

KAMPEN FOR 100% ORGANISERING: MED HVILKE MIDLER?

Retten til frit at organisere sig, har altid været en af grundpillerne i både den faglige kamp og blandt socialistiske bevægelser. Den danske fagbevægelse er også forankret i den kamp. Før Septemberforliget i 1899 var der 3 grundsten i kampen: Kampen om ejendomsretten, kampen om retten til at organisere sig og kampen for ordentlige løn og arbejdsvilkår. Med septemberforliget anerkendte man arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet, mens arbejdsgiverne accepterede arbejdernes ret til at organisere sig og gennem faglig kamp og forhandling kæmpe for bedre vilkår.

Vejen til opnåelse af ordentlige vilkår gik gennem indgåelse af overenskomster. Overenskomster som arbejdsgiverne som regel kun ville indgå, hvis de ikke kunne undgå det, som følge af stærk organisering på arbejdspladserne og i brancherne. Ofte er overenskomster opnået ved konflikt – og det er den dag i dag, en grundantagelse i arbejdsretten, at der på tilsvarende vis skal en konflikt til, for at frigøre sig fra en eksisterende overenskomst.

Der har været – og er – derfor en naturlig og rimelig forventning om, at kolleger organiserer sig i de faglige organisationer, der har tilkæmpet sig de overenskomster og aftaler, der sikrer ordentlige løn og arbejdsvilkår. I nogle brancher og arbejdspladser har man endog lykkedes med, at indgå aftaler, der udelukkede uorganiserede fra at arbejde på virksomheder med overenskomst, såkaldte eksklusivaftaler.



Eksklusivaftaler

Eksklusivaftaler var igennem mange årtier en del af vilkårene på det danske arbejdsmarked. Selv domstolens afvejning af den grundlovsbestemte organisationsfrihed overfor retten til at indgå eksklusivaftaler, faldt ud til fordel for retten til at kæmpe for fuld organisering.

I januar 2006 afsagde den Europæiske menneskerettighedsdomstol en kendelse, der underkendte eksklusivaftalerne i Danmark, idet de efter dommernes opfattelse krænkede den Europæiske Menneskerettigheds Konvention.

Domstolen sætter hermed individets frihed over kollektivets ret til, at håndhæve kollektive aftaler – også selvom disse individer er omfattet af de kollektive aftalers indhold.

Enhedslisten var og er uenige i denne dom, som vi – på linje med den danske fagbevægelse, socialdemokratiet, SF og seriøse danske jurister – betragtede som et uacceptabelt indgreb i den kollektive forhandlingsret, men på linje med alle de nævnte aktører tilkendegav vi, at en afgørelse fra Menneskerettighedsdomstolen måtte efterleves.

Enhedslisten stemte imidlertid imod den danske lovgivning, der implementerede dommen, med to argumenter: Lovgivning var overflødig, da arbejdsmarkedets parter allerede havde tilkendegivet at ville respektere dommen, og samtidig gik loven videre end dommen, da den ulovliggør fagforeningernes muligheder for, at aftale fortrinsret for deres medlemmer i ansættelsessituationen. (Se betænkningen: <https://www.ft.dk/samling/20051/lovforslag/L153/bilag/11/264220.pdf>)

Arbejdet for 100 % organisering

Det er enhedslistens grundholdning, at faglige forhold skal afklares mellem arbejdsmarkedets parter, udmøntet i aftaler og overenskomster. Vilkaerne på arbejdsmarkedet vil altid være et udtryk for magtforholdet mellem lønmodtagerne og arbejdsgiverne. Et afgørende element for lønmodtagernes magtposition er, hvor stor en andel af lønmodtagerne der står sammen om kravene – det vi til dagligt måler i organiseringsgraden. Jo højere organiseringsgrad, jo større styrke, og dermed et bedre udgangspunkt for at tilkæmpe sig bedre løn og arbejdsvilkår.

Arbejdet for at få organiseret alle kollegaer til en fælles enhed, starter med den enkelte. Den enkelte persons valg om organisering eller ej, har indvirkning på den samlede styrkeposition for alle kollegerne. Den optimale situation er selvfølgelig at dette fremstår så lysende klart, at hver enkelt kollega automatisk kan se vigtigheden af at melde sig ind i sit faglige fællesskab, og stå skulder ved skulder med sine kollegaer.

Det er ikke svært at finde argumenter for at organisere sig. Overenskomsten gælder for alle, så hvis man vil nyde godt af den, så må man også yde, ved at deltage i det faglige fællesskab. Det er også nødvendigt, hvis man vil fastholde de goder der er opnået gennem flere generationers faglige kampe, for arbejdsgiverne vil udnytte enhver sprække i sammenholdet til at forringe vilkårene. Hertil kommer, at for den enkelte er medlemskabet af fagforeningen den eneste måde, man kan få indflydelse på de vilkår, man selv er ansat under, og på klubbens og fagforeningens politik i øvrigt.

Disse argumenter er heldigvis nok i langt de fleste tilfælde. Men der har gennem arbejderbevægelsens lange historie været mange eksempler på, at arbejdsgiverne og deres politiske organisationer, udnytter splittelse blandt arbejderne, fordi de ved, at så er det nemmere at komme igennem med lønsænkninger

og andre forringelser af arbejdsvilkårene. Derfor kan der også opstå situationer, hvor det er nødvendigt at reagere overfor en usolidarisk kollega. Hvis argumenter ikke er nok, kan man blive nødt til at fryse vedkommende ud, eller som yderste løsning, at nedlægge arbejdet for at fastholde målet om "alle i samme fagforening". Sådanne arbejdsnedlæggelser kan Enhedslistens støtte. Det ikke er ulovligt at strejke i Danmark – heller ikke for at fastholde en kollektiv beslutning om at alle skal være organiseret. Det vil være overenskomststridigt, og kan i sidste ende medføre, at de strejkende bortvises, men ulovligt er det ikke.

Udgangspunktet: Organisering i den overenskomstbærende fagforening

Der kan også være tilfælde hvor kollegaernes modstand skyldes modstand mod indmeldelse i et specifikt fagforbund, og ikke en modstand mod kollegialt sammenhold, hvilket rejser spørgsmålet om "skal man være medlem af et specifikt forbund for at være organiseret?". Sådanne konflikter bør løses af de faglige organisationer i samarbejde og ved aftaler om overflytning af medlemskab.

Som udgangspunkt skal man være organiseret i det overenskomstbærende forbund. I den sammenhæng kan den enkelte ikke frit vælge hvilket forbund man ønsker at være medlem af – selv om der er tale om anerkendte FH- eller AC- forbund. De eksisterende aftaler om overflytning skal anvendes og hvor de ikke findes skal de indgås.

Der kan være situationer hvor den enkelte ud fra uddannelse eller tidligere fag ønsker at bevare tilknytningen til et andet forbund end det overenskomstbærende. Det kan også være fordi arbejdet kun er midlertidigt eller man er under uddannelse på et andet område. Det kan for at være realistisk løses ved dobbeltmedlemskab, hvor der skal arbejdes for, at der er særlige lave kontingenter i tilknytningsforbundet.

Der kan på den enkelte arbejdsplads eller i en branche være tale om stridigheder mellem forbund, der af Enhedslisten alle er anerkendte som seriøse. Der kan f. eks være tale om grænsestridigheder, der ikke er løst, flere overenskomster der dækker samme område, overenskomster med flere forbund som part eller forbund der sagligt set har ret til at opnå overenskomst selv om der i forvejen er en sådan.

I sådanne situationer, hvor der på samme arbejdsplads og samme fagområde vil være forskellige og sagligt begrundede organisationsvalg, er det afgørende at skabe et fagligt fællesskab på tværs af forbundene således at de uløste overenskomstproblemer ikke fører til en ødelæggende splittelse til gavn for arbejdsgiverne.

Det samme er tilfældet hvis der på grund af faglig utilfredshed, opstår alternative forsøg på organiseringer således som det f. eks er tilfældet på Falck-området. Uanset hvor velbegrundet utilfredsheden med de relevante fagforeninger måtte være, er det sammenholdet på arbejdspladsen og den faglige organisering, der skaber fundamentet for udvikling af fagbevægelsen. Enhedslisten kan støtte arbejdet for, gennem aktivitet og debat, at bruge de demokratiske strukturer i fagbevægelsen til at opnå øget indflydelse.

Vedtaget af Enhedslistens Faglige Landsudvalg, 19. januar 2020.

