

## Overenskomst uden konfliktret – udsalg eller taktisk middel

Vurdering af fagpolitiske konsekvenser ved en  
overenskomst mellem FOA og organisation under  
Kristelig Arbejdsgiverforening

Notat udarbejdet for FOA

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen

januar 2004

Employment Relations  
Research Centre  
Department of Sociology  
University of Copenhagen

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds - og  
Organisationsstudier  
Sociologisk Institut  
Københavns Universitet

Linnésgade 22  
DK – 1361 Copenhagen K  
Tel: +45 35323299  
Fax: +45 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk

## Indholdsfortegnelse

1. Indledning .....	3
Fritvalgsordning og overenskomstdækning .....	3
KA i vejen for FOA.....	4
Kontakt mellem FOA og KA .....	4
2. Grundlaget for en overenskomst .....	5
Eksklusivbestemmelser og konfliktret .....	5
Fredspligt ved interessekonflikter.....	6
Individuel konfliktret mv. ....	6
Offentligt sammenligningsgrundlag og tvungen voldgift .....	7
3. Den kristelige bevægelse .....	8
Kronjuvelerne og arvefjenden .....	10
4. Forudsætninger for aftaler uden konfliktret .....	10
5. Reaktioner på arbejdsgiversiden.....	12
De problematiske konflikter.....	13
Ladeporten er åbnet.....	14
6. Reaktioner i fagbevægelsen .....	14
Grænsestridigheder .....	15
7. Opsamling .....	16

## 1. Indledning

Vi skal i dette notat vurdere de fagpolitiske konsekvenser ved indgåelsen af en overenskomst mellem FOA og en nyoprettet organisation under Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), hvori et væsentligt element er, at FOA afskriver sig retten til at anvende kollektive kampskridt i forbindelse med forhandlinger om fornyelsen af overenskomsten, dvs. interessekonflikter.

Umiddelbart har det været af betydning for FOA, fordi man med en sådan overenskomst kunne sikre kontrollen over et nyt delarbejdsmarked i servicesektoren og dermed opfylde målet om at indgå overenskomster med arbejdsgiverorganisationer på de områder, hvor FOA's medlemmer er beskæftiget – her nærmere bestemt det arbejdsområde, der er opstået i den private servicesektor som følge af indførelsen af fritvalgsordningen for modtagere af praktiske bistand og personlig pleje på det kommunale ældreområde.

Før vi nærmere analyserer konsekvenserne af et sådant skridt, skal vi kort opridse baggrunden for, at indgåelsen af en overenskomst med de kristelige arbejdsgivere er blevet en mulighed, der overvejes i forbundet.

### Fritvalgsordning og overenskomstdækning

Sagen startede med indførelsen af *fritvalgsordningen* i den kommunale ældrepleje fra 1. januar 2003 (både for så vidt angår praktisk bistand og personlig pleje). Herved opstod et nyt marked for små virksomheder. De store virksomheder, ISS o.a., holdt sig udenfor. Måske fordi det som udgangspunkt var for småt, og måske også for at pleje deres beskadigede image efter første ikke særligt vellykkede runde med udlicitering på de bløde serviceområder.

Ældreplejen kan anslås til at koste samlet omkring 30 mia. kr. om året, inkl. hjemmepleje og plejehjem. Der har i Danmark været et svagt marked for private, hvor bl.a. ISS har trukket sig ud af plejehjem igen. Men i Sverige, hvor man gik før i gang, har erfaringen været, at de private virksomheder har fået omkring 10 pct. af markedet. Det vil i en dansk sammenhæng sige omkring 3 mia. kr. per år. Hvis man går ud fra et afkast på 10 pct. svarer det til et overskud på 300 mio. kr.

Udviklingen har i de fleste kommuner været relativ langsom, men en række virksomheder er gået ind på markedet. Det er i stor udstrækning uorganiserede virksomheder, nogle organiseret i foreninger under HTS (de lidt større) og DH&S og derudover en del virksomheder, som er organiseret i Kristelig Arbejdsgiverforening. Alt i alt drejer det sig om ca. 300 virksomheder. Selv om fritvalgsordningen har fået en meget træg start, er det nødvendigt set fra FOA's synsvinkel, at man sikrer kontrollen over området, fordi der på sigt kan blive tale om et ikke ubetydeligt delarbejdsmarked i servicesektoren.

For at dække området indgik FOA en overenskomst med SBA (under HTS A). Det var reelt blot en udvidelse af overenskomsten på plejehjemsområdet. Men det gav ikke meget dækning, fordi de store virksomheder med enkelte undtagelser har holdt sig uden for det nye hjemmehjælps- og hjemmeplejeområde. Derudover har FOA fået indgået en overenskomst med DH&S, der fortrinsvis omfatter små virksomheder på området, men heller ikke her er så mange dækket ind. Alt i alt dækker FOA med disse to overenskomster således omkring 100 virksomheder, dvs. en tredjedel af de i øjeblikket involverede virksomheder.

FOA har så forsøgt at få indgået tiltrædelsesoverenskomster med de mange uorganiserede firmaer. FOA har i den sammenhæng udformet en standardoverenskomst, som i realiteten indeholder samme vilkår som i aftalen for de offentligt ansatte på hjemmehjælpsområdet (Social- og sundhedsassistenter m.fl.).

#### KA i vejen for FOA

Med disse midler er det imidlertid for FOA ikke lykkedes at få en tilfredsstillende dækning. Hovedproblemet i den sammenhæng er, at der er en tendens til, at virksomheder tilslutter sig Kristelig Arbejdsgiverforening, der dermed kan udvikle sig til at blive en væsentlig aktør på det nye delarbejdsmarked. Dermed har FOA fået et alvorligt problem med at sikre området. Problemet bliver større af, at FOA's medlemmer i ældreplejen ikke er konfliktvante og næppe vil have den største lyst til at gå i aktion.

FOA har alligevel forsøgt at anvende grovfilen i forhold til nogle af de virksomheder, som har indgået overenskomst med Kristelig Fagforening. En del af disse virksomheder er blevet truet med konflikt. Et eksempel er et firma i en middelstor provinsby, som har sikret sig en god del af området, og har indgået overenskomst med KF. Problemet for FOA er, at dette indebærer, at deres medlemmer bliver omfattet af denne aftale, og det har ført til, at nogle af disse medlemmer har meldt sig ind i KF ud fra synspunktet, at man hellere må være medlem af den organisation, som har overenskomsten. Det lykkedes i dette tilfælde for FOA at få stoppet udviklingen ved at true med blokade. Denne blokade ville ganske vist ikke anfægte det område, virksomheden allerede dækkede, men det kunne bremse effektivt op for den ekspansion til andre kommuner, som virksomheden var på vej til at gennemføre. Derfor lykkedes det for FOA at få indgået en tiltrædelsesoverenskomst med firmaet.

På trods af denne succes er det vurderingen i FOA, at det kan blive mere end vanskeligt at holde skansen og sikre sig den samlede kontrol. Der synes her at være tale om et særligt område, hvor firmaer, som forsøger at udvikle sig her, føler sig tiltrukket af den særlige kristelige tankegang, som KA repræsenterer. Man kan se dette forløb som et eksempel på, at den kristelige bevægelse repræsenteret af henholdsvis KA og KF i stigende grad bliver et problem for de traditionelle faglige organisationer ikke mindst i servicesektoren. Et spørgsmål vi neden for vil vende tilbage til.

#### Kontakt mellem FOA og KA

Det er baggrunden for, at FOA ikke reagerede umiddelbart afvisende, da der i forbindelse med en anden gryende konflikt mellem forbundet og en virksomhed på det nye serviceområde, som er medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening, kom en føler fra KA med antydning af muligheden for at lægge konflikterne til side ved at indgå en ny overenskomst. Selvfølgelig var der i FOA betænkeligheder. Det er ikke for ingenting, at den kristelige bevægelse er blevet betragtet som hovedfjenden ikke mindst i LO og i LO's medlemsorganisationer. Der er en lang historie af forbitrede stridigheder, som bl.a. grunder sig i det tætte samspil mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, der i realiteten har udgjort en fælles kristelig organisation, Kristeligt Dansk Fællesforbund. Men dette fællesorgan er nu ophævet, og kontakten fra KA til FOA mere end antyder, at der også i praksis nu er tale om både formelt og reelt adskilte organisationer.

## 2. Grundlaget for en overenskomst

Under alle omstændigheder blev kontakten mellem KA og FOA etableret primo oktober 2003. Det har ført til underhåndsdrøftelser for nærmere at efterprøve, om der overhovedet var noget grundlag for indgåelse af en aftale. Og dermed er situationen medio januar 2004, at man kan tegne konturerne af, hvilke krav de to parter nødvendigvis må have opfyldt for at acceptere en ny overenskomst.

En afgørende forudsætning for overhovedet at begynde drøftelser om en evt. overenskomst må for FOA nødvendigvis være, at der ikke bliver tale om en fælles overenskomst med Kristelig Fagforening eller en overenskomst, der kan udlægges som sådan. Da KA og KF har indgået overenskomst, er det derfor vanskeligt at forestille sig en aftale direkte mellem KA og FOA. For at komme udenom dette problem, kan man forestille sig oprettelsen af en slags udbryderorganisation eller underorganisation, som KA's medlemsvirksomheder på området tilslutter sig. Det kan så være denne særlige organisation, Kristelig Arbejdsgiverforening for Offentlig Service, som FOA skal indgå en overenskomst med. Det vil være en væsentlig fornyelse, fordi KA hidtil har været en enhedsorganisation med virksomheder som medlemmer og ikke har haft medlemsorganisationer.

Det har været FOA's absolutte betingelse for at gå ind i drøftelserne, og denne betingelse blev tilsyneladende accepteret af KA. Det må betragtes som et væsentligt skridt, fordi det manifesterer KA's selvstændighed i forhold til KF. Spørgsmålet er, om KA har vovet sig ud på denne sejlads uden på forhånd at orientere samarbejdspartnerne i den kristelige fagbevægelse. Noget kunne tyde på, at dette er tilfældet, og i så fald kan man forvente et forestående internt opgør i den tidligere sammentømrede kristelige bevægelse.

Det skal dog fremhæves, at denne konstruktion med oprettelsen af en særlig organisation som overenskomstpart, jf. afsnit 7, har juridiske implikationer. Vil en sådan ny organisation under KA overhovedet kunne siges at være en selvstændig enhed og dermed en reelt selvstændig overenskomstpart? Eller vil det stadig være KA, der trækker i trådene? I så fald vil FOA ikke være sluppet fri af sammenhængen til den parallelle overenskomst mellem KA og KF.

### Eksklusivbestemmelser og konfliktret

KA's krav til en evt. overenskomst må naturligvis være, at organisationens særlige værdigrundlag overholdes. Det vil for det første sige, at der i en sådan aftale ikke kan indgå *eksklusivbestemmelser*. For FOA er det ikke noget kardinalpunkt, fordi FOA's hovedområde i den offentlige sektor er uden eksklusivbestemmelser, hvilket også er tilfældet for FOA's relativt nye aftaler i den private sektor. I FOA er man således vant til, at der ikke findes noget sådant i forbundets overenskomster.

Den anden betingelse, som følger af KA's værdigrundlag, er langt mere problematisk for FOA, fordi den modsvarende strider mod LO-fagbevægelsens værdigrundlag. Det er, at der *ikke* skal være nogen *konfliktret* i overenskomsten. KA kan henvise til den kooperative hovedaftale og hovedaftalen med det tidligere FDB, hvor LO-fagbevægelsen har accepteret, at der ikke kan konfliktes. Men det er i forhold til områder, der ideologisk har været forbundet med fagbe-

vægelsen. Det skal i den sammenhæng tilføjes, at der for tiden er drøftelser om at ændre hovedaftalen med COOP Danmark, hvor man både indfører konfliktret og fjerner eksklusivbestemmelsen, fordi man ikke længere med rimelighed kan argumentere for, at det er en andelsvirksomhed, som man ideologisk er forbundet med osv.

Det er derfor vanskeligt for FOA, at acceptere KA's krav. Men det umiddelbare formål, at sikre kontrollen over et nyt delarbejdsmarked, hvor man har en medlemsgruppe, der ikke er konfliktvant, har vejet så tungt, at FOA ikke direkte har afvist kravet. Det er klart, at en fuldstændig uindskrænket fredspligt ikke vil være acceptabel for noget fagforbund. Derfor har øvelsen for FOA måttet gå ud på i kontakterne med KA og i egne interne drøftelser nærmere at præcisere, hvad en manglende konfliktret indebærer.

#### Fredspligt ved interessekonflikter

At fredspligten også gælder interessekonflikter indebærer som hovedregel, at det omfattede forbund ikke kan strejke eller anvende andre faglige kampmidler i forbindelse med overenskomstfornyelserne. Modsvarende kan arbejdsgiverorganisationen heller ikke etablere lockout. Da det er en overenskomst, der alene omhandler en del virksomheder på et delarbejdsmarked, der endvidere er knyttet til den store offentlige ældrepleje, er der i det konkrete tilfælde dermed tale om en situation, der i virkeligheden ligner alle mulige *tiltrædelsesoverenskomster*, hvor man afventer fornyelsen i hovedoverenskomsten på området, og derefter overfører ændringerne herfra. I alle disse tilfælde er der reelt set heller ikke nogen virksom konfliktret. De omfattede virksomheder følger blot de regler, som fastsættes i hovedoverenskomsten på området. Så det er alene i forhold til denne, at konfliktretten vil komme i funktion. Det skal dog med i vurderingen, at sådanne tiltrædelsesoverenskomster rent formelt set indeholder opsigelsesmulighed og konfliktret. Men i praksis fungerer de som om, der var fredspligt på området. Det skal endvidere tilføjes, at det er relativt almindeligt, at prisen for en sådan tiltrædelsesoverenskomst vil være, at aftalen også kommer til at indeholde en eksklusivbestemmelse.

Hvis man vurderer en aftale mellem FOA og en organisation under KA på det nye fritvalgsområde som en form for tiltrædelsesoverenskomst, er det i praksis ikke så betænkeligt, at acceptere en fjernelse af den kollektive konfliktret i forbindelse med aftalefornyelser.

#### Individuel konfliktret mv.

Derimod vil FOA ikke kunne acceptere, at den *individuelle konfliktret* mht. liv, ære og velfærd (samt betalingsstandsning) indskrænkes. Det er en ret, man ikke kan aftale sig væk fra, dvs. at den vil være gældende uanset overenskomst med KA eller ej. På tilsvarende måde kan det vurderes, at det også må være muligt at gennemføre *retshåndhævende konflikter* i de tilfælde, hvor arbejdsgiverparten løber fra overenskomsten, og alle andre muligheder er udtømte. Anvendelsen af et sådant kollektivt kampskridt kan man heller ikke udelukke med en aftale. Men det vil selvfølgelig være vigtigt for FOA, at parterne i en evt. overenskomst på forhånd er enige om en sådan præcisering, så det ikke bagefter, hvis der opstår særlige situationer, bliver nødvendigt at rejse sager i det fagretlige system. Hvis der i KA er en reel interesse for at indgå en overenskomst med

FOA, må det forventes, at KA vil acceptere en sådan præcisering af fredspligtens omfang.

#### Offentligt sammenligningsgrundlag og tvungen voldgift

I spørgsmålet om indholdet i en overenskomst mellem FOA og en organisation under KA må det antages at være et absolut krav for FOA, at virksomhederne, som dækkes af en sådan aftale, ikke kan slippe billigere end de private virksomhederne, som er omfattet af de andre overenskomster, og de kommunale ældreplejer, som er dækket af den offentlige overenskomst mellem FOA og KL. For FOA må det i denne sammenhæng selvfølgelig først og fremmest være den offentlige aftale, der er omdrejningspunktet og danner sammenligningsgrundlaget, fordi det er den overenskomst, som dækker den altovervejende del af medlemmerne på det samlede plejeområde.

Det må anses som sandsynligt, at FOA kan vente at få problemer med de andre arbejdsgivere i ældresektoren, hvis forbundet indgår en aftale med fredspligt, og derfor må FOA som minimum få den nye arbejdsgiverpart til at acceptere de samme vilkår – og jf. afsnit 4 nedenfor måske endda også lidt oveni. Men det kan under ingen omstændigheder være billigere for de kristeligt organiserede virksomheder, end det er for kommunerne. Det princip gælder også for de andre aftaler på det private delarbejdsmarked, som FOA har indgået med HTS - A og DH&S. Der kan godt på nogle punkter i disse aftaler være tale om en kraftig forenkling i forhold til den offentlige overenskomst, men der er tale om en rimelig betaling, som tåler sammenligning med de offentligt ansatte.

Man må også her formode, at KA vil acceptere dette vilkår, ellers er der ikke noget at tale om. Parterne vil formentlig kunne anvende "FDB-systemet" i forbindelse med fornyelser af overenskomsten. Her anvender man netop princippet om at følge sammenlignelige områder, og det vil her sige den offentlige overenskomst. Hvis parterne i den konkrete overenskomstsituation ikke kan blive enige om sammenligningsgrundlag og indholdet, så vil det være Arbejdsretten, der skal afgøre, hvad der må anses for at være det rette sammenligningsgrundlag, og en faglig voldgift, der skal afgøre uenigheder om det konkrete indhold i den nye overenskomst. Det vil i realiteten sige indførelse af *tvungen voldgift*.

Med udgangspunkt i de her nævnte synspunkter vil der ud fra en ren pragmatisk vurdering i realiteten kunne sammenskrives en overenskomst, som både FOA og de kristelige arbejdsgivere accepterer. Men det må antages, at FOA må kræve at få indfriet i det mindste endnu et krav. Spørgsmålet er, hvordan man i givet fald kan *slippe ud af aftalen* igen. Som fredspligten hidtil er blevet afgrænset, er der reelt ingen muligheder for at få ophævet overenskomstforholdet. Og man må antage, at hverken FOA eller noget andet forbund vil indgå en aftale, som det er umuligt at komme ud af. Måske kan man af pragmatiske situationsbestemte grunde acceptere en overenskomst med en fornyelsesprocedure uden konfliktret trods de principielle betænkeligheder, men det skal være muligt, hvis der opstår særlige omstændigheder, at frigøre sig fra overenskomsten, selv om man ikke kan etablere en strejke. Der må således være en musefælde-klausul. Den vil også indebære, at FOA, når overenskomsten er bortfaldet, vil være tilbage ved de almindelige fagretlige spilleregler, dvs. at konfliktretten vil være genetableret.

Det synes at være et åbent spørgsmål, om KA også er parat til at acceptere, at der skal være en sådan mulighed for at slippe ud af aftalen. Men det, der kan fastslås her, er, at hvis KA ikke er parat til en sådan indrømmelse, må man anse det for usandsynligt, at der bliver tale om en overenskomst. Dette spørgsmål vil formentlig være tilstrækkeligt til alene at få sagen til at falde.

Hvis også det accepteres, står FOA tilbage i et valg mellem en taktisk baseret sikring af et nyt delarbejdsmarked og en delvis fraskrivning af hidtil fundamentale principper for den danske fagbevægelse. Men at sige ja til det første behøver ikke nødvendigvis at indebære, at alle principper kastes til side. Man kunne også foretage en vurdering af, om konfliktretten, som den hidtil har fungeret, set fra fagbevægelsens synspunkt svarer til betingelserne i det moderne samfund. Erfaringerne fra konflikter i eksempelvis den offentlige sektor i det seneste årti viser, at konfliktvåbnet ikke mindst på plejeområdet er nærmest uanvendeligt, fordi man ikke uden videre kan standse plejen af de berørte mennesker. En altomfattende konflikt på ældreområdet er således utænkelig. Vi vender tilbage til dette spørgsmål nedenfor. Her skal dog indskydes, at den evt. overenskomst vil berøre et privat delarbejdsmarked, og en konflikt derfor her vil være relativt afgrænset.

### 3. Den kristelige bevægelse

Der tales ofte om den traditionelle fagbevægelse, hvormed menes LO og medlemsforbundene, og den alternative, ”gule” fagbevægelse, herunder ikke mindst den kristelige bevægelse, der efterfølgende opstod som en reaktion. Men det er vigtigt at understrege, at Kristeligt Dansk Fællesforbund, der samlede både arbejdere og arbejdsgivere i samme organisation, blev etableret allerede i 1899 som en slags skruebrækker organisation under den afgørende storlockout i 1899. Det var netop den konflikt, der endte med Septemberforliget, hvor LO-fagbevægelsen sikrede sig organisationsretten og den kollektive forhandlingsret, og hvor grundlaget for den danske aftakemodel blev lagt.

Den kristelige bevægelse havde sit udspring i Indre Mission og var baseret på en harmoniopfattelse, der udelukkede enhver anvendelse af kollektive kampskridt i arbejdskonflikter. Der var i første halvdel af forrige hundrede – med et højdepunkt i 1920’erne – voldsomme slagsmål mellem LO og Kristeligt Dansk Fællesforbund. Efter LO-forbundenes udlægning oplevede man gentagne gange, at de kristelige optrådte som skruebrækkere i konflikter og dermed svækkede fagbevægelsen i perioder, hvor man i forvejen var hårdt trængt. Den kristelige bevægelse fremstod som den eneste trussel og dermed som hovedfjenden mod den efterhånden stærkt etablerede LO-fagbevægelse.

I 1931 blev Kristelig Fagforening og Kristelig Arbejdsgiverforening udskilt og etableret som selvstændige organisationer, og man fik dermed en formel adskillelse, men man havde stadig den overordnede fælles ramme, Kristeligt Dansk Fællesforbund, som også Kristelig Arbejdsløshedskasse blev en del af. Reelt var der tale om et sammenhængende hele, og de overenskomster, som blev indgået mellem KF og KA, blev da heller ikke af Arbejdsretten anerkendt som overenskomster i fagretlig forstand, dvs. aftaler mellem reelt uafhængige organisationer.



Den kristelige bevægelse var i mange årtier ramt af stagnation, og både arbejdsgiverforeningen og fagforeningen stod svagt helt frem til 1970'erne. I 1969 forsøgte man en offensiv på funktionærområdet ved etablering af Kristelig Funktionær-Organisation. De to lønmodtagerorganisationer blev fusioneret i 1999 i erkendelse af, at skellet mellem arbejdere og funktionærer efterhånden udviskes. Fra 1980'erne oplevede bevægelsen en vis fremgang, og det var ikke mindst A-kassen, der samlede nye medlemmer. Mens de to fagforeninger i 1992 samlet havde ca. 40.000 medlemmer var der således i A-kassen i alt godt 100.000 medlemmer, dvs. at man i høj grad var et samlingssted for lønmodtagere, der af forskellige årsager var utilfredse over den etablerede fagbevægelse.

I løbet af 1990'erne er medlemstallet yderligere gået i vejret. Det nåede i 2003 op på ca. 80.000 i KF og godt 150.000 i A-kassen. Dvs. at medlemstallet det seneste tiår er blevet fordoblet, hvor LO's medlemstal i samme periode har været vigende. Det skal dog med, at ca. 10.000 af de 80.000 medlemmer er såkaldte "Krifa Light"-medlemmer, dvs. fortrinsvis unge mennesker, som optages på særligt gunstige betingelser. Ikke desto mindre er der tale om en vækst, der betyder, at man i LO-forbundene begynder at se på denne alternative organisation med større alvor.

Endnu i 1992 kunne vi i et repræsentativt studie udført for EU-Kommissionen om de kristelige organisationer konkludere: "Dette fænomen kan beskrives som et lille, afgrænset delmarked, som karakteriseres af gensidigt samarbejde mellem lønmodtagere og arbejdsgivere. De kollektive aftaler (indgået mellem KA og KF) omfatter bestemmelser om en minimums timeløn, og begge parter afstår retten til at anvende arbejdsstandsninger som kollektivt kampmiddel."

Grænserne for KA's og KF's udvikling synes således at være sat af den kendsgerning, at de ikke var i stand til at opnå kollektive overenskomster uden for deres egen snævre cirkel, samtidig med, at deres indbyrdes aftaler ikke arbejdsretligt var anerkendt som egentlige overenskomster. Men på disse væsentlige punkter er siden sket en vis udvikling.

Den første forandring handler om KF, der som en udløber af den såkaldte Nyhavnskonflikt i 2000 opnåede en overenskomst med en række restauratører i Nyhavn, der blev samlet i udbryderorganisationen RAF – 2003 (Restauratørernes Arbejdsgiverforening – 2003). Dermed fik KF en overenskomst på et område, der hidtil har været dækket af en LO-organisation. Gennembruddet er foreløbig afgrænset til dette relative snævre delarbejdsmarked, men det er et signal om, at mere kan følge, hvis LO's medlemsorganisationer ikke håndterer fremtidige konfliktsituationer effektivt både i forhold til medlemmerne og arbejdsgiverne.

Den næste forandring handler om både KA og KF, der i en sag for Arbejdsretten har forsøgt at få ændret den hidtidige retspraksis ved at få anerkendt, at deres indbyrdes aftaler er overenskomster mellem uafhængige organisationer. I perioden forud for sagens afgørelse blev der foretaget en række skridt af de kristelige organisationer. Kristeligt Dansk Fællesforbund var i 2001 blevet afløst af det såkaldte Institut for Ideologi og Kritik, der dog havde samme medlemskreds og ledelse, men i 2003 blev også dette institut nedlagt, hvorved det overordnede formelle fællesforum dermed forsvandt. Samtidig blev der foretaget forskellige ændringer i organisationsaftalen mellem KA og KF, hvor de tidligere meget

bombastiske formuleringer omkring modstanden mod arbejdsstandsninger blev nedtonet. I Arbejdsrettens dom af 27. maj 2003 fik KA og KF herefter for første gang medhold. Retten fandt, at den "... tidligere samhørighed var bragt til ophør på en sådan måde, at de måtte anses som to hinanden uafhængige organisationer. Det anerkendtes derfor, at der forelå en i arbejdsretlig forstand kollektiv overenskomst."

Denne dom medfører, at overenskomsterne mellem KA og KF har fået langt større vægt. Og det er nok en del af baggrunden for, at spørgsmålet om en aftale med FOA er blevet aktuel. Det skal dog tilføjes, at anerkendelsen af overenskomsterne mellem KA og KF ikke medfører, at LO organisationer herefter forhindres i at etablere konflikt mod virksomheder, der er underlagt en sådan overenskomst. En senere dom fra 4. august 2003 fastslår således, at DFF har ret til at etablere en sådan konflikt mod en virksomhed, idet DFF er medlem af en anden hovedorganisation og i øvrigt medlemsmæssigt har en legitim interesse i at overenskomstdække virksomheder i den pågældende sektor, hvor DFF samlet på landsplan repræsenterer en markant andel af lønmodtagerne. Kollektive kampmidler er således stadig anvendelige i bestræbelserne på at begrænse KF's udbredelse.

#### Kronjuvelerne og arvefjenden

Set i et historisk perspektiv markerer en overenskomst med Kristelig Arbejdsgiverforening et brud med grundlæggende principper for fagbevægelsen. Den vil rykke op og ned på alle vante forestillinger. Ikke alene betyder en sådan overenskomst, at der sælges ud af arvesølvet eller kronjuvelerne – her i form af det nok mest dyrebare smykke: konfliktretten – men samtidig er det selveste arvefjenden, man sælger ud til.

Man kan derfor på den ene side se FOA's skridt, hvis overenskomsten gennemføres, som det totale udsalg af grundlæggende principper alene for at sikre sig en taktisk fordel i den helt aktuelle situation på det nye serviceområde, der er opstået. Vil en sådan overenskomst, sagt på en anden måde, markere, at FOA har opgivet slaget mod den kristelige fagbevægelse og arbejdsgiverforening. Sådan vil nogle i LO-delen af fagbevægelsen utvivlsomt vurdere situationen, men man kunne også vende sagen på hovedet og spørge, om det i virkeligheden ikke er de kristelige organisationer, der er ved at opgive slaget? Det er måske mere KA end FOA, der her synes at følge princippet: *"If you can't beat them. Join them"*. Måske kan både KF's (Nyhavnskonflikten mv.) og KA's forsøg på at bevæge sig uden for deres eget snævre felt ses som en bestræbelse på at ekspandere, men det skaber også en reel opsplittning mellem de tidligere så tæt sammenknyttede organisationer. Måske vil der i det lange perspektiv være tale om, at KA og KF efterhånden assimileres i forhold til det almindelige aftalesystem. Fx kan man forestille sig, at en aftale mellem KA og FOA vil bremse KA's muligheder for at sikre sig medlemmer.

#### 4. Forudsætninger for aftaler uden konfliktret

Det er vigtigt at fremhæve, at overvejelserne om en overenskomst uden konfliktret mellem FOA og KA ikke repræsenterer noget fuldstændigt nyt. Der er fortilfælde. Her tænker vi naturligvis på den fredsftale, der den 22. april 1977

blev indgået mellem Jyllands-Posten på den ene side og Dansk Typografforbund samt Litografisk Forbund på den anden side. Denne tiltrædelsesoverenskomst blev indgået midt i et meget turbulent generelt overenskomstforløb på det grafiske område, præget af overenskomststridige konflikter og med den langvarige konflikt på Berlingske Tidende løbende ved siden af. For mange aviser var det en stærkt generende situation, og ledelsen på Jyllands-Posten blev fristet til at bryde ud af fællesskabet for at slippe fri af konflikten. Det lykkedes for Jyllands-Posten og de to store forbund på området, Dansk Typografforbund og Litografisk Forbund, at blive enige om en 5-årig aftale uden konfliktret. Med aftalen måtte Jyllands-Posten udtræde af DDF og dermed DA.

Forbundene fik til gengæld for fredsftalen indført en eksklusivbestemmelse og i øvrigt relativt gunstige vilkår. Lønnen skulle følge udviklingen som aftalt i forbundenes overenskomster på området, og der blev gennemført en udvidet beskyttelse mod afskedigelser i forbindelse med indførelsen af ny teknik. Da aftalen blev fornyet blev den gjort til en selvstændig overenskomst, hvor der blev indført automatisk regulering af lønningerne, der sikrede, at de ansatte holdt niveauet i forhold til den øvrige sektor. Der var stadig tale om fredspligt og eksklusivret. Først per 1. januar 2003 blev denne aftale ændret, således at konfliktretten genindførtes og eksklusivbestemmelsen til gengæld blev fjernet. Det skete i forbindelse med fusionen mellem Jyllands-Posten og Politikens Hus, hvorved Jyllands-Posten genindtrådte i DDF og DA.

Det er vigtigt at understrege, at de to dengang meget radikale forbunds aftale med Jyllands-Posten ikke blev opfattet som et uacceptabelt udsalg af kronjuvelerne. Forbundene fik ikke i den sammenhæng problemer med LO eller nogle af medlemsorganisationerne. Denne særlige aftale blev i stedet opfattet som et taktil træk i en turbulent overenskomstsituation, hvorigennem det lykkedes at splitte arbejdsgivermodparten og samtidig sikre medlemmerne på en stor virksomhed særligt gunstige vilkår. Ud fra denne sag kan man også sige, at der i LO-fagbevægelsen som helhed ikke er nogen fundamentalistisk tilgang til konfliktretten. Det kan under særlige omstændigheder være en mulighed for faglige organisationer at acceptere en aftale med fredspligt.

Hvis erfaringerne fra overenskomsten med Jyllands-Posten tages som udgangspunkt for, hvilke betingelser man kan stille til en overenskomst uden konfliktret, kan det konkluderes, at to punkter i det mindste skal opfyldes. For det *første* må det sikres, at fraskrivningen af retten til konflikt kan isoleres til det konkrete aftaleområde, således at der ikke åbnes op for et generalangreb mod et af fagbevægelsens væsentligste midler. For det *andet* må det kunne forventes, at udsalget af konfliktretten i det konkrete tilfælde vil blive modsvaret af opnåelse af særlige fordele, som ikke alene stiller de ansatte på samme niveau som andre sammenlignelige grupper, men også på nogle punkter bedre.

Det skal siges, at der her som udgangspunkt var tale om en tiltrædelsesoverenskomst med en enkelt virksomhed. Og spørgsmålet er selvfølgelig om det ikke vejer tungere ligefrem at indgå en overenskomst med en arbejdsgiverorganisation – og specielt en organisation af denne særlige type. Men hvis vi ser bort fra de historiske modsætningsforhold, så er der i princippet ikke den store forskel, fordi den pågældende kristelige arbejdsgiverorganisation kun vil dække et afgrænset område af et delarbejdsmarked. Derfor kunne reaktionen – jf. afsnit 6

– også blive tilsvarende i forhold til FOA, dvs. at det ville blive set som et acceptabelt taktisk skridt, der kan tilgodese forbundets legitime interesser.

Men spørgsmålet er så, om FOA er i stand til at få en organisation under KA med til en aftale, der lever op til to nævnte præmisser, der karakteriserede overenskomsten med Jyllands-Posten. Vi kan ikke umiddelbart vurdere muligheden for at sikre ekstra goder (pkt. 2), men det vil formentlig være vanskeligt på samme måde som de grafiske forbund at afgrænse afgivelsen af konfliktretten således, at der ikke opstår en mere generel debat mellem parterne på arbejdsmarkedet om konfliktret og fredspligt (pkt. 1). I 1970'erne var konfliktretten slet ikke til diskussion. I dag er situationen en anden, fordi spørgsmålet om en 'modernisering af konfliktretten' i forlængelse af arbejdsstandsningerne i den offentlige sektor i 1990'erne og storkonflikten på det private arbejdsmarked i 1998 er blevet et tema i debatten om fremtidens aftalemodel. Debatten er indtil videre tøvende og fragmentarisk, men mange aktører i aftalesystemet ser den som uafvendelig. Indgåelsen af en ny overenskomst uden konfliktret kan derfor for alvor sparke liv i diskussionerne. Derfor kan FOA's evt. aftale få mere vidtrækkende konsekvenser end den gamle aftale med Jyllands-Posten. Det spørgsmål vender vi tilbage til i slutningen af afsnit 5.

## 5. Reaktioner på arbejdsgiversiden

Vil indgåelsen af en overenskomst mellem FOA og en ny organisation kunne betragtes som en organisationsfjendtlig handling af SBA/HTS – A og DH&S, som FOA har indgået overenskomster med vedrørende samme arbejdsområde? Det er et væsentligt spørgsmål, når arbejdsgivernes reaktion på en evt. ny overenskomst skal vurderes.

Der synes at være forskellige vurderinger i forhold til den arbejdsretlige bedømmelse. På den ene side er det opfattelsen, at der rent formelt ikke er tale om noget brud på indgåede aftaler, herunder hovedaftalen mellem LO og DA. Men på den anden side vurderes det, at der kan være tale om en overtrædelse. Det kan derfor heller ikke udelukkes, at arbejdsgiverne vil komme til den konklusion, at der her er en sag, hvor de kan forfølge FOA for brud på forudsætningerne i de overenskomster, FOA har indgået med medlemsorganisationer under DA.

Hvis en sådan sag rejses, vil proceduren være, at der indkaldes til et fællesmøde, hvor kravet må antages at være den nye overenskomsts bortfald. Og det kan ikke udelukkes, at udfaldet vil blive, at FOA må vælge enten at bryde overenskomsten med KA-organisationen med de problemer, der vil følge af det, eller blive dømt i Arbejdsretten for organisationsfjendtlig handling over for de to DA-organisationer. Det er lidt som at stå i et valg mellem pest eller kolera, og i den situation må man formode, at det første vil blive betragtet som pest (der er uhelbredelig) og det sidste som kolera (der i dag kan behandles). Eller sagt på en anden måde, hvis DA og medlemsorganisationerne vælger at køre en sag fagretligt, kan FOA meget vel blive bragt i en situation, hvor de må indlede et tilbagetog og opgive overenskomsten med de kristelige.

En sådan arbejdsretlig reaktion kan begrundes i, at spørgsmålet om konfliktretten også set fra de organiserede arbejdsgivers side har været et afgørende element i den danske aftalemodel. Historisk har arbejdsgiverne anvendt lockout som et effektivt kampmiddel, og det er stadig en bagvedliggende trus-

sel, som kan bidrage til at holde de faglige organisationer på et for arbejdsgiverne acceptabelt niveau i deres krav. Man kan sige, at det er selve truslen om arbejdsstandsninger, der tvinger parterne til de nødvendige indrømmelser, og på den måde har konfliktvåbnet en væsentlig forligsskabende funktion.

Det er og har altid været hovedårsagen til, at arbejdsgiverne accepterer kollektive overenskomster som middel til regulering af løn- og arbejdsforhold, at man derved sikrer fredspligten i overenskomstperioden. Ud fra det perspektiv er det om ikke formelt juridisk så moralsk og politisk en fjendtlig handling, at en faglig organisation på denne måde accepterer et bortfald af konfliktretten i en aftale med en organisation uden for DA.

#### De problematiske konflikter

Det er dog langt fra givet, at DA vil vælge et sådant fagretligt svar. Udviklingen i samfundet, herunder internationaliseringen af økonomien, har vist, at konfliktretten er et tveægget sværd. Det blev tydeligt under storkonflikten i 1998, hvor virksomhedernes sammenknytning i produktionskæder på tværs af grænserne betød, at konflikten i Danmark standsede produktionen i andre lande. Det blev tydeliggjort, at konflikter meget hurtigt kan have meget fatale konsekvenser. Arbejdsstandsninger er måske i sin hidtidige form ved at være et betænkeligt middel. Derfor er der blandt arbejdsgiverne bredt tanker om i det mindste at 'reformere konfliktretten'. En tankegang, som ikke alle i fagbevægelsen er lige fremmed over for. Det var karakteristisk, at fx Dansk Metals tidligere formand, Max Bæhring, i forbindelse med sin fratræden rejste spørgsmålet om en ændring af konfliktvåbnet, så man i stedet for altomfattende storkonflikter i stedet anvender mere partielle advarselsstrejker el.lign. i overenskomstsituationer, hvor forhandlingerne er gået i hårknude. Andre har talt om, at konfliktretten hellere burde placeres lokalt, hvor lønforhandlingerne foregår og den egentlige fordeling finder sted, end ved det centrale bord.

Reaktionerne på sådanne meldinger synes at vise, at det er svært for LO-fagbevægelsen at tage en sådan diskussion om en ændring og herunder formentlig også begrænsning af konfliktretten. I øvrigt har også arbejdsgiverne reageret relativt negative på sådanne meldinger. I DA ønsker organisationerne at fastholde konfliktretten i sektorforhandlingerne mellem parterne. Arbejdsgiverne er lodret imod en decentralisering, som kan øge konfliktomfanget på virksomhedsniveau.

Hvad arbejdsgiverne har udtrykt ønske om, er derimod en begrænsning af konfliktretten i forbindelse med overenskomstfornyelserne. Det er i den sammenhæng interessant, at parterne på det toneangivende industriområde ved forhandlingerne under OK2000 indgik en særlig aftale omkring afslutningen af forhandlingerne. Aftalen skulle tage højde for den situation, der ville opstå, hvis der blev stemt nej ved urafstemningen. Hvordan kunne man så etablere konflikt, når aftalerne ikke var opsagt, og der heller ikke var afgivet konfliktvarsler. LO og DA formulerede sammen en aftale, der gik på, at man i så fald kunne etablere konflikt med forkortet varsel. Det var ikke tilfredsstillende for DI, der derfor selv den 10. februar indgik en aftale med CO-industri. I denne aftale blev der – som noget helt nyt – specificeret en række følsomme områder, der ikke kan varsles konflikt imod. Og først med denne yderligere afdramatisering accepterede DI, at DA og LO kunne lave en generel aftale, der gjorde det muligt at

etablere konflikt med et enkelt varsel, hvis mæglingforslaget blev forkastet. Denne aftale blev indgået samme dag – og i øvrigt uden industriaftalens specificering af områder, der ikke kan etableres konflikt imod.

I CO-industri var holdningen, at de nævnte følsomme områder ikke var mere vidtgående end de dispensationer, som man sædvanligvis gennemfører. Men i DI så man det som en væsentlig fornyelse i retning af en begrænsning af konfliktretten, så man undgår ødelæggende problemer for virksomhederne og dermed forhindrer efterfølgende samfundsøkonomiske problemer.

Ladeporten er åbnet

Set i den store sammenhæng er FOA's skridt ikke noget, der reelt truer DA og DA's medlemsorganisationer. Det er derfor muligt, at arbejdsgiverne vil vælge et mere strategisk politisk svar, som kan være at se indgåelsen af en overenskomst uden konfliktret mellem et fagforbund under LO og en arbejdsgiverorganisation som et skridt, der for arbejdsgiverne generelt rummer nye muligheder set i et længere perspektiv.

Ved at indgå en overenskomst med ubegrænset fredspligt åbner FOA en ladeport for et generalangreb på konfliktretten og øger dermed DA-familiens muligheder for at få gennemført begrænsninger. I hvert fald vil hele spørgsmålet om konfliktrettens rimelighed og relevans i et moderne samfund med stadig mere vidensbaseret produktions- og servicevirksomhed og en internationaliseret økonomi blive sat på dagsordenen på en måde, der som udgangspunkt bringer fagbevægelsen i defensiven.

Hvis fagbevægelsen alligevel bevæger sig ud i sådanne aftaler – her konkret FOA's evt. overenskomst med de kristelige arbejdsgivere – vil det derfor være afgørende, at der i den sammenhæng også udvikles en mere overordnet strategi om konfliktretten i fremtidens aftalesystem. Kun med et gennearbejdet udspil, der tager højde for de konstaterede problemer omkring anvendelsen af arbejdsstandsninger i interessekonflikter, vil LO-fagbevægelsen være i stand til mere offensivt at gå ind i den generelle diskussion, som kan blive en følge af FOA's påtænkte skridt.

## 6. Reaktionen i fagbevægelsen

Vi er bekendt med, at spørgsmålet om en overenskomst mellem FOA og de kristelige arbejdsgivere har været drøftet i FOA's hovedbestyrelse, ligesom sagen har været vendt i LO både uformelt og formelt. I første omgang synes reaktionerne på FOA's planer at være relativt afdæmpede. Reaktionerne synes at have været præget af, at en sådan overenskomst både kan vurderes positivt – som et skridt, der tilføjer den kristelige fagbevægelse et hårdt slag – og negativt – som et udsalg af et væsentligt grundprincip. Der synes at være en forståelse for FOA's umiddelbare og legitime interesse i at sikre overenskomster på de områder, som medlemmerne er ansat på. Dvs. at der ikke har været tale om nogen umiddelbar og automatisk afvisning af på den måde at *sælge ud af kronjuvelerne*.

Det er formentlig også et udslag af, at en række organisationer i det daglige arbejde reelt er generet af den kristelige bevægelses aktiviteter, dvs. af fællesoverenskomsterne mellem KA og KF, og som derfor også selv leder efter mid-

ler til at trænge KF i defensiven. Det gælder fx organisationer som HK og KAD. Sagen skal behandles på et ekstraordinært møde i LO's daglige ledelse fredag den 23. januar, og her kan det forventes, at der kommer mere kontante meldinger på banen. Der er næppe nogen tvivl om, at de mere principielle indvendinger ved den lejlighed vil blive fremført. Og der kan således her vise sig en massiv modstand mod FOA's initiativ.

I første omgang følger det af LO's position som hovedorganisation, at man her vil være meget optaget af de evt. fagretlige konsekvenser af en overenskomst uden konfliktret med en arbejdsgiverorganisation uden for DA. LO må være sikker på, at fagbevægelsen ikke kan dømmes for organisationsfjendtlig handling over for andre arbejdsgiverforeninger.

FOA's hovedmål er at skaffe sig mulighed for at indgå overenskomster med de arbejdsgivere, der beskæftiger forbundets medlemmer, uanset hvilke mål og ideer disse arbejdsgivere så ellers forfølger. Men det er klart, at de kristelige arbejdsgiveres absolutte modstand mod konflikter, giver FOA et problem, fordi en overenskomst derfor indebærer en tilbagetrækning i forhold til det, der har været selve grundlaget for fagbevægelsen. Det må derfor forventes, at der kan komme meget skarpe reaktioner fx fra SiD, som FOA – jf. nedenfor – har flere verserende grænsekonflikter med, men det samme kan ventes fra andre fagforbund, herunder eksempelvis Dansk Metal.

Det er selvklart, at FOA må tage de tæsk der følger med, når man bevæger sig ud på et så ømtåleligt område. Men i FOA vil man nok være nok så interesserede i de reaktioner, der kommer fra forbund, der som FOA i deres daglige virksomhed meget reelt og kontakt oplever problemerne med Kristelig Fagforening. Dvs. at det interessante for det første ikke er en automatisk afvisning af FOA, men snarere en konstruktiv diskussion om, hvordan LO-fagbevægelsen i fremtiden skal håndtere den kristelige bevægelse. Og for det andet, som vi ovenfor var inde på, er det interessante derudover ikke alene en automatisk fastholdelse af den klassiske konfliktret, men derimod en diskussion om, hvordan denne ret skal forvaltes i fremtidens aftalesystem.

### Grænsestridigheder

Det må vurderes, at der i sagen om en ny overenskomst på fritvalgsområdet ikke er nogen nye problemer i forhold til de verserende grænsestridigheder, hvor FOA og SiD er på konfrontationskurs. Det handler bl.a. om sagen om organiseringen af de københavnske buschauffører. Den sag kører i øjeblikket efter de nye regler om grænsestridigheder, der blev vedtaget ved etableringen af Nyt LO i starten af 2003.

Den evt. nye aftale med de kristelige arbejdsgivere handler altså ikke om, at FOA herigennem prøver at *udvide* sit overenskomstområde. Der er tale om en del af arbejdsmarkedet, som FOA på forhånd dækker – og som også er accepteret som FOA's af de andre LO-organisationer – gennem de overenskomster, FOA har indgået med dels HTS, dels DH&S. Både KAD og Dansk Funktionærforbund har accepteret, at FOA her ikke har bevæget sig ind på deres område, fordi de har ikke har hjemmehjælpere o.lign. som medlemmer. Men det er klart, at der med hele denne udvikling godt kan bygges op til, at der senere kommer en øget konkurrence om medlemmerne på det private serviceområde. Men det handler denne sag som udgangspunkt ikke om. Og derfor vil den ikke på den

måde betyde en skærpelse af forholdet mellem FOA og nogle af de øvrige LO-organisationer.

Den mulige uenighed ligger her på et andet område. Spørgsmålet om, hvorvidt man virkelig som LO-medlem kan indgå en overenskomst, der sælger ud af konfliktretten. Og det er et principielt spørgsmål, som ikke alene berører en enkelt medlemsorganisation, men LO som helhed.

## 7. Opsamling

Der synes især at være to spørgsmål, som stadig står åbne, når man skal vurdere de mulige fagpolitiske konsekvenser af en evt. overenskomst mellem FOA og en organisation under KA.

1. De DA medlemsorganisationer, som FOA har indgået overenskomst med i forvejen, kan opfatte det som en organisationsfjendtlig handling, hvis FOA indgår en aftale med en arbejdsgiverorganisation uden for DA og dermed stiller denne organisation bedre end DA-organisationerne ved at sikre 'forsyningsikkerheden' gennem at acceptere et farvel til konfliktretten.
2. Er der i virkeligheden tale om en omgåelse, når FOA indgår en aftale med en i den sammenhæng særligt oprettet organisation under Kristelig Arbejdsgiverforening. Eller sagt på en anden måde er en sådan arbejdsgiverorganisation reelt en selvstændig juridisk enhed eller i virkeligheden underlagt KA. (Det er lidt den samme problemstilling som i den relativt nye arbejdsretsdom fra maj 2003, hvor overenskomster mellem KF og KA – jf. afsnit 3 – for første gang er anerkendt som egentlige overenskomster mellem selvstændige parter, fordi Arbejdsretten slutter, at der nu er tale om reelt adskilte organisationer). Og det er for FOA afgørende, at man slipper helt væk fra den fælles aftale mellem KA og KF.

I sig selv synes det ikke at være et afgørende problem at indgå en aftale, som i høj grad begrænser eller på det nærmeste eliminerer konfliktretten. Jf. den tidligere overenskomst med fredspligt mellem Jyllands-Posten og de daværende grafiske forbund fra 1977. Det blev ikke opfattet som et problem i fagbevægelsen i øvrigt. Med denne aftale lykkedes det klart at afgrænse 'det konfliktløse område' og undgå at sætte spørgsmålet om en afskaffelse af konfliktretten generelt på dagsordenen. Desuden kan det siges, at der blev opnået en ekstra betaling til lønmodtagerne på det pågældende område for at indgå en sådan aftale.

Det må vurderes at være vanskeligere at afgrænse spørgsmålet til den evt. særlige overenskomst med KA. Det bliver formentlig heller ikke let at opnå særlige forbedringer ud over, hvad der gives i den forventede sammenlignelige offentlige overenskomst. Det afgørende spørgsmål må være, om LO-fagbevægelsen i almindelighed og FOA i særdeleshed er parate til at tage diskussionen om de perspektiver for det danske aftalesystem, der følger af en overenskomst uden konfliktret mellem FOA og en organisation KA.

Fører en sådan overenskomst til, at spørgsmålet om en begrænsning af konfliktretten bliver et generelt diskussionsemne mellem parterne på arbejdsmarkedet, vil det bringe fagbevægelsen i defensiven, hvis man på traditionel vis stadig ønsker at fastholde en uindskrænket konfliktret som en af grundpillerne. Det vil



forudsætte en gennemarbejdet strategi, der tager højde for konstaterede problemer ved anvendelsen af arbejdsstandsninger i interessekonflikter, hvis fagbevægelsen skal kunne modstå det forventede pres og sikre et fremtidigt aftalesystem, som både de faglige organisationer og arbejdsgiverne fortsat kan acceptere.

Det skal tilføjes, at sagen har væsentlige perspektiver i forhold til den historiske strid mellem LO-fagbevægelsen og den kristelige bevægelse. Det er det interessante ved sagen, at den kan udlægges både meget positivt og negativt. Det er på den ene side et skridt, der kan karakteriseres som at sælge ud af kronjuvelerne. Hvis FOA går med til at sælge konfliktretten på dette område, så er der åbnet en ladeport i forhold til andre arbejdsgiverområder. Det er derfor hele grundlaget for overenskomstsyste­met og den danske model, som man sætter på spil. Men på den anden side er det også et skridt, der måske kan være begyndelsen til enden for Kristelig Fagforening. Det kan være, at man formelt har opdelt arbejdsgiverforening og fagforening på dette område, men hvis KA accepterer en overenskomst med et andet forbund og dermed lukker mere eller mindre af for KF's muligheder for at få medlemmer på området, så bliver der også tale om en reel opsplittning.

*FAOS, jd/jsm,  
23.01.04*