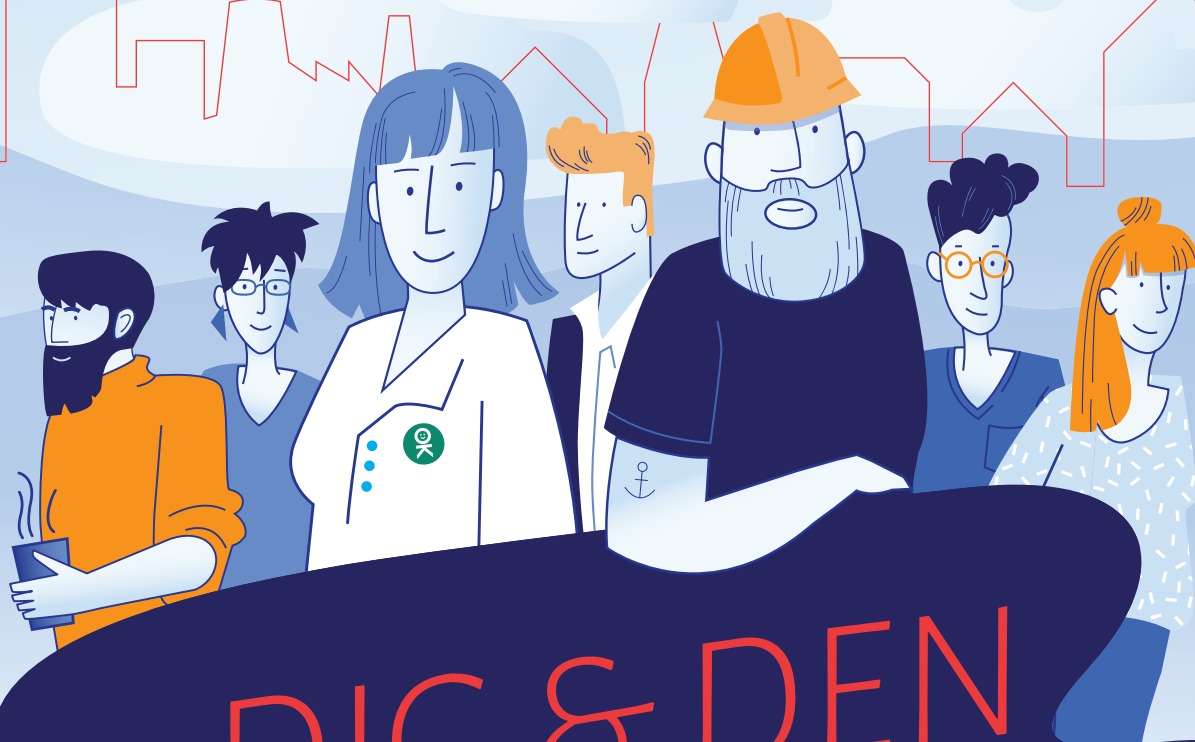




DIG & DEN DANSKE MODEL

Steen E. Navrbjerg & Trine P. Larsen

DIG & DEN DANSKE MODEL

KAPITEL
03
FAGLIGE
ORGANISATIONER
& ORGANISERING

I dette kapitel kan du læse om faglige organisationer og om, hvorfor det er vigtigt, at dine kolleger er engageret i det faglige arbejde. Når I står sammen, kan I bedre sikre gode rammer for jeres arbejdsliv. Er fællesskabet stærkt, står I godt i samarbejdet og forhandlinger med ledelsen – og I kan lettere sikre en retfærdig fordeling af goderne. I kapitlet får du inspiration til, hvordan du sammen med dine kolleger og fagforeningen styrker fællesskabet.

KAPITEL 3 | BAGGRUND

ORGANISATIONERNE I DEN DANSKE MODEL

Kapitlet falder i to dele. Den første del er en præsentation af de vigtigste organisationer på henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. Den anden del handler om organisering – altså hvordan du engagerer og inddrager dine kolleger i det faglige arbejde.

*DEN FØRSTE DEL AF KAPITLET GENNEMGÅR FØLGENDE EMNER
OG SPØRGSMÅL:*

- Hvilke organisationer er centrale i den danske model?
- Hvad er fagbevægelsens væsentligste funktioner?
- Hvad er arbejdsgiverorganisationernes vigtigste funktioner?
- Hvem er 'de gule' organisationer?



Fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne er helt centrale i den danske model. En betydelig del af regler og rammer for det danske arbejdsmarked bestemmes og udvikles i forhandlinger mellem disse parter – og hovedresultatet er den overenskomst, som man følger på arbejdspladserne. Du kan læse mere herom i kapitel 2.

Forudsætningen for systemet er stærke fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Helt overordnet er det vigtigt, at så mange som muligt er medlem af en anerkendt, overenskomstbærende fagforening – og at hovedparten af arbejdsgiverne er medlem af en arbejdsgiverorganisation. Hvis kun få er medlemmer af faglige organisationer, kan man ikke regulere arbejdsmarkedet ved overenskomster. Så vil lovgivning tage over, og de faglige organisationer – og dermed også du og dine kolleger – får meget mindre indflydelse på arbejdsmarkedets udvikling. Derfor er det vigtigt, at så mange kolleger som muligt er medlem af en overenskomstbærende fagforening.

FAGBEVÆGELSEN

I Danmark er de fleste lønmodtagere medlem af en fagforening. Den store opbakning til fagbevægelsen sikrer, at bevægelsen har betydelig indflydelse på det danske samfund. Men svinder opbakningen, så svækkes fagbevægelsen. Derfor er det et kontinuerligt arbejde at sikre opbakning til fagbevægelsen. De traditionelle fagforbund og deres lokale fagforeninger kendetegnes ved, at de:

- varetager medlemmernes interesser over for arbejdsgivere, ikke mindst gennem indgåelse af overenskomster.
- anerkender ledelsens ret til at lede og fordele arbejdet.
- anerkender retten til lockout fra arbejdsgiverside og strejke fra arbejdstagerside.
- grundlæggende finder, at der er interessekonflikter mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.
- arbejder for, at løse interessekonflikter under ordnede forhold, bl.a. via overenskomster og det fagretlige system.
- typisk er opdelt efter fag og uddannelse – dvs. at fx metalarbejderen er medlem af Dansk Metal, SOSU-assistenten er medlem af FOA, mens maleren er medlem af Malerforbundet.
- typisk er medlem af en hovedorganisation, der via hovedaftaler med deres arbejdsgivermodpart fastlægger rammerne for de kollektive overenskomstforhandlinger.

Et afgørende træk ved den danske model er, at de overenskomstbærende fagforbund anerkendes af arbejdsgiverne som forhandlingspart. Det vil sige, at fagforbund forhandler og indgår kollektive overenskomster med arbejdsgiverne på centralt plan. Dermed er fagbevægelsen helt central for den danske model.

Det er imidlertid helt afgørende for den danske model, at der er en høj organisationsgrad på både lønmodtager- og arbejdsgiverside. Figuren viser at, Danmark fortsat er et af de lande, som har den højeste organisationsgrad i verden – 67 % er medlem af en faglig organisation.

FAGLIG ORGANISERING I FORSKELLIGE LANDE – 1998 OG 2018



Kilde: OECD (2020): Trade Union Density, Paris: OECD

Men som figuren også viser, så har de faglige organisationer mistet medlemmer over de seneste 20 år. Det er der flere årsager til. Nogle mener ikke, at de behøver det faglige fællesskab. Andre melder sig ind i alternativer til de traditionelle fagforeninger, nemlig de gule organisationer (se faktaboksen), som har vokset sig stærkere i de senere år.

HVEM ER DE GULE?

Der findes organisationer, der tilbyder at repræsentere lønmodtagere på andre måder – men som ikke er en del af det danske overenskomstssystem. Det er de såkaldt 'gule' organisationer. De gule organisationer adskiller sig fra de traditionelle fagforbund på flere områder. En af de vigtigste forskelle er, at de fleste gule organisationer ikke mener, at der er et fundamentalt modsætningsforhold mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Derudover går fx Kristelig Fagforening ikke ind for strejkeretten. De gule organisationer har stort set ingen overenskomster indgået, og de har med få undtagelser ikke tillidsvalgte. Kristelig Fagforening har enkelte tillidsvalgte, og de har også indgået enkelte overenskomster med fx Kristelig Arbejdsgiverforening. I deres servicering af medlemmer er de gule organisationers udgangspunkt de overenskomster, som de traditionelle fagforeninger har forhandlet på plads. Endelig er de gule organisationer historisk kendt for at være politisk uafhængige – det vil sige, at de ikke støtter politiske partier. Samlet betyder det, at de gule organisationer ikke i særlig høj grad understøtter den danske model – eller er en del af den.

I 1997 var ca. 4 procent af arbejdstyrken medlemmer af en gul organisation, mens 11 procent var medlemmer i 2018. De traditionelle overenskomstbærende fagforeninger har mistet mange medlemmer til de gule over årene – samtidig med, at der er flere, der vælger slet ikke at være i en fagforening.

ORGANISATIONSGRAD – ARBEJDSSTAGERE	1997	2005	2018
Alle	67 %	65 %	64 %
Heraf 'alternative'/gule	4 %	5 %	11 %
Traditionelle	63 %	60 %	53 %

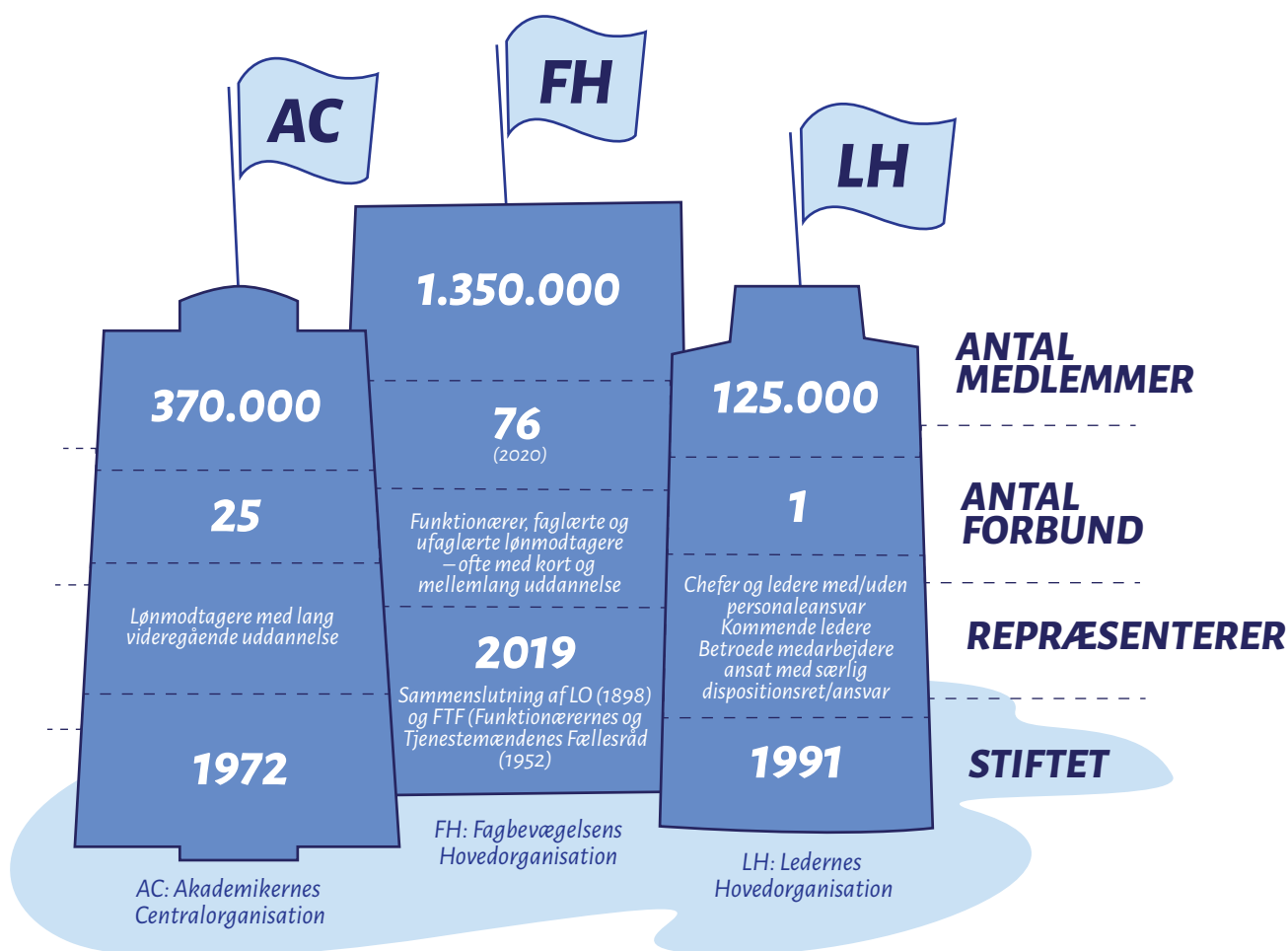
Kilde: Forfatternes egne beregninger på baggrund af registerdata, som er udført af Jens Arnholtz, FAOS

At en større eller mindre andel af dine kolleger ikke er medlem af en traditionel fagforening, har ikke kun betydning for dit daglige arbejde som tillidsvalgt. Det har også konsekvenser for den danske model – dvs. den måde løn og arbejdsvilkår reguleres på gennem kollektive overenskomster. Netop den tætte dialog mellem fagbevægelsen, arbejdsgiverforeningerne og staten (se også kapitel 2) er grundstenen i den danske model. Kan fagbevægelsen ikke fastholde en høj organisationsgrad, kan der stilles spørgsmålstegn ved, om fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer fortsat skal regulere arbejdsmarkedet via overenskomster – eller om det skal reguleres via lovgivning.

Selvom tilslutningen til den traditionelle, overenskomstbærende fagbevægelse er faldende, så viser den fortsat relativt høje organisationsgrad på både arbejdsgiverside og arbejdstagerside, at der generelt er opbakning til den danske model fra hovedparten af lønmodtagere og arbejdsgivere.

HOVEDORGANISATIONERNE PÅ ARBEJDSSTAGERSIDE

Selvom dine kolleger ikke lige er medlemmer af din organisation eller et andet FH-forbund, kan de være medlem af et andet fagforbund. Det skyldes, at fagbevægelsen omfatter alle de fagforbund, som er del af de tre hovedorganisationer FH, AC (Akademikerne) og LH (Ledernes Hovedorganisation).



FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION (TIDLIGERE LO)

Fagbevægelsens Hovedorganisation blev dannet 1. januar 2019. Organisationen er en sammenslutning af det tidligere LO (Landsorganisationen i Danmark) og FTF (tidligere Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd).

LO var den første sammenslutning af fagforbund i Danmark. LO blev dannet i 1898 under navnet De Samvirkende Fagforbund i Danmark. LO bestod dengang af 36 forbund med i alt 50.959 medlemmer.

LO's formål var dengang først og fremmest at kæmpe for højere løn og kortere arbejdstid. Strejker var den måde, hvorpå fagforeningen opnåede deres resultater. I årene før og efter stiftelsen af LO trak fagbevægelsen med varierende succes på strejkevåbenet, når de ville forbedre medlemmernes løn og arbejdsvilkår.

Etableringen af LO har på mange måder været afgørende for udviklingen af den danske model ved i samarbejde med Dansk Arbejdsgiverforening at have udviklet en ramme for forhandling af overenskomster og løsning af konflikter. Det skete ved Septemberforliget i 1899.

ARBEJDSGIVER-FORENINGERNE

Ligesom arbejdstagerne har fagbevægelsen til at repræsentere sig i overenskomssystemet, har også arbejdsgiverne repræsentanter. De danske arbejdsgiverforeninger har rødder tilbage til de gamle mesterlaugs traditioner fra 1800-tallet. Arbejdsgiverforeningerne varetager arbejdsgivernes interesser og er typisk opdelt efter brancher som fx Dansk byggeri, Dansk Erhverv og Dansk Industri. De traditionelle arbejdsgiverforeninger kendetegnes ved, at:

- de varetager arbejdsgivernes interesser og typisk er opdelt efter brancher.
- de indgår overenskomster eller er medlem af en hovedorganisation, som indgår overenskomster med traditionelle fagforeninger.
- de grundlæggende ser forholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgivere som havende til dels modsatte interesser.
- de går ind for at løse uenigheder under ordnede forhold, fx via overenskomster.
- de går ind for kollektive kampskridt som lockout og blokade (som et svar på strejker).
- de anerkender lønmodtagernes ret til at lade sig organisere og repræsentere kollektivt.
- de arbejder ligesom fagbevægelsen på at påvirke arbejdsmarkeds- og erhvervspolitikken.

Arbejdsgiverforeningerne ser endvidere fagforeningerne som en legitim forhandlingspart - det vil sige, at de forhandler og indgår overenskomster med de traditionelle fagforeninger på såvel centralt plan som på de enkelte arbejdspladser.

Ligesom på arbejdstagerside er også organisationsgraden på arbejdsgiversiden høj – ca. 62 procent. At tallet alligevel ikke er højere skyldes, at mange helt små arbejdsgivere har meget få ansatte og måske derfor ikke kan se pointen i at være medlem af en arbejdsgiverorganisation. Overenskomstdækningen er også høj i Danmark – 83 procent af de beskæftigede på det danske arbejdsmarked er dækket af en overenskomst. Generelt er organisationsgraden og overenskomstdækningen væsentligt højere i den offentlige sektor end i den private – nemlig 100 procent. (Kilde: DA (2018): Høj overenskomstdækning i Danmark.)

Hvis din arbejdsgiver ikke medlem af en arbejdsgiverorganisation, kan I alligevel godt indgå en overenskomst. Fagforeningen kan lave en tiltrædelsesoverenskomst. Det betyder, at arbejdsgiveren forpligter sig til at følge den overenskomst, der normalt gælder for dette område. Til gengæld kan arbejdsgiveren holde sig uden for de konflikter, der eventuelt måtte komme ved en overenskomstfornyelse.

SAMMENSLUTNINGER PÅ ARBEJDSGIVERSIDE

De traditionelle arbejdsgiverforeninger består af de arbejdsgiverforeninger og arbejdsgivere, som er medlem af to hovedorganisationer på det private område og tre arbejdsgiversammenslutninger i den offentlige sektor:

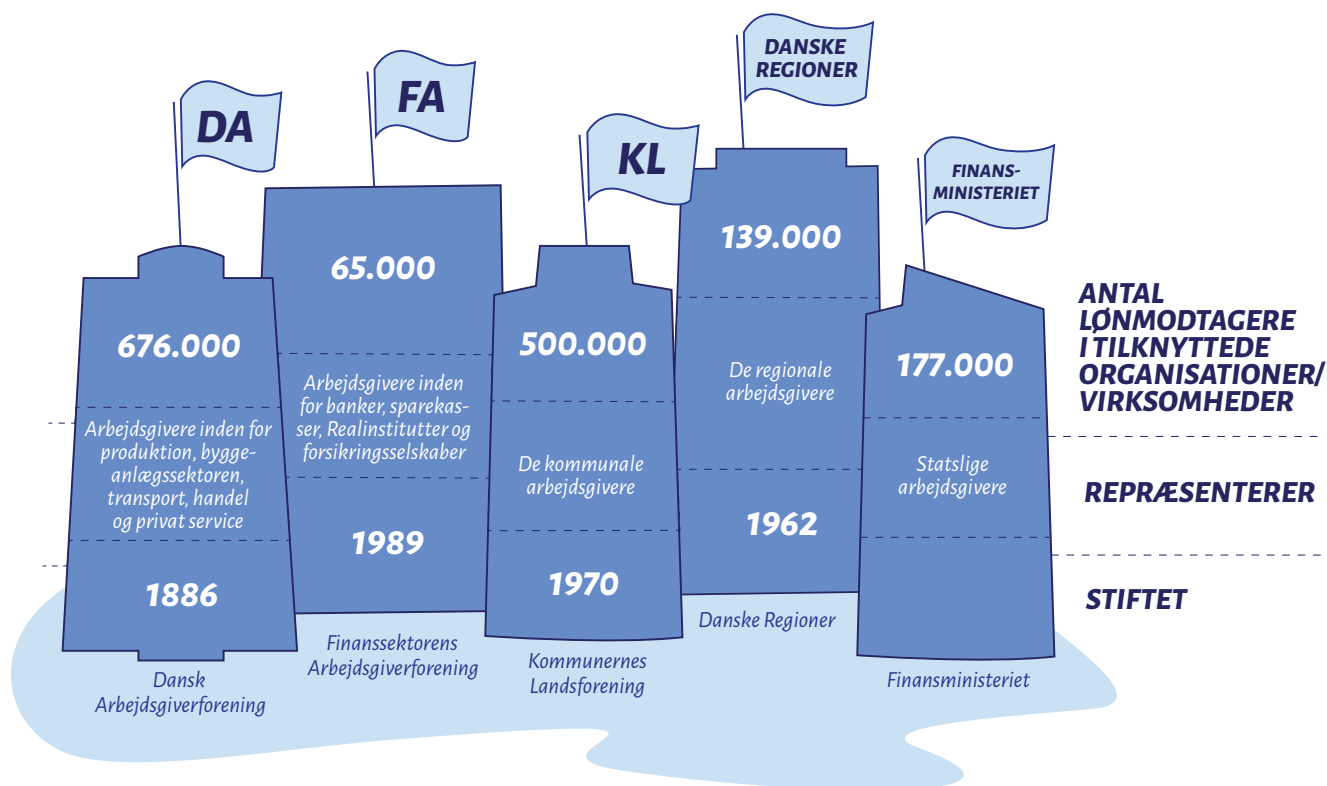
DEN PRIVATE SEKTOR:

- Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
- Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA).

DEN OFFENTLIGE SEKTOR:

- Kommunernes Landsforening (KL)
- Danske Regioner
- Finansministeriet.

På det offentlige område er alle arbejdsgivere medlem af enten KL, Danske Regioner eller er underlagt Finansministeriet – de dækker knap hver tredje af de beskæftigede på hele arbejdsmarkedet. På det private arbejdsmarked er lidt mere end halvdelen af arbejdsgiverne medlem af en arbejdsgiverforening.



Kilder: Tallene for DA (2018), FA (2018), KL (2019), samt Danske Regioner (2019) er fra de respektive organisationers hjemmesider, mens tallet for Finansministeriet er fra Danmarks Statistik (2019). Danmarks Statistik angiver fuldtidsbeskæftigede; antallet af ansatte i Staten kan derfor reelt være lidt højere, hvis man tæller personer.

* Formelt er det Regionernes Løn- og Takstnævn, der forhandler overenskomster på regionernes område. Her er staten også repræsenteret.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Dansk Arbejdsgiverforening er den ældste og største danske arbejdsgiverforening. DA blev dannet i 1896 og har historisk været det daværende LO's, i dag FH's, direkte modpart. DA's hovedformål var i starten at sikre, at arbejdsgiverne stod sammen og dermed kunne bruge lockout-truslen som modtræk til fagforeningernes kollektive kampskridt, som fx strejker. I modsætning til LO havde DA derfor fra begyndelsen en mere centraliseret styring og binding af medlemsorganisationerne og medlemsvirksomhederne – det vil sige, at medlemsorganisationerne fx ikke kunne indgå overenskomster uden DA-ledelsens godkendelse. DA består af 14 arbejdsgiverforeninger inden for produktion, handel, transport, privat service og bygge-anlægssektoren. Samlet set beskæftiger arbejdsgivere under DA 35 % af danske lønmodtagere.

DEN GULE ARBEJDSGIVERFORENING

Ligesom der findes gule fagforeninger, findes der også en gul arbejdsgiverforening, nemlig Kristelig Arbejdsgiverforening. Den gule arbejdsgiverforening er, ligesom de gule organisationer på arbejdstagerside, kendetegnet ved ikke at anerkende grundlæggende interessekonflikter mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Kristelig Arbejdsgiverforening blev dannet tilbage i 1899 som en del af Kristeligt Dansk Fællesforbund, der også indbefattede organisationen Kristelig Fagforening. Kristelig Arbejdsgiverforening har ca. 1.000 medlemsvirksomheder og har enkelte overenskomster med bl.a. Kristelig Fagforening og FOA. Kristelig Arbejdsgiverforening er, ligesom de gule organisationer, tværfaglig – det vil sige, at alle virksomheder uanset branche kan være medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening.

Selv om organisationerne er helt afgørende for den danske model og overenskomsterne, så eksisterer de kun i kraft af deres medlemmer. Deres styrke som regelsættere på det danske arbejdsmarked er betinget af, at en betydelig del af befolkningen står bag dem. Hvis fagforeningerne og/eller arbejdsgiverorganisationerne mister mange medlemmer, kan der blive stillet spørgsmålstejn ved, om de også i fremtiden skal være toneangivende for reguleringen af arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt, at så mange som muligt er organiseret – både på arbejdstagerside og på arbejdsgiverside.



KAPITEL 3 | PRAKSIS

ORGANISERING I DEN DANSKE MODEL

Faglig organisering starter på arbejdspladserne. Her spiller de tillidsvalgte en nøglerolle i forhold til at sikre kollegernes opbakning og engagement i fagforeningen. Hvis ikke kollegerne oplever, at fagforeningen er relevant for dem, så melder de sig måske ud – eller melder sig aldrig ind. Sker det i stor stil, kan der blive stillet spørgsmålstegn ved, om fagforeningen faktisk repræsenterer medarbejderne – og om du som tillidsvalgt er den, som ledelsen skal forhandle og lave aftaler med. Derfor handler organisering om at sikre, at du og fagforeningen ved, hvad kollegernes holdninger er, og bruger dem i jeres arbejde for at sikre bedre vilkår.

PRAKSISDELEN GENNEMGÅR FØLGENDE SPØRGSMÅL:

- Hvorfor er det faglige fællesskab vigtigt for dig og den danske model?
- Hvordan engagerer du dine kolleger i det faglige fællesskab?
- Hvor står du i forhold til de kolleger, som ikke er organiseret?
- Hvor kan du få hjælp til at organisere dine kolleger?

FÆLLESSKABET STYRKER DIG – OG DEN DANSKE MODEL

Dine kolleger har valgt dig til at repræsentere dem over for ledelsen. Det betyder, at du nyder deres tillid. Som tillidsvalgt hviler dit mandat på dine kollegers opbakning. Det er deres opbakning og engagement, der gør dig stærk i samarbejdet og forhandlinger med ledelsen. Den opbakning får du i dine relationer med kollegerne. Men opbakningen kommer ikke altid af sig selv. Derfor er det vigtigt, at du hele tiden plejer opbakningen ved løbende at tale med dine kolleger og lytte til deres udfordringer i det daglige arbejdsliv, så du kan formidle deres synspunkter til ledelsen.

Dit mandat som tillidsrepræsentant hviler også på en høj tilslutning til fagforeningen på din arbejdsplads. Står flere medarbejdere uden for fagforeningen, kan du komme ud for, at det bliver sværere at koordinere medarbejderkrav og ønsker. Det kan også betyde, at du står svagere i forhold til ledelsen. Ledelsen kan påstå, at du ikke repræsenterer alle kollegerne, og det gør det sværere for dig at fremsætte krav og ønsker i forhandlinger med ledelsen. Med andre ord: en lav tilslutning til fagforeningen besværliggør dit arbejde som tillidsrepræsentant.



SAMMEN OM AT ENGAGERE KOLLEGERNE

Arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten har gode muligheder for at arbejde sammen om at engagere kollegerne. Det er ofte det psykiske arbejdsmiljø, der optager kollegerne og kan engagere dem i en fælles sag. Her kan arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten i dén grad arbejde sammen. I de to faktabokse om tillidsrepræsentantens og arbejdsmiljørepræsentantens opgaver er der et betydeligt overlap – og det er vigtigt, at I begge har øje for, hvordan I kan løfte opgaverne i fællesskab. Det kan fx være ved at arbejde sammen om en sag om psykisk arbejdsmiljø, så det bliver tydeligt for kollegerne, at det netop er gennem det faglige fællesskab, sagen kan løses.



TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER:

Er du tillidsrepræsentant, så er det dig, der holder hånden under og skaber gode rammer for, at der er et godt fagligt fællesskab blandt kollegerne på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentantens opgaver er:

- At inddrage kolleger i indsatsen for at sikre fuld organisering på arbejdspladsen
- At inddrage kolleger i at fastholde alle i det faglige fællesskab på arbejdspladsen
- At indgå i personlig dialog med alle kolleger
- At være opmærksom på nyansatte kolleger og sikre, at de kender til det faglige fællesskab på arbejdspladsen
- At synliggøre værdien af det faglige fællesskab, hver gang du løser en faglig opgave til gavn for fællesskabet og/eller den enkelte kollega.



ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTENS OPGAVER:

Er du arbejdsmiljørepræsentant, så er det dig, der holder øje med, at arbejdsmiljøet er i orden og dermed medvirker til at skabe gode rammer for det faglige fællesskab blandt kollegerne på arbejdspladsen. Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver er:

- At synliggøre værdien af det faglige fællesskab, når der skal ske forbedringer af arbejdsmiljøet
- At koordinere med tillidsrepræsentanten i indsatsen for at sikre fuld organisering på arbejdspladsen
- At drøfte arbejdsmiljø, organisering og fagligt fællesskab med kolleger
- At indgå i personlig dialog med alle kolleger.

Når det kommer til at rekruttere og fastholde medlemmer, handler det først og fremmest om at gøre fagforeningen og det faglige fællesskab synligt og relevant for dine kolleger på arbejdspladsen. Dine kolleger skal vide, at I har et fagligt fællesskab, som de alle er velkomne i. De skal vide, at det er via dette fællesskab, at I sammen skaber gode rammer for at udføre jeres job tilfredsstillende for alle parter. Byd også nye kolleger velkommen i fællesskabet – selv om de måske endnu ikke er medlem af fagforeningen, er det vigtigt, at de føler sig velkomne.

ENGAGÉR DINE KOLLEGER

Som tillidsvalgt er det vigtigt, at dine kolleger er engageret i dit arbejde. De har ganske vist valgt dig til at repræsentere dem – men det er i den daglige kontakt, du finder ud af, hvad der optager dem. Derfor er en helt central opgave for dig at være tæt på dine kolleger. Det er på den måde, du får input til samarbejdet og forhandlinger med ledelsen. Det er også på den måde, dine kolleger ser værdien af det faglige fællesskab, når I opnår resultater sammen.

Der findes mange forskellige måder at engagere dine kolleger på. Inden for fagbevægelsen er en af de mest brugte værktøjer organiseringscirklen.



Du finder ud af, hvad der er vigtigt for dine kolleger ved til stadighed at tale med dem. Det kan være én-til-én samtaler, det kan være møder i den faglige klub, eller hvad du samler op mere uformelt over frokosten. Hold også øje med, om der er nogen, der kan være særligt behjælpelige i dit arbejde. Det kan være kolleger, som de andre måske særligt lytter til, fordi de er dygtige til deres arbejde eller bare er almindeligt respekteret. De kan være vigtige som allierede i dit arbejde. I samarbejdet med dem kan du skærpe jeres fokus på, hvilke sager, der rører sig blandt kollegerne. Endelig kan der også være kolleger, som gerne vil bidrage til det faglige arbejde, fx i klubbestyrelsen, som tillidsrepræsentant suppleant. Nogle vil måske også bare gerne være med i arbejdet med en enkelt sag, uden at være formelt valgt. Inddrag dem, for intet er bedre end én, der brænder for en sag.

Det er vigtigt, at sagen også bliver fulgt til dørs, og der findes en brugbar løsning. Det kan være i form af, at det konkrete problem løses eller måske en lokalaftale. Husk også at få formidlet til alle kolleger, at I har vundet sagen – dermed viser du, at det betaler sig at stå sammen.

HVAD ER EN FAGLIG KLUB?

En faglig klub er et mødested, hvor du og dine kolleger, der er medlem af fagforeningen, kan vende forskellige forhold, som har betydning for løn og arbejdsvilkårene på arbejdspladsen. I kan dog ikke drøfte personsager i den faglige klub. Den faglige klub kan også bruges som dit og kollegernes fælles talerør i forhold til ledelsen, da I som medarbejdere ofte sammen har større gennemslagskraft end den enkelte medarbejder. Det er i det hele taget et godt forum for at få føling med, hvad kollegerne tænker om udviklingen på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten er typisk formand for den faglige klub, og klubben beskæftiger sig med emner, der falder under tillidsrepræsentantens ansvarsområder.

I kan også have en fællesklub, som så er en klub, hvor flere faggrupper med fælles interesser er samlet. Her det typisk fællestillidsrepræsentanten, der er formand.

Den faglige klub sætter selv sin forretningsorden, der godkendes af fagforeningen. Er der ikke en særlig forretningsorden for jeres klub, er det typisk fagforeningens vejledende forretningsorden, der gælder. Undersøg hvad der gør sig gældende på dit område.

HVORFOR ER IKKE ALLE MED I DET FAGLIGE FÆLLESSKAB?

Dine kolleger er forskellige og kan have forskellige holdninger til fagligt arbejde og politik. Uanset om du er enig med dem eller ej, er den bedste vej til et fælles engagement, at du tager dine kollegers overvejelser og forbehold alvorligt. Du er nødt til at sætte dig ind i, hvorfor nogle er i tvivl om, hvorfor de skal være en del af fællesskabet. Når du kender grunden til det, så kan I sammen finde frem til, hvad der skal til for, at det giver mening for dem at være en del af det faglige fællesskab. Du kan altid hente støtte hos din afdeling og i kampagner og landsdækkende indsatser, der ofte er i gang.

Kollegernes begrundelser for ikke at være medlem af fagforeningen er mange. De argumenter, som du typisk kan møde er:

- at de ikke har fået tilbuddet.
- at fagforeningskontingentet er for dyrt.
- at de ikke ønsker at støtte et bestemt politisk synspunkt.
- at fagforeningen ikke giver den service, som de har brug for.

Prøv at finde ud af, hvorfor den enkelte ikke er medlem. Du kan ikke på forhånd vide, hvad der ligger dine kolleger på sinde, så tal med dem – også én-til-én. Hvis de ikke har fået tilbuddet, så giv dem det – og vis dem, hvad man opnår ved at stå sammen. Hvis dine kolleger mener, at det er for dyrt at være medlem af en fagforening, så kan du vise dem, hvad det faktisk koster. Mange tror nemlig, at det er dyrere, end det faktisk er. Hvis det handler om politik, så kan du forklare, at der er mulighed for at fravælge, at dele af fagforeningskontingentet går til at støtte bestemte politiske partier. Det handler om at sætte dig ind i deres oplevelse af fællesskabet – og finde en fælles platform, som de også føler sig som en del af. Det står den enkelte frit for, om man vil være medlem af en fagforening. Men ved at vise



HJÆLP TIL AT KOMME GODT I GANG MED ORGANISERING PÅ DIN ARBEJDSPLADS

Der er flere måder at gribe organisering an på. Uanset hvad, du gerne vil gøre, er det en god ide at starte med at skabe et overblik over dine kolleger på arbejdspladsen. Hvor mange er I, hvilke afdelinger er I fordelt i -og hvem er medlem af fagforeningen. Derefter kan du fx vælge at gennemføre 1:1 samtaler med alle dine kolleger og derigennem finde ud af, hvad der rør sig blandt alle dine kolleger. Du kan downloade et skema til kortlægning af din arbejdsplads og beskrivelser af andre organiseringstiltag på www.digogdendanskemodel.dk

kollegerne fordelene ved at være i et fællesskab er meget opnået.

Endelig kan der være kolleger, som ikke har fået den service, de forventede. Her kan du undersøge nærmere, hvad problemet er – og måske kan du og fagforeningen sammen forklare og gøre det bedre næste gang.

Du kan også komme ud for, at nogle ansatte – fx tidsbegrænset ansatte, bureauvikarer, freelancere eller østeuropæerne – har fravalgt fagforeningen, fordi de har svært ved at udnytte de goder, der ligger i overenskomsterne. De er måske kun kort tid på din arbejdsplads og har derfor sjældent mulighed for at optjene ret til fx efteruddannelse, løntillæg, pension eller fuld løn under barsel, da det typisk kræver en kontrakt på 6-9 måneder. Undersøgelser viser, at fagforeningen især har svært ved at tiltrække de unge under 30 år, lavtlønsgrupper og lønmodtagere fra Østeuropa. Småbørnsfamilierne og bureauvikarer fravælger også tit fagforeningen. Det er vigtigt, at du tager en snak med dem. De er en del af arbejdspladsen, og du kan ofte hjælpe, hvis der er noget, de ønsker forbedret. Det viser dem, hvad det faglige fællesskab kan tilbyde. Og ingen ved, om ham eller hende, der er vikar nu, bliver en fastansat kollega senere.

UORGANISEREDE & DE GULE – HVORDAN SKAL DE REPRÆSENTERES?

Som tillidsvalgt er dine pligter over for de gule og uorganiserede medarbejdere forskellige alt afhængigt af, hvilket tillidshverv du bestrider. Er du tillidsrepræsentant, gælder et bestemt sæt regler – og her er det vigtigt at være opmærksom på, at reglerne kan variere fra én overenskomst til én anden. Arbejdsmiljørepræsentanter arbejder under et andet regelsæt – nemlig lovgivningen. Og alle har ret til et godt arbejdsmiljø, uanset fagligt tilhørsforhold. Et helt tredje regelsæt gælder for tillidsvalgte, som repræsenterer kollegerne i forskellige udvalg, som fx MED-udvalget, samarbejdsudvalget, arbejdsmiljøudvalget eller i bestyrelser.

Er du både tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, er det vigtigt, at du gør det klart for dine kolleger, hvornår du agerer i rollen som arbejdsmiljørepræsentant, og hvornår du agerer som tillidsrepræsentant. Der er nemlig forskel på, hvad dine pligter er over for de gule og uorganiserede medarbejdere alt afhængig af, om kollegernes spørgsmål drejer sig om sikkerhed og sundhed, eller om de retter sig mod dine tillidsrepræsentantopgaver, som fx lønforhandlinger, opsigelser, uddannelse eller overenskomstforhold mere generelt.

Du kan se en oversigt over, hvordan du skal repræsentere disse kolleger i faktaboksen.

FUNKTION	REPRÆSENTATION AF GULE & UORGANISEREDE
Tillidsrepræsentanter	● Er ikke forpligtet til at viderebringe ønsker, krav og klager fra de gule og uorganiserede til ledelsen. ● Er ikke forpligtet til at hjælpe gule og uorganiserede i faglige sager. ● Afhængigt af overenskomst: Er ofte forpligtet til at repræsentere de gule og uorganiserede i forhandlinger.
Arbejdsmiljø-repræsentanter Medlem af arbejds-miljøudvalg	● Er forpligtet til at repræsentere alle medarbejdere, uanset tilhørsforhold til fagforening eller ej.
Medlem af: Samarbejdsudvalg MED-udvalg MIO-udvalg	● Er forpligtet til repræsentere alle medarbejdere, uanset medlemskab af fagforening eller ej. ● Er således også forpligtet til at viderebringe information og synspunkter fra alle medarbejdere til ledelsen – og omvendt.
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem	● Er forpligtet til at repræsentere hele virksomhedens interesser – ikke kun medarbejdersiden. ● Er forpligtet på vedtægter og forretningsordenen for virksomheden/institutionen.

HVAD ER OK-KAMPAGNEN?

OK-indsatsen blev igangsat i 2012 for at informere om fordelene ved at være dækket af en overenskomst (forkortet OK) og være med i et fagligt fællesskab som medlem af en OK-mærket fagforening. OK-mærket blev udviklet som et kvalitetsstempel af fagforeninger med overenskomst, sluttet sammen i Fagbevægelsens Hovedorganisation. Kampagnens målgruppe er de 20-40 årige. OK-indsatsen kører løbende delkampagner, der sætter fokus på fordelene ved at være medlem af en OK-mærket fagforening. Kampagnerne består som oftest af annoncering i forskellige medier samt et organisatorisk spor, hvor lokale fagligt aktive er ude på arbejdspladserne og fortælle om fordelene ved OK-mærkede fagforeninger. På OK-indsatsens hjemmeside www.ok-mærket.dk kan man læse mere om OK-mærkede fagforeninger og se medlemmer fortælle om fordelene ved at have en overenskomst.



HVOR KAN JEG FÅ HJÆLP?

I fagbevægelsen ses organisering og medlemsrekruttering som et fælles ansvar. Det er et samarbejde mellem dig, lokalafdelingen, forbundet, andre tillidsvalgte og ikke mindst dine kolleger. Du står derfor ikke alene med opgaven. Du har kolleger, der har valgt dig – og du har en fagforening, der kan støtte dig, og som du kan sparre med. Endelig kan der også være andre tillidsvalgte på din arbejdsplads, som du kan samarbejde med. I kan diskutere strategier i forhold til at skabe fælles interesser. På nogle arbejdspladser er der endda hjælp at hente hos ledelsen. Ledelsen er måske villig til at understøtte de aktiviteter, du iværksætter for at skabe et fagligt fællesskab. Det skyldes, at mange ledere faktisk gerne vil have kvalificeret sparring med tillidsvalgte, der har et solidt mandat.

Flere fagforeninger tilbyder kurser, som specifikt omhandler faglig organisering. Kontakt din fagforening og hør nærmere om, hvad de tilbyder af kurser og hjælp. Endelig har mange fagforeninger også forskelligt materiale, som giver eksempler på argumenter og strategier, der kan være nyttige, når du skal skabe eller styrke fællesskabet på arbejdspladsen.

Du og dine organiserede kolleger er dem, som bærer det faglige system, og I har alle en fælles interesse i, at dit forhandlingsmandat bliver så stærkt som muligt. Det er i bund og grund også jer, der bedst forstår de andre kollegers årsager til at tvivle på det faglige fællesskab – og derfor også jer, der bedst kan finde frem til, hvordan I får dem til at (for)blive medlemmer af fagforeningen.

ORGANISATIONER & FAGLIG ORGANISERING

Engagement i fagligt arbejde starter på arbejdspladsen. Som udgangspunkt er det meget vigtigt for dig og dine kolleger, at du står stærkt i forhandlinger med ledelsen på arbejdspladsen. Derfor er det også af stor betydning, at så mange som muligt af dine kolleger kan se en pointe i at være en del af fællesskabet og være medlem af et overenskomstbærende fagforbund. Jo færre, der engagerer sig i fællesskabet, jo sværere er det for dig, både i forhandlinger og i det daglige samarbejde. Ledelsen kan nemlig påpege, at du ikke har alle kolleger bag dig. På sigt kan det betyde, at alles arbejdsvilkår bliver ringere. Derfor er det vigtigt, at du og dine kolleger aktivt går ind og prøver at engagere kollegerne og få så mange som muligt til at melde sig ind i fagforeningen.

HVORDAN ENGAGERER JEG KOLLEGERNE I FÆLLESSKABET?

Et godt udgangspunkt for at engagere kollegerne i fællesskabet er at finde ud af, hvad der ligger dem på sinde. Tal med dine kolleger, både dem der har været der i mange år og de nye. Du skal ikke stå alene med denne opgave. Særligt i et samarbejde mellem arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten er det muligt at finde frem til de emner, der ligger dine kolleger på sinde. Tal sammen – det, der som udgangspunkt kan se ud til at høre til på dit bord, kan måske løftes til en fælles sag, der både berører samarbejde og arbejdsmiljø – fx det psykiske arbejdsmiljø.

Dine organiserede kolleger kan være til stor hjælp. I kan med fordel forsøge at finde frem til, hvilke udfordringer, jeres uorganiserede eller passive kolleger har på arbejdspladsen og hvilke ønsker, de har for forandring. En frugtbar vej til at engagere kollegerne er at vise, hvad I kan opnå i fællesskab – og forklar også dine uorganiserede kolleger, at kun ved en fælles indsats kan I løse problemerne. Du bør kigge på din fagforenings hjemmeside eller snakke med konsulenter i fagforeningen. De kan hjælpe dig med den helt rigtige tilgang til de udfordringer, der er på din arbejdsplads. Du kan også støtte dig op ad landsdækkende kampagner og indsatser og bruge dem i dit arbejde.

HVAD ER MINE FORPLIGTIGELSER SOM TILLIDSVALGT OVERFOR KOLLEGERNE?

Som tillidsvalgt har du forskellige forpligtelser i forhold til de uorganiserede og gule kolleger. Generelt gælder, at arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer i samarbejdsudvalg, MED-udvalg, MIO-udvalg og arbejdsmiljøudvalg skal repræsentere alle medarbejdere – uanset medlemskab af fagforening. Tillidsrepræsentanter er typisk forpligtet til også at forhandle på vegne af gule og uorganiserede – men de er typisk ikke forpligtet til i det daglige samarbejde, at præsentere ledelsen for ønsker og krav fra gule og uorganiserede eller hjælpe dem med faglige spørgsmål. Men det kan variere i de forskellige overenskomster, så læs hvad din overenskomst siger.

ORGANISERING STYRKE DEN DANSKE MODEL

Den danske model er bygget op om organiserede arbejdstagere og arbejdsgivere, som er enige om, hvordan overenskomster og aftaler skal indgås, hvordan samarbejdet skal forløbe – og hvordan konflikter håndteres. Men hvis modellen skal fungere, kræver det, at størstedelen af både lønmodtagere og arbejdsgivere står bag modellen, ikke mindst ved at medlem af en overenskomstbærende organisation. Uden en høj organisationsgrad, så kan modellen lide skibbrud – og derfor er dit arbejde som tillidsvalgt helt afgørende for den danske model.