

043

Sammenholdet i KTO truet frem mod OK05

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen

December 2003

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

Sundhedskartellets udtræden af KTO

Sundhedskartellets og herunder ikke mindst Dansk Sygeplejeråds beslutning om at træde ud af de kommunale lønmodtageres forhandlingssammenslutning KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) har sat spørgsmålstegn ved KTO's fremtid. Ganske vist vil Sundhedskartellets enegang i sig selv måske kun blive en krusning på overfladen, fordi det må antages at blive mere end vanskeligt for DSR og de øvrige organisationer i kartellet at sikre sig et bedre resultat end de øvrige organisationer. Det kunne tale for, at Sundhedskartellet derefter hurtigt vil finde ind i folden igen. Men parallelt med denne store gruppes udmeldelse er der startet en proces, der i løbet af 2004 eller under forhandlingerne i begyndelsen af 2005 kan føre til, at KTO falder fra hinanden.

Der er blevet udviklet en ny forhandlingsmodel, der vender forhandlingsprocessen på hovedet, således at der startes med ganske vidtrækkende forhandlinger mellem de direkte overenskomstparter, hvorefter KTO først efterfølgende kommer på banen og forhandler nogle få overordnede tværgående eller generelle spørgsmål. Denne nye model signalerer måske en mere gennemgribende forandring af forhandlingssystemet i den (amts)kommunale sektor end Sundhedskartellets udmeldelse. Der er da også meget, der tyder på, at man på arbejdsgiversiden er mere bekymrede over, hvad den nye model kan medføre, end over hvordan man skal håndtere udbrydergrupperne på sundhedsområdet, selv om situationen som helhed må siges at udgøre et større problem for KTO end for de kommunale arbejdsgivere.

Selv om der er åbenlyse problemer, kan den nye model, som den vurderes ud fra KTO's synsvinkel også få væsentlige positive effekter. Ved at give de enkelte medlemsorganisationer en større rolle sikres et forløb, der betyder, at overenskomstforhandlingerne kan komme tættere på medlemmerne. Og netop det kan blive afgørende for fagbevægelsen fremtidige muligheder. I sin beretning på KTO's repræsentantskabsmøde den 18. december fremhævede formanden, Dennis Kristensen, at parterne i den offentlige sektor hidtil har brugt den danske aftalemodel i en meget centraliseret udgave. Det er nu på tide at anvende en mere decentraliseret udgave, som også svarer til systemet i den private sektor.

Baggrunden for DSR's beslutning

Dansk Sygeplejeråds farvel til KTO sammen med syv andre organisationer i Sundhedskartellet blev en realitet den 10. november, netop som man i KTO lagde sidste hånd på en ny forhandlingsmodel, som ellers i høj grad var et forsøg på ikke mindst at imødekomme Sygeplejerådets ønske om nye forhandlingsmetoder, som kan give de enkelte organisationer et større selvstændigt forhandlingsrum. Men da den model, der tegnede sig i efteråret 2003, ikke var tilstrækkelig set fra sygeplejerskernes synsvinkel, endte det med, at DSR sammen med de øvrige organisationer i Sundhedskartellet – bortset fra Dansk Socialrådgiverforening – forlod KTO. Det er altså ikke åbne DSR, men bredt på sundhedsområdet, at organisationerne har været utilfredse med de muligheder, KTO har givet dem.

Man kan se det drastiske skridt som en logisk konsekvens af en lang udvikling, der går tilbage til Tjenestemandereformen i 1969. DSR har siden haft den holdning, at sygeplejerskernes basisgruppe på sygehusene er indplaceret for lavt i det offentlige lønsystem. Allerede i første halvdel af 1970'erne – før etableringen af de fælles forhandlinger via det daværende KTU (i dag KTO) – forsøgte DSR gennem en strejke at

rette op på situationen, men selv om det gav et vist resultat, var det ikke tilstrækkeligt. Utilfredsheden fortsatte derfor, og den kom for alvor til udtryk igen i 1990'erne, hvor man allerede under OK93 var tæt på en konflikt. Den blev undgået i sidste øjeblik i Forligsinstitutionen, men under OK95 var der ikke nogen vej tilbage. Konflikten blev en realitet, men allerede efter nogle få uger blev konflikten standset med et politisk indgreb.

Der var dog offentligt en vis sympati for sygeplejerskernes lønkrav og derfor indeholdt indgrebet iværksættelsen af et større udredningsarbejde, som efter et halvt års forløb sluttede i en ny forhandling, hvor sygeplejerskerne fik ekstra indrømmelser. Ifølge DSR's egne beregninger gav det alt i alt omkring 1 pct. mere end det generelle KTO-forlig, som de andre havde accepteret, men til gengæld kom sygeplejerskerne ifølge KTO's vurdering selv til at betale for denne forbedring i form af indførelse af større fleksibilitet i arbejdstidsreglerne.

Under alle omstændigheder var det set fra sygeplejerskernes synsvinkel et utilstrækkeligt resultat. Konklusionen var derfor allerede her, at det åbenbart ikke var muligt via de centrale forhandlinger i KTO at få løftet DSR's basisgruppe op. Ganske vist fremførte den daværende KTO-formand Poul Winckler ved flere lejligheder, at han var parat til at give DSR ekstra midler, og at han principielt mente, at KTO netop burde løse den slags problemer for enkeltgrupper. Et eksempel på, at man rent faktisk kunne løse et problem for en særlig gruppe, var gennemførelsen af arbejdsmarkeds-pension for de grupper, som ikke havde det i forvejen. Men det er alligevel tvivlsomt, hvor fremkommelig den vej ville være, når det gælder lønrelationerne. Med den opbygning, KTO har, vil der hele tiden være andre magtfulde aktører, som forsøger at hindre den slags genopretningsforsøg. Det gjaldt i DSR's tilfælde fx de andre store grupper i FTF-K. Dertil kommer, at DSR næppe ville være parat til at betale prisen for at modtage en større pulje på bekostning af de øvrige. Det ville indebære, at DSR i mange år derefter måtte holde sig tilbage, mens andre organisationer fik løst tilsvarende skævheder. Dermed ville DSR være bundet på hænder og fødder i måske et ti-år, og det man havde fået ville formentlig fortsat set med sygeplejerskeøjne være for lidt.

Derfor skiftede DSR strategi efter OK95. DSR som hidtil havde været blandt de hårdeste modstandere af de decentrale lønforsøg, som kørte fra 1987 og frem, begyndte nu at interesse sig for arbejdsgivernes ønske om en lønreform. Der var i forlængelse af OK95 sat et udvalgsarbejde i gang, og det førte til aftalen om Ny Løndannelse ved OK97. Men denne aftale blev ikke mindst en realitet, fordi DSR skiftede holdning og nu gik ind for et mere permanent system med lokale lønforhandlinger. Det var ud fra synspunktet, at når man ikke havde været i stand til at løse sit lønproblem ved de centrale forhandlinger, så måtte man prøve, om det i stedet kunne lade sig gøre i lokale forhandlinger i de enkelte amter og kommuner. Der var en vis optimisme, fordi der blandt arbejdsgiverne – ikke mindst i Amtsrådsforeningen – var en udbredt sympati for sygeplejerskernes krav. Og når forhandlingerne foregik decentralt var der større mulighed for, at denne sympati kunne udmøntes i ekstra lønstigninger til sygeplejerskerne. Forsøg på noget tilsvarende blev i de centrale forhandlinger stoppet af de andre organisationer. Kresten Philipsen, der først var lønduvalgsformand og siden formand for ARF, gav ved mere end en lejlighed udtryk for det synspunkt.

Ny Løn gav et vist resultat for de kommunalt ansatte og specialistgrupper, men ikke en løsning for basisgruppen på sygehusene, hvilket vel også er meget forlangt af et fortrinsvis individuelt orienteret lønsystem. Samtidig var der problemer med in-

plementeringen af lønsystemet, og det medvirkede til, at sygeplejerskerne allerede under OK99 kom ud i en ny konflikt. Den blev stoppet hurtigt og gav ikke noget mærkbart resultat.

DSR blev i hele denne periode præget af interne dønninger. Det pressede den mangeårige formand, Kirsten Stallknecht, alvorligt i hendes sidste formandsperiode. Efterfølgeren Jette Søe kom hurtigt i modvind på grund af manglende resultater og tabte et kampvalg. Hendes afløser, Connie Kruckow, der trådte til i 2000, lovede, at hun ville gøre noget ved lønproblemet. Men da der blev forhandlet igen under OK2002 var der stadig ingen løsning, hverken lokalt via Ny Løn eller centralt. Selv om den nye formand anbefalede resultatet, endte det med, at medlemmerne stemte imod. Connie Kruckow startede således sin formandsperiode med at få medlemmerne imod sig. Men denne gang undgik man en ny konflikt, fordi DSR blev underlagt resultatet på grund af Forligsinstitutionens sammenkædede afstemning. Der var i DSR en reel bekymring for, hvordan man kan sikre medlemmernes indflydelse, og der blev gennemført et demokratiprojekt, som bl.a. førte til indførelse af urafstemning ved formandsvalg.

Med afslutningen af OK2002 var DSR's ledelse i en situation, hvor man måtte spørge, hvor lang tid man kunne blive ved med at give KTO skylden for de manglende resultater uden at tage konsekvensen? Når der stadig ikke kunne opnås de ønskede resultater hverken gennem de centrale eller de lokale forhandlinger, var der reelt ikke andet tilbage end at gå enegang.

Alternativet var enighed om en ny forhandlingsmodel i KTO. Der var en model på vej, der imødekom DSR ved at give de enkelte organisationer meget stort råderum og ved at starte forhandlingerne her, før KTO i sidste ende skulle forhandle tværgående spørgsmål. Men den var ikke radikal nok for sygeplejerskerne, som ikke kunne få de andre med til, at også generelle lønstigninger skulle forhandles ved de enkelte borde.

Hvorfor enegang netop nu

Det er i de øvrige organisationer og også på arbejdsgiversiden svært at forstå, hvorfor indrømmelserne ikke var tilstrækkeligt til, at DSR ville være med til at prøve det nye system af. Der var reelt en mulighed for via det udvidede manøvrerum at opnå mere end andre. Det blev undervejs flere gange sagt i KTO's forhandlingsudvalg, at den nye model ville åbne muligheder for en sådan form for skævdeling. Og når det er et system, der ikke er prøvet før, hvorfor ville sygeplejerskerne så ikke give KTO den sidste chance?

At det blev lige nu og ikke efter afprøvning af den nye model, hænger måske sammen med, at der er formandsvalg i Sygeplejerådet i foråret 2004, hvor DSR holder kongres i maj. Der er frist for kandidater i marts, og derefter skal for første gang valget foregå ved urafstemning blandt medlemmerne. Når man tænker på, at Connie Kruckow blev valgt bl.a. på et løfte om, at hun ville finde en løsning på lønproblemet, så ville det være 'risky business' at stille op uden resultater med et fromt håb om, at endnu en runde via KTO med en ny forhandlingsform kunne levere varen. Det skal tilføjes, at Connie Kruckow med udmeldelsen af KTO også kan siges at leve op til kongresbeslutningen fra 2000, hvor det blev fastslået, at DSR skulle arbejde for ændringer i forhandlingsformen.

Med udmeldelsen er der valgt en linie, hvor det er det ydre fjendebillede, der kan skabe indre sammenhold, som fremmanes. Og spørgsmålet er, om DSR's formand

med dette træk ikke allerede har sat potentielle modkandidater mat. Under alle omstændigheder har hun skabt en situation, hvor hun vil stå stærkt i en eventuel valgkamp. Om det så overhovedet giver reelle muligheder for et gennembrud at melde sig ud af KTO er et helt andet spørgsmål.

Det kan både om DSR og andre organisationer siges, at man i forhold til medlemmerne har haft en tilbøjelighed til at fremstille KTO som en ydre fjende, selv om KTO aldrig har været andet og mere end organisationernes organisation. En alternativ strategi havde været i stedet at fremstille KTO som en naturlig forlængelse af organisationen og dermed en del af medlemmernes fællesskab. Hvis fællesskabet – jf. analysen nedenfor – ikke kan undviges, så havde det måske været en brugbar vej?

'Venden på hovedet'-modellen

Det var ikke kun Sygeplejerådet, men bredt i KTO, at der var utilfredshed med forløbet af de seneste overenskomstforhandlinger i 2002. Fx blev også medlemmerne i DLF underlagt et resultat, de selv havde stemt imod, fordi forhandlingerne endte i Forligsinstitutionen med gennemførelsen af en sammenkædet afstemning.

Der var i KTO derfor enighed om, at en gentagelse af dette forløb skulle undgås, og man har siden 2002 drøftet indførelsen af en ny forhandlingsmodel, som kunne give de enkelte organisationer et større råderum. I efteråret 2003 nærmede man sig enighed om følgende forhandlingsmodel.

Hovedideen er, at vende forløbet på hovedet, så man i stedet for at starte med de tværgående forhandlinger i KTO ved årsskiftet 2004-05 lader de enkelte medlemsorganisationer forhandle deres specielle forhold, dvs. *organisationstemaerne*, med de kommunale arbejdsgivere allerede i efteråret 2004 med forventet start i begyndelsen af september. Når disse forhandlinger foregår før de generelle forhandlinger, dvs. forhandlingen af de *fælles tværgående temaer*, og når der samtidig kun sættes meget få begrænsninger for, hvad der kan forhandles, bliver der tale om en meget mere omfattende forhandling end hidtil. De enkelte organisationer får således mulighed for at forhandle en lønmodel, der passer til netop deres medlemsgrupper. Det er specielt relevant i sammenhæng med Ny Løn. De kan også koble det sammen med fx konkrete senior- og/eller kompetenceudviklingsaftaler og derved tilpasse de forskellige KTO-rammeaftaler til deres forhold. Det bliver dermed samlet muligt at forhandle et selvstændigt resultat hjem, der er målrettet de enkelte medlemsgrupper.

Fra begyndelsen af 2005 skal der i fællesskab via KTO forhandles de to overordnede tværgående temaer: reguleringsordningen og generelle lønstigninger. Dertil kommer evt. enkelte udvalgte tværgående krav samt evt. udestående spørgsmål fra organisationernes forhandlinger. Ideen er, at man med denne fælles afslutning kan mobilisere den fælles styrke og derved opnå den samlet set størst mulige ramme samt sikre, at alle kommer hjem med et rimeligt resultat, samtidig med at der i organisationernes forhandlinger af deres egne temaer er åbnet mulighed for at nogle opnår mere end andre.

Man kan se 'Venden på hovedet'-modellen som et forsøg på at skabe en ny balance mellem fællesskabet og de enkelte organisationers ret til at forfølge egne mål og dermed bringe forhandlingerne *tættere på medlemmerne*. Afgørende i den sammenhæng er det, at modellen indeholder en ubegrænset *udtrædelsesmulighed*. Det er således enhver medlemsorganisations ret på et hvilket som helst tidspunkt fra start til slut i det samlede forhandlingsforløb at beslutte at forlade fællesskabet og forhandle for sig selv.

Det springende punkt i de interne forhandlinger om forhandlingsmodellen i KTO var spørgsmålet om de *generelle lønstigninger*. Det var et krav fra DSR, at de enkelte organisationer også skulle have mulighed for at forhandle de generelle lønstigninger. Man kan sige, at vurderingen i DSR var, at vel lå der i den nye form for organisationsforhandlinger en mulighed for skævdeling, men den var ikke tilstrækkelig, hvis man ikke samtidig fik ret til selv at forhandle den generelle lønstigning. Først derved var der en reel mulighed for at sikre en så stor skævdeling, at problemet kunne løses. Og da der ikke kunne opnås enighed om det i KTO, var der ikke nogen vej udenom for DSR.

I AC var grundholdningen den samme som i DSR. Også AC ønskede, at det skulle være muligt for de enkelte organisationer selv at forhandle generelle lønstigninger. Men AC kunne acceptere kompromiset, da de øvrige organisationer stod fast. Der var åbnet tilstrækkeligt op til, at fællesskabet måtte have endnu en chance. I den sammenhæng var det udslagsgivende for AC, at der blev indskrevet en udtrædelsesklausul i modellen. Det var specielt grupperne med direkte relation til Sundhedskartellet, som ønskede mere vidtgående forhandlingsmuligheder, herunder først og fremmest Yngre Læger. Og der var da også kraftige antydninger af, at de også kunne finde på at følge sygeplejerskerne. Men Yngre Læger endte med at tilslutte sig det fælles AC-synspunkt og give KTO en chance mere.

For hovedparten af de øvrige organisationer var fastholdelsen af de generelle lønforhandlinger i KTO et afgørende spørgsmål. Synspunktet er, at uden det har man i realiteten afviklet KTO som et forhandlingsfællesskab af betydning. Som formanden for KTO, Dennis Kristensen, udtalte, da Sundhedskartellets udtræden var en kendsgerning: *"De krav, DSR har stillet, ville betyde, at det ikke giver nogen mening at have et forhandlingsfællesskab, det vil sige en reel nedlæggelse af KTO. Vores veje skilles der, hvor vi tror på, at vi i en atomiseret forhandlingskultur kan stå med en stærk opstilling overfor arbejdsgiverne."* (Pressemeddelelse, KTO, 10.11.2003).

Den nye models mulige konsekvenser

Det er arbejdsgiverne, der har afgjort, at løn- og arbejdsforhold i amter og kommuner skal fastsættes ved centraliserede forhandlinger, hvor alle de forskellige organisationer er tvunget ind i et forhandlingsfællesskab. Det er til dels et krav dikteret fra staten for at sikre den samlede styring af den offentlige økonomi, og samtidig har det været en selvstændig interesse for både KL og Amtsrådsforeningen at sikre en fælles afgørelse for selv at kunne styre økonomien og undgå konflikter på enkeltområder.

Umiddelbart er det derfor ikke uden betænkelighed, at arbejdsgiverne ser på 'Venden på hovedet'-modellen. Selv om det er i den nu besluttede udgave, hvor man overlader både generelle lønstigninger og reguleringsordning til KTO, rummer starten med de mange selvstændige forhandlingsborde en oplagt risiko. Det er naivt at forestille sig, at der slet ikke vil ske noget ved at vende forløbet på hovedet. Når man kan forhandle næsten alt ved de enkelte borde, så kan man meget let komme i den situation, hvor der indgås nogle forlig, der også sætter generelle pejlemærker og i realiteten har indbygget forestillingen om den samlede ramme. Det kan øge problemerne mellem organisationerne og skabe splid i KTO og dermed vanskeliggøre de generelle eller tværgående forhandlinger.

Hvis arbejdsgiverne selv kunne vælge, ville de derfor nok foretrække at fastholde hovedprincipperne i det hidtidige forhandlingsystem. Dog er der også på arbejdsgiversiden både et ønske om at starte tidligere på forhandlingsforløbet og at forenkle de

tværgående forhandlinger, så man kun får en håndfuld overordnede temaer. Det er både på lønmodtagersiden og set ud fra arbejdsgivernes bedømmelse blevet lidt for meget og lidt for detailleret, hvad der forhandles med KTO. Det er blevet så teknisk kompliceret et aftaleværk, at det i sig selv skaber en afstand til de lønmodtagere og ledere, som skal leve med det. Men arbejdsgivernes foretrukne model er fortsat, at de samlede forhandlinger med KTO forbliver det afgørende omdrejningspunkt.

Når det er sagt, skal det tilføjes, at arbejdsgiverne også kan se, at det i virkeligheden er deres position, der styrkes ved en mere opdelt forhandlingsproces. Hvor der hidtil via KTO har været tale om en *fælles koordinering* af forløbet mellem parterne, vil der i det nye system blive tale om en ren *arbejdsgiverstyring* af forhandlingsforløbet. Den fælles koordinering har for organisationer som DSR så haft den ulempe, at de først skulle slås med de øvrige i KTO, før de kunne komme til at slås med arbejdsgiverne. Nu kommer de i en direkte og åben fight med modparten fra starten. Men da arbejdsgiverne kan jonglere mellem de forskellige forhandlingsborde, kan de i første omgang styre uden om de områder, hvor der er særlige problemer, og i stedet søge at opnå forlig med organisationer, som har lettere ved at indgå de nødvendige kompromiser. Derved kan lægges hovedlinier, som i virkeligheden bestemmer niveauet for resten af organisationerne og dermed KTO som helhed. Arbejdsgiverne har derved en enestående chance for at gennemføre en 'del og hersk'-strategi, hvor de kan spille organisationerne ud mod hinanden.

Med den nu vedtagne KTO-model vil der ganske vist stadig være en efterfølgende tværgående forhandling, men den kan om ikke formelt så reelt være mere eller mindre afgjort af det forudgående forløb. Og også Sundhedskartellet vil i realiteten blive bundet af de forlig, som evt. kan indgås på andre områder. Det overordnede formål for arbejdsgiverne vil være i sidste ende at sikre en samlet løsning. Med opdelingen i de to hovedområder – KTO og Sundhedskartellet – og yderligere styrket af den øgede rolle til de opdeltede organisationsforhandlinger kan det kun sikres, hvis trådene i den afgørende fase samles i *Forlignsinstitutionen*. Det må forventes, at arbejdsgiverne vil stille krav om, at det er en forudsætning for, at forligene med de enkelte organisationer kan træde i kraft, at de bliver en del af en generel, samlet løsning.

Allerede med den nu besluttede model i KTO nærmer man sig et nyt forhandlingssystem, som i højere grad ligner forhandlingerne på LO/DA-området i den private sektor, dvs. en proces, hvor forlig på enkeltområder skaber retningslinier for det samlede resultat. Det er det, der hedder *'key-bargaining'* i forhandlingsteorien. Og med et sådant system, hvor arbejdsgiverne styrer forløbet på disse enkeltområder, begynder arbejdsgivernes interesse for KTO som en form for mellemliggende forhandlingsmodpart mellem forhandlingerne med de enkelte organisationer og det afsluttende forløb i *Forlignsinstitutionen* at svinde. I virkeligheden kunne man på samme måde som i LO/DA-forhandlingerne nøjes med at forhandle direkte med de enkelte organisationer og så reducere KTO's rolle til at agere fejebakke i *Forlignsinstitutionen*, hvor man skal sikre, at de områder, som ikke har kunnet indgå egne forlig, også kommer med. Dog er der på det offentlige område særlige forhold, som vi nedenfor vender tilbage til.

Det er klart, at hvis man i KTO havde accepteret DSR's krav om forhandling af generelle lønstigninger ved de enkelte borde, var der skabt en situation, hvor de (amts)kommunale aftaleforhandlinger næsten helt ville tilsvare forhandlingerne på LO/DA-området, hvor de overenskomstbærende medlemsorganisationer netop forhandler det hele. Og så var der set fra arbejdsgivernes synsvinkel slet ikke brug for

KTO i en aktiv forhandlingsrolle. Arbejdsgiverne vil nok fortsat være utilfredse med, at aftalerne stadig er for opsplittet på enkeltorganisationer og vil søge at fremme udviklingen i retning af mere sektordækkende aftaler, dvs. i forhold til etableringen af den søjlestruktur, som uden resultat tidligere er diskuteret i KTO. Det kan også sammenlignes med den private sektor, hvor man har set en samling af organisationer og aftaler i større sektordækkende enheder i de seneste tiår. Den foreløbige konklusion synes derfor at være, at arbejdsgiverne gerne vil have, men faktisk ikke har brug for en samlet modpart. Spørgsmålet er, om det samme gælder lønmodtagergruppen? Vi vender tilbage til dette spørgsmål nedenfor.

Kan sammenholdet sikres?

Med vedtagelsen af den nye forhandlingsmodel er det foreløbig lykkedes at sikre sammenholdet mellem de resterende grupper i KTO. Men der er en del faldgrupper i det videre forløb frem mod starten af forhandlingerne ved de enkelte borde i september 2004. Den første hurdle bliver indgåelse af en forhandlingsaftale mellem medlemsorganisationerne i KTO allerede i januar-februar. Her skal det præciseres, hvem der forhandler hvad, og hvad der er de *konflik tudløsende pejlemærker* for KTO som helhed, med reallønssikring og reguleringsordning i spidsen. Det er også en proces, hvor der kan opstå komplikationer, der truer sammenholdet. Det er heller ikke nødvendigvis nogen let sag at få indgået de fornødne køreplaner med arbejdsgiverne. Men det må dog vurderes som sandsynligt, at man kommer igennem denne fase og dermed i gang med organisationernes egne specielle forhandlinger i efteråret 2004. Der er lagt op til, at der skal foretages en justering af KTO's vedtægter som følge af den nye forhandlingsmodel, og derfor vil der sandsynligvis blive holdt et ekstraordinært repræsentantskabsmøde i KTO i foråret 2004.

Samtidig kan forløbet blive påvirket af den tilpasning, der skal ske mellem organisationerne som følge af Sundhedskartellets enegang. Det er fx et åbent spørgsmål, hvad der nu skal ske i FTF-K. Dansk Socialrådgiverforening har eksempelvis besluttet at forlade både Sundhedskartellet og FTF-K, fordi socialrådgiverne ikke er enige i Sundhedskartellets beslutning. For ikke at stå i en isoleret position efter at have forladt Sundhedskartellet har socialrådgiverne set sig om efter andre samarbejdspartnere. Og foreningen har besluttet at melde sig ind i Det Kommunale Kartel, der ellers hidtil alene har bestået af LO-forbund. Begrundelsen er, at socialrådgiverne først og fremmest har et arbejdsfællesskab med HK/Kommunals socialformidlere, og derfor er de i høj grad påvirket af HK's forhandlingsresultater. Ved at være med i DKK, hvor HK er en fremtrædende organisation, kan Socialrådgiverforeningen sikre sig indflydelse undervejs i organisationsforhandlingerne i stedet for blot at få et resultat trukket ned over hovedet. Samtidig har socialrådgiverne også på det decentrale plan i forbindelse med udmøntningen af de forskellige rammeaftaler et behov for at være tæt på HK'erne. Det er derfor en logisk udvikling, som er blevet fremskyndet af Sundhedskartellets enegang. DS fortsætter som medlem af FTF som hovedorganisation. Men det er et væsentligt gennembrud af grænserne mellem hovedorganisationerne, som her er sket. Det kan måske varsle nye ændringer i takt med, at der udvikler sig et mere sektorbaseret samarbejde mellem organisationerne.

En ny alvorlig risiko kan opstå, når tidspunktet nærmer sig, hvor organisationerne er ved at være færdige med deres egne forhandlinger, og det skal udmøntes mere præcist, hvad det er for krav, KTO skal forhandle med arbejdsgiverne. Her kan der opstå alvorlige gnidninger, og det er ikke usandsynligt at enkelte organisationer i den

forbindelse vil benytte deres mulighed for at forlade fællesskabet og forhandle færdigt selv. Af særlig interesse er forhandlingerne om nye arbejdstidsregler for lærerne mellem DLF og KL. De er i første omgang endt uden resultat, men også uden sammenbrud. Parterne var enige om at gå fra hinanden med den bestemte hensigt at genoptage forhandlingerne. Det vil formentlig ske i første halvår 2004, så der er mulighed for at opnå principiel enighed om et nyt regelsæt. Derefter kan evt. økonomiske implikationer af denne enighed tages op i den efterfølgende organisationsforhandling. Men hvis det viser sig, at parterne heller ikke i anden omgang kan nå til enighed, så kan det være et spørgsmål som bidrager til at vanskeliggøre forløbet generelt.

Det opfattes af flere parter på begge sider af bordet fx som et problem, at KTO ifølge modellen evt. skal overtage forhandlinger af særlige problemer på områder, hvor der ikke er opnået enighed. Der er formentlig nogle organisationer, specielt blandt de små, som ønsker, at KTO overtager alle deres udestående problemer. Hvis det bliver tilfældet svulmer forhandlingsstoffet op igen, og man er, hvad angår emner og omfang, i realiteten tilbage til den sædvanlige forhandling. Det er specielt arbejdsgiverne imod. De vil fastholde, at der skal være tale om et begrænset antal temaer i de tværgående eller generelle forhandlinger. Samme synspunkt har nogle af de faglige organisationer, fx i AC. De ønsker et forløb, hvor KTO kun overtager nogle få mere principielle spørgsmål fra de strandede organisationsforhandlinger, hvorefter de organisationer, som ikke er blevet færdige, må tage en ny runde med deres arbejdsgivere om deres egne resterende problemer sideløbende med forhandlingen af de tværgående temaer. Det er klart, at der i denne afvejning af, hvad KTO skal overtage og ikke overtage, ligger potentielle uenigheder, som kan føre til åbne konflikter.

Indholdsmæssigt kan det forventes, at *Ny Løn* bliver en af de vanskeligste hurdler. KTO har med den nye model signaleret, at der ikke i de tværgående forhandlinger kommer til at indgå forlodsfinansering, som ellers hidtil har været et væsentligt element i det decentrale lønsystem. Det vil blive overladt til de enkelte organisationer i deres forhandlinger om deres egen lønmodel. Nogle vil måske fortsat ønske en forlodsfinansering, andre vil afgjort ikke have den, men et gennemgående krav vil formentlig være, at de enkelte amter og kommuner i højere grad forpligtes til at udmønte lokale tillæg, når der er indgået en aftale om lokale lønforhandlinger.

Der er mange problemer gemt i disse forhandlinger, men i organisationernes mulighed for at forhandle egne lønmodeller med skiftende balance mellem centrale og lokale lønmidler og forskellige udformninger af kriterier mv. ligger måske også nøglen til en fredelig udgang af OK2005. Der kan skabes forlig, hvor arbejdsgiverne får sikret *Ny Løn* i en ny udformning, mens de forskellige lønmodtager får et lønsystem, som bedre svarer til deres særlige arbejdsforhold og lønmæssige præferencer.

Endelig er der naturligvis risiko for interne konflikter, når de tværgående forhandlinger nærmer sig målstregen. Hvis alle de store organisationer stadig er med i denne fase og en eller flere af disse beslutter sig for at forlade fællesskabet, lige før sømme-
ne skal slås i, så vil det være ensbetydende med et egentlig sammenbrud for KTO.

De personlige relationer

Der er således udsigt til et forløb præget af stor usikkerhed og med mange åbne spørgsmål. Usikkerheden bliver ikke mindre af, at der er tale om en meget stor personudskiftning på de centrale poster i KTO. Det er således kun en ud af otte medlemmer af forhandlingsudvalget, der også deltog i forhandlingerne under OK2002. Det er Kim Simonsen, HK/Kommunal, der også er formand for DKK. Connie

Kruckow, DSR, er også stadig med, men hun har sat sig selv udenfor. Det har efterladt en tom FTF-plads. De to øvrige, Anders Bondo, DLF, og Annette Trads Hansen, BUPL, er begge nye. Annette Trads er netop tiltrådt efter at BUPL's hidtidige formand, Bente Sorgenfrey, er blevet formand for FTF. Også AC møder med ny repræsentant efter et netop gennemført formandsskifte. Det er dog ikke den nye AC-formand, Sine Sunesen, som går ind i KTO, men derimod formanden for GL, Gorm Leschly. Af LO's fire repræsentanter er de tre nye. Den afgørende i den sammenhæng er naturligvis den nye formand for FOA, Dennis Kristensen, der samtidig har overtaget sin forgænger Poul Wincklers formandspost i KTO. De to øvrige er Jakob Bang, PMF, og Kirsten Nissen, SL. Der er samlet set tale om en meget bred og stærk sammensætning af det nye forhandlingsudvalg, men spørgsmålet er, om der kan skabes de nødvendige personlige relationer til, at KTO kan fungere effektivt.

Man kan se forløbet siden Poul Wincklers fratreden som formand som et resultat af materielle problemer med udgangspunkt i forhandlingerne i 2002, men man kan heller ikke udelukke, at det noget turbulente forløb, der er fremstået i offentligheden, har at gøre med, at der endnu ikke er skabt den rette balance mellem de mange nye personer og herunder udviklet den afgørende gensidige tillid. Den tidligere formand har åbenbart holdt sin ledelse i et fast greb og udstukket en sikker kurs, og det er ikke usædvanligt, når en stærk formand går af, at der opstår en turbulent mellempriode, hvor de enkelte medlemmer i ledelsen bliver mere optaget af hver især at køre deres eget løb.

I denne sammenhæng er det især vigtigt, at den nye KTO-formand får defineret en klar lederrolle, som accepteres af de øvrige. Situationen forekommer stadig at være åben. Dennis Kristensen har markeret sig stærkt i offentligheden, men han har i stor udstrækning taget fat på spørgsmål, som nok kan have stor genklang blandt de almindelige medlemmer, men som mødes med et skuldertræk eller lettere irritation i den professionelle forhandlerverden. Det kan i og for sig være forfriskende, men det gør ikke opgaven lettere. OK2005 bliver derfor den afgørende prøve for den nye KTO-formand. Han skal i det videre forløb vise, at han er i stand til både at holde sammen på fællesskabet i KTO og at forhandle brugbare resultater hjem. Der skal udvikles tillid både internt og eksternt. Som det nævnes nedenfor er der ikke mindst internt i LO-gruppen i Det Kommunale Kartel nogle gnidninger mellem Dennis Kristensen og formanden for DKK, Kim Simonsen, som der er behov for at gøre noget ved, hvis i første omgang kartellet og i næste omgang KTO skal bringes i stand til at løfte de forestående opgaver optimalt.

På arbejdsgiversiden er der også sket en del udskiftninger. I den politiske ledelse skulle det ikke indebære problemer. Selv om politikerne er væsentlige i de afgørende faser af forhandlingerne, så er arbejdsgiversiden i høj grad et professionelt båret system, og her er der fx i KL's administrative ledelse tale om kontinuitet. Den væsentlige forandring er derfor her, at forhandlingsdirektøren i Amtsrådsforeningen, Benny C. Hansen, fratræder. Det efterlader et tomrum, som skal udfyldes. Ikke mindst for arbejdsgiverne er strukturkommissionen en ubekendt faktor. Bliver udfaldet en radikal strukturreform, så vil det formentlig have store implikationer især for Amtsrådsforeningen, der i yderste konsekvens helt kan forsvinde. Men det spørgsmål vil næppe være afklaret før efter OK2005.

Scenarier for udviklingen

Vi vil i det følgende opsummerende skitsere den mulige udvikling af forløbet i KTO og i det udbrudte Sundhedskartel frem mod OK2005 gennem opstilling af en række scenarier. Det er i den forbindelse afgørende, at man kun kan vurdere KTO's og Sundhedskartellets mulige fremtid i direkte relation til forløbet af de forestående overenskomstforhandlinger. Det er derfor i lyset af de mulige forhandlingsforløb, at scenarierne er opstillet.

1) Afstraffelsescenariet

Sundhedskartellet har med sin enegang mulighed for at afprøve tesen om, at den, der står ene, står stærkt, men måske bliver resultatet det modsatte, at Sundhedskartellet bliver isoleret og reelt afstraffes af arbejdsgiverne og de øvrige organisationer i fællesskab. Forløbet kunne være, at arbejdsgiverne først indgik en aftale med Sundhedskartellet og derefter afsluttede forhandlingerne med de øvrige i KTO på et højere niveau.

Det er ikke noget særligt sandsynligt udfald. Der er bl.a. gennem Forligsinstitutionens virksomhed udviklet en vis grad af fairness i overenskomstforhandlingerne. Fx er det tradition for, at grupper, der står lidt isoleret udenfor, i Forligsinstitutionen vil få et resultat, der svarer til gennemsnittet i de øvrige resultater. Derfor kan man sige, at DSR m.fl. ikke løber den helt store risiko ved at forlade fællesskabet, fordi man også udenfor vil opnå et resultat, der svarer til det, man kunne forvente at få indenfor.

2) Afvisningsscenarioet

Et andet forløb vil være, at arbejdsgiverne holder fast i, at DSR og de øvrige organisationer i Sundhedskartellet kan få en løsning på samme niveau som alle andre. Det betyder, at kravene om en lønmæssig genopretning bliver afvist. Et klassisk forløb vil i denne sammenhæng være, at arbejdsgiverne først indgår en aftale med KTO og derefter tilbyder Sundhedskartellet det samme efter princippet: 'take it or leave it'.

3) Indrømmelsescenarioet

Den tredje mulighed er, at arbejdsgiverne vil være indstillet på at imødekomme DSR's krav og derfor indgår aftaler med Sundhedskartellet som indebærer en skæveling til ugunst for de tilbageværende organisationer i KTO. Denne mulighed opfattes både på arbejdsgiversiden og i de øvrige organisationer som reelt ikke eksisterende. Det skal dog med i vurderingen, at DSR ganske vist ikke har opnået nogen som helst – eller kun noget meget marginalt – i de tidligere tilfælde, hvor de har forsøgt at gå enegang. Men der har dog især i Amtsrådsforeningen været røster fremme, som har vist forståelse for sygeplejerskernes krav. Og når der denne gang ikke er organisationer i et forhandlingsfællesskab, som kan bremse sådanne skævelinger, så kan det ikke helt udelukkes, at det vil ske. Men her træder den meget pressede offentlige økonomi til. Det økonomiske jerngreb, som amter og kommuner er sat i, gør det nærmest umuligt eksempelvis på sygehusområdet bare at lukke op for sluserne.

Det er i denne sammenhæng, at strukturreformen er den store ubekendte faktor. Hvis der kommer en gennemgribende reform, der fx selvstændiggør sygehusene, vil der pludselig blive tale om et helt nyt arbejdsgiverområde, og så er forudsætningerne forandret. Det skal dog også med, at den stramme økonomi stadig vil være gældende.

4) 'Key-bargaining' scenariet

Den fjerde mulighed er udviklingen af en forhandlingsform, hvor organisationerne på et enkeltområde går først og slutter forlig med arbejdsgiverne på en måde, så man dermed også reelt slutter den samlede forhandling, fordi der derved afsættes pejlemærker, som de øvrige områder ikke kan undvige. Det er en form for normsættende forhandling eller 'key-bargaining', der i høj grad svarer til de forhandlinger, som finder sted på LO/DA-området i den private sektor, som vi allerede har skitseret det ovenfor.

Det kan tilføjes, at denne mere decentrale forhandlingsform ganske vist giver nogleområder en særlig indflydelse, men det er også lettere for de øvrige områder at nå en grundig forhandling og dermed formentlig også opnå forlig om de helt særlige spørgsmål, som har betydning her. Derved skulle kunne opfyldes et hovedformål med den nye forhandlingsmodel: at bringe forhandlingerne tættere på medlemmerne. Når sådanne forhandlinger finder sted i afslutningen af processen er det vanskeligere at nå igennem stoffet. Og hvis man er i en situation, hvor det ender i Forligsinstitutionen, kan man som regel godt sige farvel til alle sine specielle ønsker.

I denne omgang indebærer den nye forhandlingsmodel i KTO ganske vist, at der fortsat er en væsentlig tværgående eller generel forhandlingsrunde. Men man har taget et væsentlig skridt i retning af forhandlingerne på det private arbejdsmarked, hvor det er de overenskomstbærende organisationer, som alene forhandler overenskomsterne, mens hovedorganisationernes rolle i hovedsagen bliver at koordinere forløbet i Forligsinstitutionen, hvor man skal sikre, at også de områder, hvor organisationerne ikke har kunnet blive enige, når i hus, således at der bliver tale om et samlet forlig. KTO's rolle kan blive tilsvarende. Det skal dog understreges, at det i henhold til Forligsmandsloven ikke er KTO som sådan, men hovedorganisationerne, der er de agerende parter.

Den afgørende forskel mellem det offentlige og det private område er, at mens de overenskomstbærende organisationer på arbejdsgiversiden i den private sektor er selvstændige organisationer, som er medlem af DA, på tilsvarende måde som forbundene i LO, så er arbejdsgiversiden i den (amts)kommunale verden den samme både i de specielle og de generelle forhandlinger. Det giver arbejdsgiversiden et markant overtag i forhold til lønmodtagersiden. Men det skal dog med i vurderingen, at der er et vist skisma mellem arbejdsgiversammenslutningerne på de to hovedområder, amter og kommuner, Amtrådsforeningen (ARF) og Kommunernes Landsforening (KL).

Vurdering af scenarierne

I første omgang er det *scenario 2*, som er det mest sandsynlige. Der er ikke nogen i aftalesystemet, som vil blive overrasket over et udfald, hvor DSR og de øvrige i Sundhedskartellet endnu en gang bliver belært om, hvad der er 'de faktisk forhold i jernindustrien'. Men mere interessant set i en bredere sammenhæng er, at det på sigt er *scenario 4*, der fremtræder som den mest oplagte mulighed.

Forligsinstitutionen vil blive omdrejningspunktet i en sådan model. Det er et paradoks, at organisationerne i KTO har udviklet den nye forhandlingsmodel i utilfredshed over i 2002 at blive underlagt Forligsinstitutionen, når den logiske følge af modellen på sigt netop kan blive, at Forligsinstitutionen får en større rolle i det kommunale forhandlingssystem. Forligsinstitutionen kan kun undgås, hvis man selv kan indgå det samlede forlig. Men det bliver meget vanskeligt i en proces, hvor der

lægges større vægt på forhandlingerne ved en række opdelte borde frem for det fælles bord. Og når der er store grupper udenfor, så er der brug for Forligsinstitutionen til at sammenkæde det hele og dermed sikre en samlet løsning. Og det skal huskes, at det ikke bare er arbejdsgiverne, der i den sammenhæng presser på. Forligsmanden på det offentlige område har her en selvstændig funktion. Det er defineret som hendes rolle så vidt muligt at hindre udbrud af konflikter, og i den sammenhæng vil som noget naturligt blive anvendt de midler, som loven giver, herunder først og fremmest gennemførelse af en sammenkædet afstemning. Forligsmandens fremsættelse af mæglingsforslag og sammenkædning af afstemninger er ikke for ingenting i de historiske fremstillinger af det danske aftalesystem blevet kaldt for omdrejningspunktet.

Det er stærkt generende for organisationerne i KTO, at de dermed som hovedregel vil få sammenkædet deres afstemninger. De er vant til, at man kan slippe for et forlig, hvis ens egne medlemmer stemmer imod. Til gengæld er erfaringen også, at man derefter umuligt kan opnå noget andet og mere end det, de øvrige organisationer har sagt ja til. Det er – som nævnt – indtil nu læren både for sygeplejerskerne og andre grupper. Så det er en frihed, som stort set er uden indhold.

Det man kan opnå er derimod at sikre egne forlig, før forhandlingerne ender i Forligsinstitutionen, således at man selv har forhandlet sine vilkår på samme måde som fremtrædende organisationer på det private område, fx Dansk Industri og CO-industri, altid gør det.

Det skal dog tilføjes, at organisationerne i den offentlige sektor har nogle muligheder for at blokere sammenkædningen af alle forhandlinger i Forligsinstitutionen. Der har fx hidtil ikke i køreplanerne med arbejdsgiverne, som i den private sektor, været indskrevet, at forhandlingerne og herunder også evt. forhandlingsresultater skal overføres til Forligsinstitutionen. Formentlig vil organisationerne stadig hindre, at en sådan automatisk overføring kommer med i køreplanerne. Men hvis et samlet forlig udebliver, vil processen næsten uomgængelig slutte med, at trådene alligevel samles i Forligsinstitutionen.

En større blokeringsmulighed ligger derimod i, at det som nævnt ikke er KTO, men hovedorganisationerne, der er de formelle parter i Forligsinstitutionen. Da der er udviklet den praksis, at Forligsmanden kun fremsætter mæglingsforslag, hvis de berørte parter ikke direkte sætter sig imod det, kan hovedorganisationsgrupperne i KTO dermed blokere for mæglingsforslag, der omfatter deres område. Det vil til gengæld med relativ stor sikkerhed betyde, at forhandlingerne afsluttes med et politisk indgreb. Det bliver dermed mere en spekulation i indgreb end en sikring af selvstændige handlemuligheder.

Hvad er nøgleområderne?

Spørgsmålet er, om der kan udkrystallisere sig nogle oplagte 'key-bargaining'-sektorer? Det er måske vanskeligt i den offentlige sektor, hvor man har alle grupperinger med fra top til bund i løn- og uddannelsessystemet. Derfor er der måske snarere brug for to eller tre gennembrud, som forudsætning for, at man har nok til at sikre den samlede løsning i Forligsinstitutionen. Det kunne være fx HK/Kommunal, som lønmæssigt dækker ret bredt, i kombination med en FTF- og en AC-organisation.

Hvis forhandlingerne brydes op på et halvt hundrede enkeltorganisationer, fremstår det ikke mindst for arbejdsgiverne som et besværligt alternativ. Spørgsmålet er, hvad der kan tænkes af samlinger af organisationer, som kan være interessante. Her er muligheden det mere sektorbaserede i noget, der ligner den søjlestruktur, som tid-

ligere uden resultat blev diskuteret i KTO. Det gælder fx Sundhedsområdet og det gælder undervisningsområdet.

Men her er der tale om samlinger af organisationer, som ikke er på plads endnu. Det interessante vil være, at Sundhedskartellet, der i dag alene omfatter de mellem-uddannede grupper, både kommer til at inddrage SOSU-personalet i FOA og Yngre Læger i AC. Og på uddannelsesområdet ikke alene DLF (og de øvrige organisationer i LC), men også både BUPL og GL. Det er formentlig en samling, som først efterhånden kan gennemføres efter et sammenbrud af KTO.

Man kan dog forestille sig, at det vil være muligt at starte denne proces allerede under OK2005. Selv om DSR så afgjort ikke fremstår som en mulig frontløber for arbejdsgiverne, og der nok også er en vis skepsis over at se FOA i den rolle, er der måske alligevel en mulighed for at gå på tværs med netop de to organisationer. Der er i begge grupper ønsket om arbejdstidsændringer. FOA kom ud i et problem med OK2002, da det viste sig, at en ændring af arbejdstiden som en helt utilsigtet og uventet konsekvens fik, at relativt store medlemsgrupper gik ned i løn. Det vil man gerne have en varig løsning på. Arbejdsgiverne kunne tilsvarende have en interesse i at sikre sig et forlig på tværs, som gav samme arbejdstidsregler for både SOSU-grupperne og sygeplejerskerne. Et sådant delforlig om et specielt tema er derfor en mulighed.

Hvis der skal være tale om bredere elementer til et samlet resultat, så er det nok i første omgang mere interessant at se på de eksisterende samarbejdsstrukturer. Og her er Det Kommunale Kartel med 400.000 medlemmer interessant i sig selv. DKK bliver endnu mere interessant af, at Dansk Socialrådgiverforening har meldt sig ind. Selv om det er et beskedent talmæssigt bidrag, er det – som nævnt ovenfor – et væsentlig symbol, at man dermed bryder hovedorganisationsgrænserne, da medlemsorganisationerne i dag er LO-forbund, mens DS er med i FTF.

Men spørgsmålet er, om DKK vil kunne erobre en afgørende rolle. Det er et alvorligt problem, at formændene for de to største og mest betydende organisationer – Dennis Kristensen, FOA, der er KTO-formand, og Kim Simonsen, HK/Kommunal, der tillige er formand for DKK – tilsyneladende har vanskeligt ved at samarbejde. Det er, så vidt vi kan bedømme det, ikke så meget et spørgsmål om uenighed i substansen som uenighed på det personlige plan, der bunder i, at de to har forskellige arbejdsformer. Kemien passer ikke sammen.

Hovedproblemet set fra lønmodtagersiden er, at man står over for en stort set samlet arbejdsgiverfront. Det er den samme modpart både i organisationsforhandlingerne i de tværgående forhandlinger og i et evt. opsamlingsheat i Forligsinstitutionen. Der kan derved ikke rigtigt opstå alliancer mellem modparterne som fx DI og CO-industri, som har en fælles profileringsinteresse i forhold til de øvrige organisationer i henholdsvis DA og LO og i forhold til fællesskabet. I hvert fald bliver det på arbejdsgivernes præmisser.

Der kan være tale om, at de faglige organisationer i et vist omfang kan spille KL og ARF ud mod hinanden. Der er gnidninger mellem de to hovedgrupper på arbejdsgiversiden. Det er allerede KL, der er den dominerende part, og spillet omkring strukturreformen kan meget let ende med yderligere at svække Amtsrådsforeningen, hvis grundlaget da ikke helt forsvinder. Derfor er det i øjeblikket ARF, som er interesseret i et tættere samspil med KL og måske endda en egentlig fusion, mens KL tager det mere køligt og ikke har nogen hast. Alt i alt er der dermed ikke meget at komme efter for organisationerne, hvis de også vil prøve at spille modparterne ud

mod hinanden. I hovedsagen har det hidtil været og vil formentlig i fremtiden endnu mere blive en samlet modpart, lønmodtagerorganisationerne står overfor på det kommunale arbejdsmarked.

I virkeligheden er det således lønmodtagerne i amter og kommuner, der har brug for et samlet forhandlingsfællesskab, hvis de vil undgå, at en samlet arbejdsgiverpart kan splitte de forskellige organisationer og områder ud mod hinanden.

Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge fil.dr. i sociologi og henholdsvis centerleder og forskningsleder ved FAOS (Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier), Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

*FAOS
22.12.03*