har magt og indflydelse”

Formanden for Hærens Konstabel- og Korporalforening og Centralorganisationernes Fællesudvalg, CFU, vil have tillidsmanden kørt i stilling til at hverve nye medlemmer. Samtidig klandrer han Personalestyrelsen for at udfordre den danske model ad bagvejen. Og han forudser OK-krav af hardcore karakter, hvis aftalesystemet kommer under endnu mere pres.

Som formand for Hærens Konstabel- og Korporalforening sidder Flemming Vinther i et mindre smørhul. Hans forbund har nemlig formålet ikke bare at fastholde, men også at øge antallet af medlemmer de seneste år.

Og i lighed med andre af de forbund, der har høj organisationsgrad og forhandler overenskomster for ansatte i staten og kommunerne, taler han stadig med stor vægt, når han – som formand for de statsansattes centrale forhandlingsudvalg CFU – sidder over for finansministeren.

Den opmuntrende kendsgerning er dog ikke nok til at opveje ærgrelsen over, at fagbevægelsens samlede medlemstal falder. Og det er ikke mindst udviklingen på det private arbejdsmarked, der bekymrer Flemming Vinther, fordi den tendens i hans optik udgør den største trussel mod den danske model.

”Vi er kun interessante som modpart, så

længe vi har magt og indflydelse. Jeg gider da heller ikke indgå aftaler med finansministeren, hvis jeg fornemmer, at han ikke har nogen gennemslagskraft,” siger Flemming Vinther.

Det er ikke raketvidenskab

Det handler altså om at hverve nye medlemmer, og her er den lokale tillidsrepræsentant den allervigtigste person.

”Jeg hører ikke til dem, der betragter hvervning som raketvidenskab, for der er reelt kun et instrument, der virker. Og det er at være ude på arbejdspladserne og sige ”dav, jeg er din tillidsrepræsentant, nu skal du høre...” Sådan var det i går, sådan er det i dag, og sådan er det i morgen. Reklamekampagner og flotte pjecer er blot krymmel på lagkagen og kan ikke erstatte hvervning. Kun understøtte den. Og det er vi ganske enkelt nødt til at erkende efter nogle år, hvor vi nok har været for optagede af at sidde i tryghed på kontorerne og producere plancher,” siger Flemming Vinther.

Han ved godt, at det er nemt at sige, når man repræsenterer et område, hvor medlemmerne er samlet ”i klumper” – i modsætning til eksempelvis bageren, som er den eneste svend i butikken. Han er sværere at organisere. Men det må ifølge Flemming Vinther ikke bruges som undskyldning.

”Vi skal have styr på TR-dækningen. Det er den lokale synlighed, der gør en forskel. Og hvorfor skal man betale sit kontingent, hvis man ikke oplever, at der er en tillidsrepræsentant, som hjælper med hverdagens problemer,” spørger han.

Vi udfører konceptet forkert

Samtidig peger HKKF- og CFU-formanden på, at de seneste års forbundsfusioner kan have gjort det sværere at hverve medlemmer. I hvert fald fremhæver han, at det ”især er de store blandingsforbund, der bløder voldsomt.” Modsat har små og mellemstore forbund – især dem med høj faglig

”Jeg hører ikke til dem, der betragter hvervning som raketvidenskab”

profil – som minimum formålet at fastholde medlemstallet. Og det endda uden at man har reduceret kontingentet. Alt det ser Flemming Vinther som et bevis på, at selve ideen holder:

”Nej, konceptet fejler ikke noget. Det er snarere måden, vi udfører det på, og hvis jeg skal være lidt grov, kan man sige, at de store forbund har fusioneret for at skaffe ressourcer til lokale aktiviteter. Men efterhånden har de opdaget, at stordriftsfordelene var mindre end forventet, og når medlemmerne fortsætter med at sive, har man skåret på servicen. Vi skal ikke tilbage til et LO med 72 medlemsforbund, men de store forbund skal nok finde ud af, hvordan de forskellige sektorer og faggrupper profileres bedre,” siger Flemming Vinther.

Staten dikterer fra oven

Det er ikke kun på lønmodtagersiden, Flemming Vinther oplever problemer i forhold til den danske model. I de senere år har han registreret stadigt flere eksempler på, at Personalestyrelsen udfordrer aftalesystemet i den danske model ad bagvejen.

Et af de nyeste eksempler stammer fra de seneste overenskomstforhandlinger, hvor parterne brugte ”*oceaner af tid*” på en aftale om prisen, når man tilkøber pensionsår. Bagefter ændrede styrelsen så principperne i ordningen rent forvaltningsmæssigt.

”Hvis man virkelig ville den danske model, havde man enten annonceret disse tiltag i forhandlingerne, eller også havde man – i respekt for OK-aftalen – bagefter kaldt os over og sagt, at der var brug for at justere principperne. Det er altså ikke nok, at arbejdsgiversiden berømmer den danske model i skåltalerne. De skal også ville den i hverdagen,” fremhæver Flemming Vinther.

Den episode beskriver også, at det i det hele taget er blevet vanskeligere at forhandle offentlige overenskomster. Selv om Venstres Claus Hjort Frederiksen – ifølge Flemming Vinther – som finansminister under OK-11, har optrådt som en ”ægte tilhænger af partssystemet”, har tendensen også været, at indholdet af statslige og kommunale aftaler – både centrale og lokale – i langt højere grad har været dikteret ekstremt stramt fra centralt hold.

Og med mindre den udvikling ændrer sig, forudser Vinther, at kommende overenskomstforhandlinger bliver præget af krav af den mere ”*hardcore*” karakter.

En rigtig sørgelig udvikling

”Hvis man bliver ved med at gennemføre ting hen over hovedet på arbejdsmarkedets parter, vil vi opleve massive krav på trykthed, længere opsigelsesvarsler og langt flere ”skal”- i stedet for ”kan”-bestemmelser. Alle krav, som reelt strider imod Finansministeriets og Personalestyrelsens ønsker om mere oplødning og større lokal indflydelse. Det kan resultere i en dagsorden, som jeg dybest set ikke selv er dybt forelsket i, fordi den vil rokke ved den fleksibilitet på arbejdsmarkedet, som netop bærer den danske model. Men hvis de saver det ene ben af modellen, begynder vi selvfølgelig at save i det andet,” siger Flemming Vinther og tilføjer:

”Og det vil være en rigtig sørgelig udvikling”.

Foreløbig er det ikke nået dertil. Og han håber, at den udvikling kan stoppes under en ny regering. Selv om han ganske vist ikke forventer højere lønninger – ”det er jo den samme statskasse, en ny finansminister overtager” – regner han helt sikkert med en langt bedre dialog efter et regeringsskifte.

En dialog, som blandt andet vil omfatte TR-dækningen, samarbejdsstrukturer, nye organisationsformer og trivselsområder.

”Det skulle gerne åbne for en langt mere fri dialog på begge sider af bordet og få begge parter væk fra alt for ofte at ende med at sige ”nej, det kan vi ikke, det tør vi ikke, det vil vi ikke”. Dilemmaet bliver, hvordan vi sætter de lokale fri i højere grad end i dag uden at sætte medlemmernes tryk over styr. Det fremtidige tema forbliver at forstå og acceptere, at staten er en meget, meget bred arbejdsplads med mange typer af medarbejdere og institutioner med behov for mange flere typer af løsninger, end vi ser i dag”, noterer Flemming Vinther.

Godt at blive presset..

Ud over at medlemsudviklingen i fagbevægelsen og tendensen til Personalestyrelsens øgede indblanding er med til at presse den danske model, peger Flemming Vinther også på, at systemet bliver klemmt af afgørelser og beslutninger i EU-regi. Her er den danske model meget lille i de store spil:

”Mens vi herhjemme – trods alt – stadig er rimeligt enige om, at systemet er godt og i øvrigt ikke lader verden gå under i de tilfælde, hvor Folketinget vedtager lovgivning, så står vi internationalt alene. I modsætning til os har den europæiske fagbevægelse ikke tradition for aftalevejen og har ikke så meget imod lovgivning på området, og så kan man føle sig lidt ensom, når man står og siger ”nej, vi skal have en aftale”. Når den europæiske arbejdsgiver-side heller ikke hopper med på den danske model, skyldes det måske, at de er vant til en fagbevægelse, der blokerer trafikken og hælder kartofler i gaderne. De er ikke vant til sådan nogle som os, der accepterer, at der er en sammenhæng mellem lønniveau og arbejdsudbud og selv bidrager til at opbygge pensionsopsparinger.” ”Altså en fagbevægelse som tager ansvar”.

Foreløbig eksisterer den danske model

dog stadig. Og Flemming Vinther er sådan set også fortrøstningsfuld, når han vurderer fremtiden. I hvert fald den del af systemet, fagbevægelsen selv kan være med til at påvirke:

”Vi bliver nødt til at fortælle medlemmer og ikke-medlemmer, at der er forskel på os og de gule. Det koster mere hos os, men de får også mere for pengene. Vi har apparatet – og vi ved godt, hvad der skal til, og vi kan godt, når vi tager os sammen,” siger HKKF-formanden – og ”man kan jo sige, at den borgerlige regerings seneste års ”tromlen hen over fagbevægelsen” også har haft en positiv side:

Det har betydet, at vi er rykket tættere sammen. Når vi formår at samle 40.000-50.000 mennesker på Christiansborg Slotsplads og 5.000 tillidsfolk i Odense, viser det jo, at medlemmerne og tillidsfolkene er med. De bakker jo op, for pokker, så lad os bruge det til at komme helt ud på arbejdspladserne. Det er dér, det foregår.”

”Vi bliver nødt til at fortælle medlemmer og ikke-medlemmer, at der er forskel på os og de gule”



Jan Villadsen:

”Vi har fået et kæmpe, uformelt arbejdsmarked”

Formanden for 3F's Transportgruppe ser den danske model angrebet fra mange sider. Social dumping, faldende medlemstal og talrige danske regeringsindgreb udgør hovedparten af trusselsbilledet.

Det er kun ti år siden, han kunne sidde til møder i den europæiske fagbevægelse og tænkte sit, når faglige kolleger talte om det *formelle* og det *uformelle* arbejdsmarked. Dengang noterede han nærmest henkastet, at det var *deres* problem. Det ville aldrig – *aldrig* – blive aktuelt i Danmark, for vi havde jo styr på sagerne med den danske model.

Sådan tænker Jan Villadsen, formand for 3F's Transportgruppe, ikke længere. Tværtimod:

”I dag har vi også et kæmpe, uformelt arbejdsmarked herhjemme. Vi har bare aldrig fået kortlagt, hvordan det ser ud. Jeg tror, folk vil blive forskrækkede over resultatet, når det går op for dem, hvor meget den uformelle sektor rent faktisk fylder inden for restauranter, pizzabagere, transportområdet og sådan noget,” siger Jan Villadsen.

Det er blot en af de tendenser, Jan Villadsen henviser til, når han sætter ord på den række omstændigheder, der ”set fra min stol truer den danske model”: Social dumping, faldende medlemstal, udsigten til EU-lovgivning på arbejdsmarkedet og sidst men ikke mindst en borgerlig regering, der gennem ti år ”stort set ikke har bestilt andet end at undergrave den danske model” med indgreb som eksempelvis genopretningspakken:

”Når regeringen præsenterer en så omfattende plan, lige efter at vi har lavet en ansvarlig overenskomst, så har vi altså nok at beskæftige os med,” konstaterer Jan Villadsen.

Frygten for laveste fællesnævner

Den reducerede organisationsgrad udgør en særlig udfordring, fordi nogen på ”et eller andet tidspunkt for alvor stiller spørgsmål ved legitimiteten i aftaler, der er vedtaget af et fåtal”, som Jan Villadsen udtrykker det.

Det vil især blive et problem, hvis et overenskomstresultat forkastes – i den situation vil man diskutere, om det er i orden at sende landet ud i en storkonflikt, når organisationsgraden ikke er større. Konsekvensen kan blive, at man stemmer for en aftale alene for at undgå den situation.

”Som udgangspunkt skal vi naturligvis altid gå efter aftaler, vi kan anbefale medlemmerne at stemme for. Men hvis vi simpelt hen bliver bange for at bruge konfliktvåbenet, er det jo laveste fællesnævner, der tager over,” siger Jan Villadsen – der i øvrigt har en organisationsgrad på lige godt 70 procent og altså et stykke over den gennemsnitlige på 61 procent.

Medansvar for medlemstab

Samtidig afviser han også de stemmer, der siger, at organisationsgraden ikke betyder så meget, så længe overenskomstdækningen er høj. Det er ifølge Jan Villadsen ”rent vrøvl”:

”Selvfølgelig hænger det sammen. Til hver en tid. Der er jo ikke noget ved at lave en overenskomst på en virksomhed, hvor vi ingen medlemmer har – og modsat kan man heller ikke sige, at bare fordi vi har mange medlemmer, så er det lige meget, om vi har overenskomster. De folk, der tror, at en tilstrækkelig stor mængde overenskomster i sig selv er nok til at sikre den danske model, har ikke forstået det her,” siger gruppeformanden.

Til gengæld er han enig med alle dem,

”I dag er der alt for mange, der ikke i tilstrækkelig grad kender værdien af en overenskomst”

der mener, at fagbevægelsen bærer et medansvar for det faldende medlemstal. Efter at man gennem mange år vænnede sig til, at medlemmerne kom af sig selv, har forbundene ikke i tilstrækkelig grad evnet at sadle om og være mere opsøgende og fortælle folk om fordelene ved et medlemskab af fagforening og a-kasse.

”I dag er der alt for mange, der ikke i tilstrækkelig grad kender værdien af en overenskomst. De tror, det er Folketinget, der lovgiver om alt det, der sker på arbejdspladsen – og det tror de blandt andet, fordi ham der Lars Løkke fra Græsted stiller sig op og siger, ”nu har vi lavet en tilbagetrækningsreform for at være solidariske”. Vores manglende dialog er årsagen til, at mange tror, tingene kommer af sig selv,” siger Jan Villadsen.

Udfordringen fra øst

Social dumping er et af de områder, som ikke mindst 3F – trods alt – har formået at få udbredt til arbejdspladserne ved at gøre det til hovedtema ved overenskomstforhandlingerne i 2010. Før det tidspunkt var der, som gruppeformanden udtrykker det, ”ikke mange i fagbevægelsen, der talte om social dumping”.

I dag er det kendt af alle – ikke bare herhjemme, men i det meste af Europa. Også i lande, der allerede har lovgivet om mindstelønnen. Og selv om han ikke bryder sig om lovgivning på arbejdsmarkedet – og slet ikke en europæisk mindsteløn – frygter han, at det går den vej.

”Herhjemme har den borgerlige regering i hvert fald ikke vist vilje til at kontrollere og løse disse problemer,” siger Jan Villadsen – og understreger, at det ikke er udlændingene, der er problemet.

”Vi har ikke noget imod arbejdskraftens fri bevægelighed. Det er importen af billig arbejdskraft, der optager os, og hvis vi ikke reagerer nu, er det for sent. For mens det lige nu er polakker, estere, rumænere og bulgarene, der trykker priserne, bliver man hele tiden

ved med at lede efter billigere løsninger. Se bare i lufthavnen i Manila, hvor tusindvis af fattige filippinere står i kø for at komme ud. Det kan blive en kæmpe udfordring.”

Aftaler om ret til uddannelse

I forhold til de kommende overenskomstforhandling forudser gruppeformanden, at fagbevægelsens krav i høj grad vil afspejle indholdet af de forringelser, der er blevet vedtaget i Folketinget. Når regeringen eksempelvis har reduceret mulighederne for både adgang og tilskud til (efter)uddannelse, vil det automatisk blive et af de temaer, der skal indgås aftaler om.

”Vores medlemmer taler meget om, at de ting, regeringen har fjernet, skal erstattes af aftaler. Det gælder eksempelvis retten til at uddanne sig efter en afskedigelse – eller kravet om, at arbejdsgiveren økonomisk bidrager til, at man kan uddanne sig ud af sit job, siger Jan Villadsen.

Tilsvarende forholder det sig med blandt andet kravet om længere opsigelsesvarsler, selv om det vil bryde med fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, og andre emner inden for det felt, som Jan Villadsen kalder ”tryghed i fællesskabet”.

”Det er livsnødvendigt for transportområdet, at vi holder fast i de centrale lønforhandlinger. Når vi har 4.000 sager om året ud af 65.000 medlemmer, er det fordi, de ikke engang får det, der er aftalt i de centrale forhandlinger. Det vil gå helt galt, hvis vores skal forhandle lokalt. Samtidig skal vi også til at vurdere, om CO-industri stadig skal lægge linjen for nye overenskomster,” siger Jan Villadsen og tilføjer:

”Det kommer de til næste gang, men jeg tror så også, at det er en af de sidste gange, det sker. Når vi aftaler på transport med Fællesoverenskomsten, lægger vi jo rammen for langt flere, end CO gør. Og den andel bliver kun større og større. De arbejdspladser, industrien har tabt, kommer jo ikke igen.”



Josephine Fock:

”Lad os tilbyde de helt unge to års gratis medlemskab”

Sekretariatschefen i OAO – Offentligt Ansattes Organisationer – efterlyser mere målrettet rekruttering af de helt unge. Samtidig opfordrer hun til øget adgang til at vælge frit mellem fagforbundene, og så skal LO-familien blive langt bedre til at fortælle, hvad medlemmerne får for kontingentet.

Hun tror på den danske model. Hun tror på den, fordi aftaler er stærkere end lovgivning. Fordi aftalerne er stemt hjem, og folk er enige om indholdet.

”Sådan er det bare,” fastslår Josephine Fock, sekretariatschef i OAO – Offentligt Ansattes Organisationer – hvor hun blandt andet forhandler overenskomster for de offentligt ansatte LO-medlemmer.

Men i takt med at fagbevægelsen mister medlemmer, er tvivlen også begyndt at nage Josephine Fock. Hendes bekymring handler om, hvorvidt lønmodtagersiden er ved at blive svækket så voldsomt, at arbejdsgiverne ikke længere betragter ”os som en tilstrækkelig slagkraftig modpart”.

Den udvikling skal der reageres overfor. Det skal gøres mere attraktivt at være medlem af en fagforening, og det er i det lys, Josephine Fock blandt andet foreslår nemmere adgang til frit valg mellem forbundene og op til to års gratis medlemskab for nye medlemmer første gang, de melder sig i en fagforening.

”Til gengæld tror jeg ikke så meget på

værdien af at arbejde for særrettigheder til LO-medlemmerne i overenskomsterne. Grundlæggende er tankegangen ganske vist tiltalende, men jeg tror ikke, vi kan overleve på det, da vi ikke kan få lov til at føre det helt ud i livet på grund af blandt andet EU-direktiver. I overenskomsterne repræsenterer vi jo også ikke-medlemmerne på arbejdspladserne,” siger Josephine Fock.

Et frækt tilbud til de unge

I stedet efterlyser hun, at LO-forbundene for alvor begynder at diskutere muligheden for at lade medlemmerne vælge frit mellem forbundene.

”Jeg synes, vi får flere og flere sager, hvor vi har grænsestridigheder. Det er altså ikke gavnligt, at det kommer ud, og jeg tror simpelthen ikke på, at medlemmerne kan forstå det. De har naturligvis behov for, at der er nogen, der kender til lige præcis deres specielle vilkår – men der er rigtig mange medlemmer, også når du ser på de store forbund, som alligevel godt kunne være medlem flere steder. Vi er nødt til at åbne den diskussion – ligesom de har gjort hos eksempelvis akademikerne,” understreger Josephine Fock.

På samme måde forestiller hun sig også, at det er muligt at vende medlemsudviklingen, hvis fagforeningerne bliver bedre til at fange de unge og andre potentielle medlemmer. Og det må gerne ”ske på en fræk måde”, som Josephine Fock kalder sit forslag om op til to års gratis medlemskab.

”Mens andre lokker dem med superbillige kontingenter, skal vi måske overveje at sige, at hos os kan du være medlem i LO eller et af medlemsforbundene i to år uden at betale for det. På den måde får vi dem fanget ind, og så kan vi forklare dem, hvad de senere får for kontingentet; at de penge faktisk kommer rigtig godt igen”, siger Josephine Fock – som godt er klar over, at forbundene allerede gør ”rigtig, rigtig meget for at fange de unge”:

”Vi skal forholde os til, hvordan vi egentlig bliver opfattet”

Hvordan bliver vi opfattet?

”Men vi er simpelt hen ikke gode nok til at få fat på de helt unge, som i hvert fald i den første del af deres arbejdsliv er ufaglærte, og dér er en del af vores målgruppe. Vi skal fange deres interesse allerede, mens de er i folkeskolen. Jeg tror, at vi i langt højere grad skal inddrage de sociale netværksmedier som Facebook og Twitter på nye måder, som giver os mulighed for en mere direkte kontakt. Det vil virke bedre end store billboards, som fortæller, at det og det forbund støtter den og den sportsgren,” siger sekretariatschefen og tilføjer:

”Samtidig skal vi også se på os selv som forbund. Vi skal blandt andet tænke på, hvem det er, vi – i forhold til for eksempel køn og alder – sætter i spidsen for de forskellige fagforeninger. Vi skal forholde os til, hvordan vi egentlig bliver opfattet.”

I det hele taget mener Josephine Fock, at LO-fagbevægelsen skal blive bedre til at forklare alle, hvad det er, medlemmerne får for pengene:

”Vi har et særligt problem, fordi der er så mange, der har meldt sig ind i de gule fagforeninger. Hvis man ser objektivt på, hvad de gule laver, så giver de altså en ydelse, som medlemmerne er tilfredse med. Og netop derfor skal vi i LO være helt skarpe på, hvad er det for en ydelse, vi leverer. Vi skal blive bedre til at sætte en dagsorden, som fortæller medlemmerne, at de hos os ikke bare får en individuel forsikringsordning. I får også solidaritet, fællesskab, tryghed og sikkerhed,” siger Josephine Fock og afviser, at LO skal gå den modsatte vej og lave sin egen tværfaglige discountmodel af en fagforening.

Tryghed det store tema

Netop de begreber er fællesnævner for de temaer, som OAO-chefen ser som bærende i kommende overenskomstforhandlinger. Det gælder ikke mindst ”tryghed” i forhold til blandt andet forbedrede opsigelsesaftaler, som netop nu er blevet et alt for virkelighedsnært emne for mange offentligt ansatte.

”Indtil nu har opfattelsen vel været, at hvis man først fik job i den offentlige sektor, kunne man blive der i tid og evighed. Nu vælter det ind med fyringer for offentligt ansatte medarbejdere, og det har været et kæmpe kulturchok – og de offentligt ansattes organisationer bliver nu nødt til at forholde sig til, at deres medlemmer nu fyres, ligesom hvis de var ansat på en fabrik. Det er kommet bag på mange ansatte og organisationer, og folk er super utrygge. Og det er derfor, der nu kommer flere tryghedskrav ind – også i forhold til seniorer,” siger Josephine Fock.

Lønnen vil naturligvis altid være et tema, men her vurderer sekretariatschefen, at den offentlige sektor – ligesom den private – har forståelse for, at der ikke er uanede mængder guld og grønne skove.

”Man vil formentlig acceptere en lidt dårlig lønudvikling, om man så må sige. Og derudover er det min fornemmelse, at

offentligt ansatte medlemmer også har en klar forståelse for, at det offentlige ikke skal være lønførende. De ved godt, det er det private, der skaber værdierne, og vi har vores reguleringsordning,” konstaterer Josephine Fock.

Bevar konfliktretten

Hun har også en fornemmelse for, at langt de fleste medlemmer i forbindelse med de kommende forhandlinger om nye overenskomster foretrækker en samarbejdslinje frem for en konflikt. Den holdning skyldes ikke mindst erfaringerne fra den seneste

konflikt i 2008, som trak ud og tømte strejkekasserne.

”Hvis du spørger det menige medlem, tror jeg, at langt de fleste foretrækker samarbejdslinjen med arbejdsgiverne. Og i særdeleshed de offentligt ansatte har lige nu ingen ønsker om en konflikt. Alligevel kan man ikke bare tage konfliktretten ud af vores danske model, uden at se på *hele* systemet. Konfliktretten er en vigtig magtfaktor – vores ultimative våben, som vi helst ikke vil tage i brug,” noterer hun om det redskab, der er med til at bane vej for aftaler, der er stærkere end lovgivning.

”Til gengæld tror jeg ikke så meget på værdien af at arbejde for særrettigheder til LO-medlemmerne i overenskomsterne”



Karin Retvig:

”De underminerer bare overenskomsten”

Sektorformanden for HK/Privat er bekymret over, at arbejdsgiverne skriver medarbejdere ud af overenskomsten og gør dem til funktionærer på individuelle kontrakter. Hun konstaterer, at andre LO-grupper er med til at forhindre HK i at opfylde 50 %-reglen. Og så kræver hun plads i det centrale forhandlingsudvalg ved de næste overenskomstforhandlinger.

Hun kalder den danske model ”unik”. Og hun finder den så værdifuld, at vi ”virkelig skal passe på den”.

Og det er netop dét, der er problemet. For når Karin Retvig, sektormand i HK/Privat, betragter modellens nuværende tilstand, føler hun ikke trang til at smide om sig med superlativer. Og hun synes ikke, der bliver passet godt nok på den.

Foran sig ser hun nemlig et gensidigt aftalesystem, der vakler faretruende. Og det skyldes ikke alene, at arbejdsgiverne – som Karin Retvig formulerer det – ”bevidst underminerer modellen”. På den anden side af forhandlingsbordet er fagbevægelsen ifølge sektorformanden heller ikke dygtig nok til at fange arbejdsmarkedets forandring fra industri til service.

LO skal være ekstremt vågen

Fra Karin Retvigs position koncentrerer det helt store problem sig om 50 %-reglen, det særlige HK-fænomen, som nu betyder, at det i kraft af faldende medlemstal er stadig sværere at tegne overenskomster

med arbejdspladser. Og sammenholdt med at stadig flere får status som funktionærer, ser hun i horisonten et arbejdsmarked, der ikke er overenskomstdækket.

”Og den fare skal LO være ekstremt vågen over for. Ellers bliver LO kørt af banen,” advarer Karin Retvig og uddyber:

”LO’s image er det timelønnede område – blue collar-området – og det er der ikke noget forkert i. Det er det, vi er rundet af. Men i dag er det ikke kun HK’s medlemmer, der ansættes på funktionærlignende vilkår og faktisk er funktionærer. Det sker for flere og flere af LO’s andre grupper – som eksempelvis elektrikerer, der lige pludselig sidder og laver overvågning og support i en stor virksomhed og går fra timeløn til funktionærløn, og arbejdsgiverne har den generelle opfattelse, at funktionærer skal ansættes på kontrakt og altså ikke være omfattet af overenskomsten.”

Individuelle kontrakter

Og selv om disse øvrige faggrupper er organiseret i deres egne forbund, tæller de ikke med i opgørelsen, når HK skal op på mindst 50 procent for at tegne overenskomst med en arbejdsplads.

”Det betyder, at vi faktisk bliver forhindret i at opfylde kravet, fordi de – ligesom de gule og de ikke-organiserede – går ind over vores funktionærområde og laver en form for administrativt arbejde,” konstaterer Karin Retvig.

I nogle tilfælde lykkes det rent faktisk – ”ved godt fagligt arbejde, hårdt arbejde og alt muligt andet” – at hverve medarbejdere nok til at passere grænsen på 50 procent. Men i næsten lige så mange tilfælde oplever HK/Privat, at arbejdspladsen lige så hurtigt skriver medarbejdere ud af overenskomsten ved at ansætte dem på individuelle kontrakter:

Lokkes af særligt ansvar

”Arbejdsgiverne underminerer bare overenskomsten. Der er ingen gevinst i det for

”... Det er et kæmpe problem for fagbevægelsen, at vi ikke kan holde på de folk ...”

den enkelte, men mange mennesker lader sig lokke af, at de får tilbudt et job med et særligt ansvarsområde og tusinde kroner mere i løn om måneden. Nogle af dem får titler som projektleder eller koordinator, og når de alligevel ikke har en overenskomst, melder nogle af dem sig ind hos Lederne. Det er et kæmpe problem for fagbevægelsen, at vi ikke kan holde på de folk – og jeg oplever det som en helt bevidst strategi fra arbejdsgiverne på især industriens område,” understreger Karin Retvig.

HK har sammen med Teknisk Landsforbund tabt tre faglig voldgiftssager mod virksomheder, der skrev folk ud af overenskomsterne – og de to forbund vil derfor ikke køre flere sager, før temaet bliver et hovedkrav ved næste overenskomstforhandling.

Og hvis det heller ikke her lykkes at skabe gennembrud, der kan bidrage til at hæve dækningsområdet, er Karin Retvig åben over for øget lovgivning. Også selv om det strider mod alle principper i den danske model, men hvis modellen ikke i tilstrækkelig grad sikrer medlemmerne og måske ligefrem stiller dem dårligere, er lovgivning den nødvendige udvej ifølge sektorformanden.

Barrierer i hvervearbejdet

Hele denne udvikling gør det heller ikke nemmere for HK at gennemføre kongresbeslutningen om at øge antallet af medlemmer med ti procent og fastholde 25 procent flere, end man gør i dag. Som Karin Retvig siger, går man dog ”målrettet” efter den ambition, men ”det er godt nok slemt”:

”Når vi hverver og organiserer, kan vi ikke bare banke på døren til en skurvogn og sige ”her er vi”. Virksomhederne har vagter, og hvad ved jeg, og hvis vores faglige folk ønsker at besøge eksempelvis IBM, skal de først cleares. Der er utroligt mange af den slags barrierer, som betyder, at vi har svært ved at komme ind på den nye type af servicearbejdspladser, og derfor bruger vi

rigtig meget krudt på at kommunikere og være synlige i medierne. Det er vi nødt til, hvis vi skal have fat i dem, vi gerne vil fortælle den gode historie,” siger Karin Retvig.

Den gode historie kan handle om nye overenskomstmæssige landvindinger, og her argumenterer sektorformanden for, at fagbevægelsen i endnu højere grad søger resultater, der er mere ”nærværende” for den enkeltes hverdag. Der skal være flere elementer som eksempelvis kompetenceudvikling og frit valgs-ordninger, for det ser medlemmerne som en mulighed for selv at manøvrere rundt.

”Det giver den fleksibilitet i overenskomsterne, folk efterspørger,” fremhæver Karin Retvig.

Kræver central plads

I bestræbelserne på at ændre det billede af arbejdsmarkedet, som hun oplever, skjuler Karin Retvig ikke, at hun sammen med Teknisk Landsforbund vil kræve at få plads i det centrale forhandlingsudvalg i de kommende overenskomstforhandlinger i industrien.

De to forbund vil pege på, at det er dem, der sidder inde med den bedste viden om funktionærområdet – og dermed også har det bedste kendskab til udviklingen.

”Vores medlemmer mærker det jo hver dag. Det er vores overenskomst, og det er derfor uhørt, at funktionærerne ikke sidder med i det snævre udvalg, der forhandler deres overenskomst. Det er problematisk, at funktionærernes rammer forhandles af to timelønnede, og det håber jeg, de kan se fornuften i,” siger Karin Retvig – uden at røbe, hvad der sker, hvis det ikke er tilfældet:

Det spørgsmål nøjes hun med at besvare med et ”*wait and see, wait and see...*”



Jørn Neergaard Larsen:

”Realiteten er, at der bliver tale om smalkost”

Dansk Arbejdsgiverforenings administrerende direktør er dybt fascineret af den danske model og vil kæmpe for et arbejdsmarked med størst mulige frihedsgrader for medarbejdere og virksomheder. Men samtidig fastslår han, at tiden nu er inde til mådehold – og han advarer fagbevægelsen mod at betragte medlemmerne som klienter.

”Der er ingen tvivl om, at jeg personligt er dybt fascineret af aftalemodellen, herunder samarbejdsaftalen mellem LO og DA. Jeg mener, den har været af uvurderlig betydning for udviklingen og forståelsen af det danske arbejdsmarked. Når vi sammenligner Danmark med for eksempel Sverige og Tyskland, der har helt andre relationer mellem virksomheder og medarbejdere, skyldes det, at vores aftaler langt hen ad vejen inviterer til, at vi opbygger stor social kapital, åbenhed, frihed og inddragelse. Det er helt afgørende, at vi fører den tradition videre.”

Jørn Neergaard Larsen, administrerende direktør i Dansk Arbejdsgiverforening, er tæt på at få det til at lyde som en kærlighedserklæring, når han formulerer sit forhold til den danske model. Helt så bogstaveligt skal hans udsagn dog ikke opfattes, og det er formentlig derfor, at han i samme åndedrag beder om ”ikke at blive overfortolket”.

Det ændrer dog ikke på, at DA grundlæggende støtter tanken om et arbejdsmarked, hvor virksomheder, medarbejdere og relevante organisationer indbyrdes aftaler forholdene

– og det uagtet de udfordringer og det pres, som modellen er underlagt i disse år:

”DA er stærkt *kommittet* på aftalemodellen. Vi ønsker, at frihedsgraderne for medarbejderne og virksomhederne skal være så store som mulige inden for nogle rammer, som er fastlagt af vores overenskomstparter. Vi ønsker en fornuftig koordination af den udvikling – aftalt mellem LO og DA – og vi ønsker, at regeringen og EU i mindst muligt omfang blander sig i de her forhold,” siger Jørn Neergaard Larsen.

Smalkost i overenskomsterne

Når det er sagt, undertrykker DA-direktøren ikke, at tiderne har ændret sig. Den største udfordring mod den danske model er globaliseringen, og det må nødvendigvis præge de kommende overenskomster.

”Det kan lyde helt konservativt, arbejdsgiverpolitisk, men realiteten er, at der bliver tale om smalkost i overenskomstudviklingen. Vi er nødt til at finde veje til at udvikle vores aftaler på en sådan måde, at der er stærk fokus på produktivitet, kompetencer, fleksibilitet og selvfølgelig en honorering for det. Men en honorering, som vi kan konkurrere på basis af. Hvis det ikke lykkes, er der kontant afregning i form af tabte arbejdspladser,” siger Jørn Neergaard Larsen.

I den forbindelse er det ikke mindst omkostningsniveauet og kompetenceudviklingen, der optager DA-chefen:

”Vi skal – som Harald Børsting eksempelvis har udtalt – ikke konkurrere på kinesiske vilkår. Men virksomhedernes omkostningsniveau er alt for højt sammenlignet med Tyskland og de andre nabolande, vi konkurrerer med. Det er en fuldstændig umulig situation, som på sigt vil skabe fattigdom i Danmark, hvis den ikke korrigeres,” siger Jørn Neergaard Larsen og fortsætter:

Dårlig uddannelse dødbringende

”På sigt er det tilsvarende *helt* uacceptabelt og dødbringende for Danmark, at de

”På sigt er det tilsvarende helt uacceptabelt og dødbringende for Danmark, at de unge bliver uddannet for dårligt ... ”

unge bliver uddannet for dårligt. Der er for mange, som slet ikke kan læse efter ni års skolegang, der er alt for mange, der ikke gennemfører en ungdomsuddannelse og forbliver ufaglærte, og der er alt for mange i den voksne arbejdsstyrke, som alt for tidligt holder op med at fokusere på deres egen kompetenceudvikling,” siger Jørn Neergaard Larsen – og ærgrer sig over, at ”krisen på en eller anden måde har slået de gode takter i arbejdsmarkedets kompetencefonde i stykker”.

”LO og DA har søgt at etablere de nødvendige platforme for kompetenceudvikling. Den kurs må ikke ændres – det er helt afgørende, at vi bliver bedre til at uddanne de unge, og at *alle* på arbejdsmarkedet er opmærksomme på, at det livet igennem er

nødvendigt at udvikle sine kompetencer,” siger Neergaard Larsen.

Derudover peger DA-direktøren på en helt anden faktor, som presser den danske model. En faktor, som hverken handler om globalisering, krav til kompetencer eller virksomhedernes konkurrenceevne:

De unge individuelle individer

”Det handler om individsiden. Her står vi også over for nogle udfordringer,” siger Jørn Neergaard Larsen og henviser til, hvordan hans opvækst – og tiden dengang – var præget af et helt naturligt forhold til kollektiv organisering.

Den gang var det – som han nævner – helt naturligt at være med i DSU eller andre politiske ungdomsforeninger. Det var en given størrelse, at man deltog i studenterarbejdet, når man læste. Og ligeledes meldte man sig ind i en fagforening, når man fik et job. Sådan er det ikke længere, og specielt i forhold til LO-området mener DA-direktøren, at det kniber med at ”fremstå tilstrækkelig attraktiv for de unge”:

”Her har arbejdsmarkedets parter et fælles ansvar for at udvikle aftaler, som er så rummelige, at de unge får plejet deres individuelle behov, samtidig med at aftalerne sikrer medarbejdere og virksomheder en vis grundbeskyttelse. Et andet aspekt kan handle om, hvad det koster at være medlem af en fagforening, men det er ikke mit gebet...,” siger Neergaard Larsen.

Frivillighed og fleksibilitet

I forhold til at pleje de individuelle behov i overenskomsterne forestiller DA-direktøren sig blandt andet, at man i højere grad opererer med det, han kalder ”det frivillige element”, som i højere grad end nu giver virksomheden og den enkelte medarbejder større mulighed for at boltre sig.

For selv om han godt ved, at folk betaler til en fagforening for at få en vis beskyttelse – ”og den mindstebeskyttelse skal selvfølgelig-

lig være med i en overenskomst” – betragter det typiske medlem sig ikke som en svag medarbejder i dag. Og netop derfor skal fagbevægelsen passe på med at gøre medlemmerne til klienter.

”De unge vil ikke være tabere. De vil være med i vindermiljøer, og hvis de skal være med i en fagforening, så skal det være fordi, de tiltrækkes af fagligt, kollegialt fællesskab med nogen, som *vil* noget” formaner Jørn Neergaard Larsen.

Og det er netop de idealer, Jørn Neergaard Larsen har i fokus, når der skal forhandles overenskomst. Her ser DA på *kernearbejdskraften*, fordi den sikrer virksomheden produktivitet og fleksibilitet.

”På den ene side kan arbejdet tilrettelægges i forhold til behovet, på den anden side kan de ansatte arbejde meget i nogle perioder, mindre i andre og holde helt fri i tredje perioder. Jeg er sikker på, at virksomhederne gerne betaler for den fleksibilitet, som i øvrigt kan betyde, at både medarbejdere og virksomhed får et godt liv. Det skal vi *også* være opmærksom på i udviklingen af vores overenskomster,” siger han.

Flere skal på minimalløn

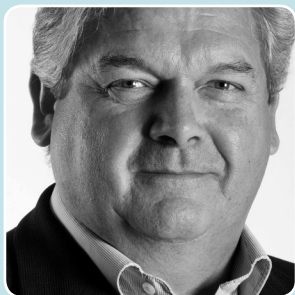
Ud over behovet for øget fleksibilitet peger Jørn Neergaard Larsen også på, at der i forsvaret af den danske model er behov for at overføre så meget som muligt af normal-lønsområdet til minimallønsområdet og – derudover – indføre flere rammeoverenskomster:

”Vi har vist omkring tusinde overenskomster på DA-området, og det er simpelt hen ikke praktisk for nogen – heller ikke for de medarbejdere, der er beskyttet af dem. Det ville give et meget mere spændstigt arbejdsmarked, hvis det antal for eksempel blev reduceret til under hundrede, som så dækkede nogle hovedområder. Det vil give rum til dynamiske virksomhedsudviklinger,” forudser DA-direktøren.

Han vil ikke forholde sig til, om færre

– men større – rammeoverenskomster kræver, at lønmodtagersiden organiserer sig anderledes. Det spørgsmål må fagbevægelsen selv håndtere, noterer Neergaard Larsen og tilføjer:

”Uanset hvad, kræver det en forståelse for, hvad den globale udfordring går ud på. Før finanskrisen var vi i fællesskab gode til at banke de andre i halen med eksempelvis de kompetenceaftaler, vi indgik. Nu handler det for meget om, at vi beskytter os mod omverdenen, men det kan vi ikke. Vi kan ikke vende ryggen til de andre – og vi skal passe på den logik, der er opstået i hælene på krisen – og de overvejelser, der går på almengøring og kædeansvar og det ene og det andet. Det hjælper heller ikke noget. Virksomhederne forsvinder bare – også hvis man går den vej. Vi må tage udfordringerne, som de er.”



Peter Hougård Nielsen:

”Partsaftaler er stærkere end krig”

Formanden for 3F's Byggegruppe efterlyser anerkendelse af fagbevægelsens bidrag til aftaler på arbejdsmarkedet. Han afviser, at det er svært at tegne overenskomster med danske firmaer. Og så ønsker han øget fokus på de enkelte brancher, fordi det vil øge den faglige identitet – og sikre flere medlemmer.

Peter Hougård Nielsen bruger selv udtrykket ”pudsigt”, når han kigger på det øverste punkt på sin ønskeliste for de næste overenskomstforhandlinger.

Ønsket indeholder hverken krav om eksplosive lønstigninger, voldsomme forbedringer af pensionerne eller mindre arbejdstid. I stedet handler det ganske enkelt om, at ”vi” – som formanden for Byggegruppen i 3F formulerer det – ”faktisk vender tilbage til, at parterne påtager sig et ansvar for og forpligter sig på overenskomsterne”.

”Og det er da pudsigt at vende tilbage til noget, som burde være en selvfølge,” forklarer Peter Hougård Nielsen.

Han har som mange andre i fagbevægelsen registreret, at arbejdsgiverne de seneste år har slækket på deres forpligtelser i forhold til den danske model. Men samtidig har han også registreret, at den udvikling er ved at vende. I hvert fald inden for byggebranchen – og han mener, at den ændrede kurs skyldes finanskrisen.

Fælles kamp mod østeuropæere

”Da ordrebøgerne var fulde, var der ikke så mange, der tænkte på, hvad der foregik

på byggepladsen ved siden af. Men nu er der også i arbejdsgiverkredse opbakning til nogle af vores synspunkter og interesse i, at begge parter yder det, der skal til,” fortæller Peter Hougård Nielsen.

Den ændring er blandt andet knyttet til østproblematikken, hvor fagbevægelse og byggeriets arbejdsgivere har en fælles interesse i at forhindre udenlandske firmaer i at underbyde det danske marked. Her har parterne, som Peter Hougård Nielsen udtrykker det, ”virkelig kæmpet med at udvikle en samarbejdsplatform, som gør, at vi er to parter om at bære den danske model igennem”.

”Vores arbejdsgivere har egentlig samme holdninger til lige præcis østproblematikken. Nu håber jeg, at vi i forbindelse med overenskomsterne i 2012 hakker sømmet i, så vi får stærkere bestemmelser på disse områder. Og det er ikke arbejdskraftens fri bevægelighed, vi som princip har noget imod. Det er hele det sociale element, der skal på plads” siger Peter Hougård Nielsen.

Flere samarbejdsflader fungerer

I forhold til ”den fælles forpligtelse over for overenskomsterne” irriterer det gruppeformanden, at fagbevægelsen – ikke mindst i et valgår – nærmest beskyldes for at være en klods om benet på samfundets udvikling. Han savner anerkendelse af, at de aftaler, arbejdsmarkedets parter indgår, faktisk bidrager stærkt til at holde samfundet i gang. Og i den forbindelse peger han på en række af de positive elementer, der fungerer i byggebranchen – og dokumenterer værdien af den danske model. Det er eksempelvis aftaler om uddannelse, fælles initiativer vedrørende øget produktivitet i byggeriet, akkordsystemer og arbejdsmiljø.

”For 10-15 år siden var det bandlyst at lave en overenskomst om arbejdsmiljø, fordi der var lovgivning på området. Men nu har vi fundet ud af, at partsaftaler er stærkere end krig, og på den måde prøver vi at fast-

holde modellen og manøvrere den igennem,” siger Peter Hougård Nielsen.

Et af de eksempler, som han særligt fremhæver i den forbindelse, er *BAMBUS* – byggeriets arbejdsmiljøbus. Den har siden 2007 været symbolet på den forebyggende indsats, parterne har etableret for et bedre arbejdsmiljø.

Et andet eksempel på samarbejdet er uddannelsesfondene. De er i deres konstruktion et rigtig godt eksempel på, hvordan man ”driver” den danske model.

”Her hænger tingene virkeligt sammen. Mange arbejdsgivere kan spørge sig selv, hvorfor de skal efteruddanne en tømrer, de måske kun har ansat i to måneder, og på den måde betale omkostningen for tømrersvendens næste mester. Men uddannelsesfonden betyder, at man ikke kan lukrere på hinanden. Pengene kommer fra fællesskabet, som dermed sikrer en højere uddannet arbejdsstyrke – til gavn for både medarbejderne og virksomhederne, siger Peter Hougård Nielsen – og tilføjer, at byggebranchen til trods for de mange nye samarbejdsflader ikke er ved at udvikle sig til en regulær hyggeklub:

”Nej, det stadig en kamp og en udfordring at sætte rammerne for en overenskomstperiode og tilkæmpe sig en del af samfundsprovenuet,” noterer han.

Let at tegne overenskomster

De faldende medlemstal i fagbevægelsen betyder, at byggebranchen i dag har en organisationsgrad på cirka 75 procent. Samtidig er der også sket en reduktion i antallet af arbejdspladser, der er dækket af overenskomst. Det ser ikke godt ud på papiret, men bag tallene gemmer sig en lidt anden virkelighed.

”Vi har ingen problemer med at tegne overenskomster på det, vi kalder danske virksomheder. Inden for de seneste fem-tyv år kan jeg ikke mindes et eneste eksempel på, at det ikke er lykkedes, så i den forstand

”Vores arbejdsgivere har egentlig samme holdninger til lige præcis østproblematikken”

tilhører jeg ikke dem, der kalder det super svært at tegne kollektive aftaler. Hos os er problemet udenlandske firmaer og de mange enmandsejede arme og ben-virksomheder,” forklarer Peter Hougård Nielsen.

Siden 2004 har den første kategori affødt op mod 400 konflikter – og i forhold til arme og ben-virksomhederne aner man reelt ikke, om de har ansatte eller er lønmodtagere.

”Når vores overenskomstdækning er faldet, skyldes det altså i høj grad, at det er sådan nogle typer, vi slås med. I nogle tilfælde indgår der også smarte forretningsfolk, som i konstruktioner med udenlandske virksomheder og dermed ad bagvejen kører uden om danske overenskomster og dansk lovgivning for at tjene nogle hurtige penge,” siger Peter Hougård Nielsen.

Hold fast i faglig identitet

Når det gælder den fremtidige organisering af lønmodtagerne, finder gruppeformanden det vigtigt, at man – uanset fagets størrelse – holder endnu mere fast i respekten for den faglige identitet, som i 3F eksempelvis

”Vi har ingen problemer med at tegne overenskomster”

kommer til udtryk gennem brancheklubber. Peter Hougård Nielsen kalder det ”af afgørende betydning”, at man uanset faglig baggrund oplever denne respekt for det stærke fællesskab og det fælles overenskomstmæssige udgangspunkt, når man går ind på en byggeplads.

”Det vil styrke den enkelte branche, fordi medlemmerne bedre kan identificere sig med deres fagforening. Dermed vil vi også vinde medlemmer igen,” siger Peter Hougård – og kæder det synspunkt sammen med den nye struktur i Dansk Industri og fremtidige overenskomstforhandlinger:

”Umiddelbart er det problematisk, at en organisation styrer så meget og kan

lægge hindringer og begrænsninger i vejen. Modsat kan vi også øge vores styrke ved at samle eksempelvis hele byggebranchen i 3F’s Byggegruppe. Jeg ser meget gerne, at vi får et samlet byggeri med malerne, blik- og rør og elektrikerne. Det vil bane vej for den brancheopdeling, som kan være med til at øge den faglige identitet,” siger Peter Hougård Nielsen.

Et halvt kryds...

Men foreløbig handler det om at få opfyldt ønskelistsens øverste punkt. Og her kan gruppeformanden allerede sætte et halvt kryds ud for øget gensidigt ansvar for overenskomsterne.

Det skyldes, at der for nylig er indgået aftale med en organisation uden for DA’s regi, og her har modparten blandt andet forpligtet sig på at sikre overenskomster i egne rækker – inklusive nettet af underleverandører.

”Det er altså ikke nok at anbefale en arbejdsgiver at tiltræde overenskomsten. Man har accepteret en forpligtelse, og det er sådan noget, vi vil forfølge i fremtiden,” siger Peter Hougård Nielsen.



Harald Børsting:

”Den danske model overlever, fordi aktørerne vil den”

LO's formand betragter de politiske rammevilkår, de internationale forhold og danskernes manglende viden om overenskomsterne som de tre største udfordringer mod den danske model. Men han er fortrøstningsfuld og tror på, at modellen klarer presset.

Det kan godt være, Harald Børsting er bekymret, når han betragter det pres, som den danske model er udsat for.

Bekymringen gælder især de politiske rammevilkår, som ifølge LO's formand har været alt andet end gunstige de seneste år. Samtidig er han heller ikke begejstret for de internationale påvirkninger af det danske arbejdsmarked. Og så noterer han også det ringe kendskab til den danske model og hele overenskomstsyste­met som en af de tre vigtigste trusler.

Men Harald Børstings bekymring er dog ikke i nærheden af at nå det niveau, hvor man kaster håndklædet i ringen og siger tak for kampen – arbejdskampen.

Ja, ja og atter ja

Den indstilling kommer til udtryk, når han bliver bedt om blot at svare enten ”ja” eller ”nej” til nogle af de centrale spørgsmål, der rejses i kongresrapporten ”Udfordringerne for den danske model” og de tilknyttede interviews med otte aktører:

- Kan fagbevægelsen blive bedre til at hverve nye medlemmer?

”Ja.”

- Kan fagbevægelsen blive bedre til at forklare danskerne om betydningen af en overenskomst?

”Ja.”

- Vil den danske model overleve?

”Ja.”

Kritiserer rammevilkår

Harald Børstings tro på modellens fremtid er intakt til trods for, at arbejdsbetingelserne har været vanskelige de seneste år. Her har de politiske rammevilkår gentagne gange trukket mulighederne for indbyrdes aftaler på arbejdsmarkedet i en ”uhensigtsmæssig retning”. En række af de lovindgreb, der er gennemført, truer ikke mindst den flexicurity, der kendetegner det danske arbejdsmarked.

”Vores traditionelle mulighed for at påvirke og øge indflydelse på den politiske beslutningsproces gennem forhandlinger og aftaler er et bærende element i modellen. Men vi har vel ikke været involveret i større aftaler af samfundsmæssig betydning, siden vi gennem trepartsforhandlingerne med Fogh-regeringen i 2007 var med til at påvirke ikke mindst området for efteruddannelse,” noterer Harald Børsting og tilføjer:

”Men det til trods er jeg sikker på, at den danske model overlever, fordi alle hovedaktørerne vil den.”

Det giver de to andre aktører – arbejdsgiverne og politikerne – i hvert fald også udtryk for, når de hylder modellen. De har også en interesse i, at arbejdsmarkedets parter kan finde hinanden gennem forhandlinger.

Den helt tåbelige 50 %-regel

Internt i fagbevægelsen er det naturligvis et problem, at medlemsfaldet falder. Det er dog ikke et nyt problem, for ”medlemstallet er jo gået op og ned gennem tiden,” som Børsting noterer. Derfor er det heller ikke

det faldende medlemstal i sig selv, der udgør udfordringen; i hvert fald ikke så længe det er muligt at fastholde overenskomstdækningen.

På et område skal dækningen ikke bare fastholdes, men øges. Det drejer sig – ikke overraskende – om funktionærområdet, hvor den ”helt tåbelige” 50 %-regel bremser bestræbelserne.

”Det er helt afgørende, at vi bliver ved med at overenskomstdække det område, og det tror jeg på, at vi kan. Men det kræver, at arbejdsgiverne er med, og der kan jeg godt – i mine sorte stunder – blive bekymret for, om de virkelig vil den danske model, når det gælder funktionærerne,” siger han.

Ud til danskerne

Ifølge Harald Børsting ligger den helt tunge indsats dog i at forklare danskerne, hvad en overenskomst rent faktisk er – for på den måde at overbevise dem, om, at man faktisk får noget for sit kontingent.

Det er i høj grad en opgave for den enkelte fagforening og tillidsrepræsentant, og Børsting støtter i sagens natur alle de initiativer og ideer, der via lokalafdelingerne og den enkelte tillidsrepræsentant forstærker og forbedrer det opsøgende arbejde.

”Jeg besøger jo mange arbejdspladser, og jeg oplever altid en stolthed hos de tillidsmænd, der har styr på sagerne og fuld opbakning. Den stolthed og det engagement skal vi påskønne og forsøge at udbrede,” fremhæver Børsting.

Han understreger også, at man også fra centralt hold kan – og skal – gøre langt mere ud af oplysningsarbejdet. Når LO er i medierne, skal folk forstå, at fagbevægelsen sætter sig til forhandlingsbordet for at forbedre vilkårene for lønmodtagerne. Og så forestiller LO-formanden sig, at markedsføringsmidlerne anvendes på en langt højere grad af direkte markedsføring over for den enkelte.

Det har de gule fagforeninger haft held med, men hvor de alene lokker med en lavere pris, skal den etablerede fagbevægelse fortælle en anden historie. En historie,

”Jeg besøger jo mange arbejdspladser, og jeg oplever altid en stolthed hos de tillidsmænd, der har styr på sagerne og fuld opbakning”

der handler om den tryghed og sikkerhed, overenskomsterne giver på alt fra løn- og arbejdsvilkår til aftaler om barselsregler, godt arbejdsmiljø og adgang til efteruddannelse.

Vi har det unikke produkt

Det kan godt være, at den historie er mere kompleks at fortælle end de gules, men den er ikke umulig at formidle ifølge Harald Børsting:

”Det handler om at vise, at det er os, der sidder med det unikke produkt. Det er os, der har kronjuvelerne,” siger han og fremhæver blandt andet 3F-kampagnen ”Det koster kun en krone om dagen” som et godt eksempel på den meget direkte kontaktform.

Samtidig er Harald Børsting også klar over, at det ikke mindst er de unge, man skal henvende sig til. Han har registreret, at næsten hver femte af de 18-34-årige ikke ved, hvad en overenskomst er. Når langt flere – 71 procent – tror, at mindstelønnen er lovbestemt, kan det ifølge Harald Børsting blandt andet hænge sammen med, at de betragter rettighederne på arbejdsmarkedet som ”selvfølgeligheder”.

Men også her er han fortrøstningsfuld, idet han oplever, at nutidens unge og yngre igen er begyndt at orientere sig imod fællesskabet. De er i hvert fald nemmere at tale

med end yuppietyperne:

”Det kan godt være, at det i første omgang ikke er vores fællesskab, de er optaget af. Men jeg ser en tendens, som vi skal forstå at bruge til at nå dem,” noterer han – og fremhæver således, hvordan Metal har løftet organisationsgraden blandt eleverne på de tekniske skoler fra 65 til 80 procent alene ved at målrette det opsøgende arbejde.

Snyltere og gratister

Samtidig er det oplagt, at man som medlem af en fagforening oplever, at man virkelig får noget for pengene; at det ikke kan betale sig at stå udenfor. Det er jo, som Børsting formulerer det, ”bittert at slæbe for retfærdighed, som andre så kan nyde godt af som snyltere og gratister”.

På den baggrund er der tale om en aldeles berettiget forventning, når medlemmerne ønsker særrettigheder.

”Desværre er arbejdsgiverne ikke meget for at gøre forskel på de ansatte på arbejdspladsen. Men på et tidspunkt kan det godt være, at de bliver mere imødekommende på det punkt, fordi de også er afhængige af, at vi kan præsentere medlemmerne for en aftale, som de stemmer ja til,” siger Harald Børsting.

Den internationale udvikling presser også den danske model. Det kommer især til udtryk via EU-systemet, som fylder ”mere og mere” og i sig selv udgør ”nye og tiltagende udfordringer”. Foreløbig har det danske arbejdsmarked dog formået at tilpasse sig flertallet af de europæiske regelsæt og direktiver ved at implementere dem i overenskomsterne og samle resterne op via ”fejebakkelovgivning”. Men LO-formanden hæfter sig ved, at afgørende sager som eksempelvis dommen i den såkaldte Laval-sag fra Sverige ”giver problemer”.

Skal stadig holde fanen højt

”Og så er der social dumping. Her er det et åbenlyst problem, at der for eksempel er lande, der ikke implementerer EU’s direktiver. Det betyder, at den mindstebeskyttelse,

der rent faktisk eksisterer på papiret, ikke findes i virkeligheden. Derfor skal der simpelthen gøres mere ud af at sikre, at EU’s lovgivning bliver overholdt, siger Harald Børsting og tilføjer:

”Den slags skal vi ganske enkelt tage meget alvorligt.”

Og det gælder ikke bare LO, men hele fagbevægelsen. Fra det mindste til det største forbund er der et fælles ansvar for at takle alle disse udfordringer – lige fra overenskomstdækning til oplysningsarbejde og internationalt pres:

”LO’s rolle skal fortsat være at koordinere og understøtte forbundenes indsats. Vi skal sikre, at interesserne går op i en højere enhed. Vi skal forsøge at ramme præcis den linje, hvor vi er både ambitiøse i vores krav, men også realistiske. LO skal – kort sagt – være med til at holde fanen højt, samtidig med at vi skaber resultater.”

”Det kan godt være, at det i første omgang ikke er vores fællesskab, de er optaget af. Men jeg ser en tendens, som vi skal forstå at bruge til at nå dem”

Den danske model ... Hvad skal vi med den?

Uden for landets grænser berømmes det danske arbejdsmarked for sin særlige opbygning. Udlændet ser op til en organisering, der tager udgangspunkt i frivillige aftaler mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Herhjemme roser vi også den danske model, men samtidig ved de fleste også, at aftalesystemet er under pres og konstant udfordres.

Det er dette pres, denne interviewsamling handler om. I tilknytning til LO's kongresoplæg "Udfordringerne for den danske model" har otte centrale aktører – syv lønmodtagere og en arbejdsgiver – givet deres personlige bud på, hvordan det unikke danske system overlever.

I det afsluttende afsnit samler LO-formand Harald Børsting trådene fra de otte bidragydere og giver sit bud på modellens fremtid.

Og han er ikke i tvivl om, at aftalesystemet klarer de mange udfordringer: "Jeg er sikker på, den danske model overlever, fordi aktørerne vil den," som Harald Børsting udtrykker det.

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D
2300 København S
www.lo.dk
Tlf. 3524 6000