

ER OVERENSKOMSTER DEN ENESTE VEJ FREM FOR FAGBEVÆGELSEN?

Internationale erfaringer med nye aftale- og organiseringsformer blandt videnarbejdere

Af Bjarke Friborg

Arbejdsstyrken i Danmark er under forandring, men vil nye og voksende faggrupper organisere sig kollektivt? Forskningsprojektet SIV har set på de internationale erfaringer med organiserings- og aftaleformer blandt den globalt voksende gruppe af videnarbejdere. I dette essay undersøges det, om erfaringerne kan inspirere fagbevægelsen i Danmark.

Fra et historisk højdepunkt i 1990'erne har den faglige organiseringsgrad været faldende i Danmark frem til i dag, hvor traditionelle og overenskomstbærende fagforeninger kun organiserer lidt over 50% af arbejdsstyrken.¹ Udviklingen er del af et internationalt billede, hvor den etablerede fagbevægelse i en lang række lande er under pres og har mistet væsentlig indflydelse. Ikke desto mindre er der også internationalt eksempler på det modsatte, dvs. fremgang for både traditionel fagbevægelse og forskellige former for alternativ organisering – hvor sidstnævnte vel at mærke adskiller sig

markant fra de “gule” eller “ideologisk alternative” organisationer, der siden årtusindskiftet har haft fremgang i Danmark.

Eksempelvis er USA i de sidste år gået fra at være et katastrofeområde for fagforeninger til et sted, hvor det bobler af nye kollektive organiseringsforsøg i alt fra Google og Amazon til medie-, kultur- og filmbranchen, og hvor Freelancers Union, der organiserer løstansatte og selvstændige, for længst har rundet over en halv million medlemmer. I Europa er der opstået en ny bevægelse af medarbejderejede virksomheder eller arbejderkooperativer i form af SMART-netværket, der i dag har en samlet omsætning på over 200 millioner euro og over 35.000 medlemmer på tværs af otte europæiske lande. Desuden er der i hele verden eksperimenter med nye hybride organisationer, der kombinerer forskellige former for aktiviteter lige fra kollektiv mobilisering og gensidig medlemsstøtte inden for nye professioner til kontorfællesskaber for freelancere eller konstruktion af nye sociale sikkerhedsnet og forsikringsordninger.

Det er værd at bemærke, at flere af de internationale eksempler er fra faggrupper uden stærke organiseringsstraditioner, og at der dermed er tale om kollektive nybrud. Men flere af dem adskiller sig også i form og metode, hvor overenskomster måske kun er et enkelt værktøj i værktøjskassen. Nogle er f.eks. netværksorienterede og har primært fokus på intern kompetenceudvikling, mens andre snarere er fagpolitiske kampagneorganisationer med en høj offentlig profil. En yderligere variant er kollektive selskabsdannelser og demokratiske virksomheder, der f.eks. skal sikre jobs, administrativ genkendelighed over for bureaukratiske systemer eller økonomisk og social sikkerhed, når de offentlige systemer kommer til kort. Fordi man sammen er stærkere, og om nødvendigt må organisere ting selv.

Som del af forskningsprojektet SIV (Socialt Innovativt Videnarbejde) med deltagelse af RUC, PROSA, Kooperationen, Teknologisk Institut samt firmaerne Actee og Reload var jeg med til at se nærmere på denne udvikling, idet jeg i samarbejde med Anders Pilmark, videnskabelig assistent ved RUC, gennemgik forskning fra perioden 2000-2020 med fokus på nyere erfaringer med kollektiv organisering inden for videnarbejdsområdet.²

Målet med denne artikel er derfor både at introducere indsigterne fra SIV til interesserede i Danmark, og at gå skridtet videre ved at se nærmere på, i hvor høj grad de kan være relevante i forhold til netop kollektiv organisering på det danske arbejdsmarked. Et arbejdsmarked, der på den ene side er karakteriseret ved en række særlige kendetegn i form af en etableret og normdannende “dansk model” for forhandling af aftaler mellem fagforeninger og arbejdsgivere, men som på den anden side også oplever en række udfordringer, der er genkendelige fra andre lande såsom globalisering og forskydninger internt i arbejdsstyrken. Herunder bl.a. færre ansatte i traditionel produktion

og flere inden for serviceerhverv, flere med en professions- eller videregående uddannelse samt vækst i antallet af såkaldt atypisk beskæftigede i form af freelancere, korttidsansatte m.v. Nærmere bestemt vil jeg først kort opridsse situationen i Danmark og derefter redegøre for de centrale fund og betragtninger fra SIV-projektet, for til sidst at forsøge at knytte trådene sammen i forhold til dansk fagbevægelses udfordringer på området.

Situationen i Danmark

“I takt med, at akademikere fylder mere og mere på det private arbejdsmarked, stiger forpligtigelsen også til selvstændig overenskomstdækning af medlemmerne. Så længe FH-organisationernes medlemmer dominerer det private arbejdsmarked, har det fungeret at lægge sig i kølvandet på FH-kollegerne. Men efterhånden som balancen tipper, så stiger forpligtigelsen til selvstændigt at søge at overenskomstdække sine privatansatte medlemmer.”

Ovenstående udsagn er fra formand i HK/Privat, Simon Tøgern, der i netmagasinet Solidaritet i 2021 tog fat i et centralt tema for danske fagforeninger: Spørgsmålet om opretholdelse af den etablerede og brede overenskomstdækning i en tid, hvor arbejdsstyrkens sammensætning er under forandring i Danmark. Konkret var det her videnarbejderne i de akademiske fagforeninger, der fik besked på, at de er usynlige i arbejdet for nye overenskomster. Baggrunden for Tøgers påstand var en ny rapport fra forskningscenteret FAOS, der dokumenterede en klart faldende organiseringsgrad og forskydning i retning af “gule” organisationer blandt FH-forbundenes medlemmer. I kraft af det stærke, danske forhandlingssystem er netop spørgsmålet om organiseringsgrad et velkendt tema i arbejdsmarkedsforskningen, da gensidige og bindende aftaler mellem repræsentative parter her spiller en hovedrolle. Det er et system, hvor konflikter er nøje regulerede, men også ultimativt en styrkeprøve, hvor medlemmernes antal og størrelsen på en konfliktfond står centralt. Forhandlingssystemet er især veletableret i Danmark og de andre nordiske lande, men findes også i lignende varianter i andre lande, herunder USA, Storbritannien og Australien. I alle disse lande er den etablerede fagbevægelse stærkt dedikeret til systemet på grund af dets historiske resultater. Ifølge AE-Rådet kan en høj organiseringsgrad endda direkte sættes på formel i forhold til ligheden i et samfund.³ Tal fra 21 OECD-lande viser således ifølge AE-rådet, at “... når organisationsgraden vokser med 10 procentpoint, så stiger den andel af indkomsten, som tilfalder den fattigste halvdel af indkomstfordelingen, med 3,6 pct”.

Med faldende medlemsandele er der følgelig grund til bekymring for gennemslagskraften overfor arbejdsgiverne i den overenskomstbærende fagbevægelse. Dette gælder særligt i de traditionelle FH-forbund, der primært har mærket tilbagegangen. Navnlig da den kun delvist er blevet opvejet af fremgangen for de forbund, der organiserer professions- og universitetsuddannede. På denne måde er HK/Privat-formandens indlæg symptomatisk for holdningerne i de dele af FH-fagbevægelsen, der nærer en vis skepsis over for flere af de nye faggruppers evne såvel som vilje til traditionel og solidarisk fælles kamp til gavn for de mange, dvs. underforstået at arbejde for overenskomster. Debatten handler dog også om mere end graden af overenskomstdækning, nemlig om magt- og positioneringskampe mellem faggrupperne på et arbejdsmarked under forandring. Dette illustreres af tilbagevendende stridigheder internt i fagbevægelsen (om begreber som "kolde og varme hænder" inden for sundhedssektoren og om hvorvidt lønstigninger skal være i kroner eller procent) samt af forskellige traditioner for forhandlinger, konflikt og fagforeningssamarbejde med bestemte partier. Læg dertil en historisk skepsis fra navnlig grupper af faglærte såvel som ufaglærte over for professions- og ikke mindst universitetsuddannede. En skepsis, der går på, om universitetsuddannede kan ses som almindelige lønmodtagere og dermed potentielle kampfæller inden for fagbevægelsen, eller om de i kraft af deres uddannelser, lønninger, værdimæssige orienteringer og de steder, de bor, snarere bør ses som en del af landets elite, der er upålidelige i en solidarisk interessekamp. Sidstnævnte skepsis er de seneste år ikke mindst blevet fremført af journalisten Lars Olsen og den socialdemokratiske politiker og forfatter Kaare Dybvad Bek – bl.a. under fængende overskrifter som "de lærdes tyranni", "eliternes triumf" og "klassekamp fra oven".⁴ Påstandene er bl.a. blevet mødt med kritik for at skære alle akademiker- og vidensarbejdergrupper over en kam samt for at lægge overdreven vægt på det, der angiveligt samler i form af uddannelse og for lidt på de interne forskelle som f.eks. køn, fagområde, livsindtægt, forekomsten af løse ansættelser og indplacering i hierarkier. Derudover er de også blevet kritiseret for at se bort fra, at de fleste universitetsuddannede stemmer på partier, der støtter stærkt op om velfærdsstaten og et højt skattniveau. Samt at de konkrete lønmodtagergrupper er mindst lige så bekymrede som resten af befolkningen over den stigende økonomiske ulighed i samfundet.⁵ Alligevel er usikkerhedsfølelsen i forhold til, om gruppen vil og kan konfrontere arbejdsgivere i konfliktsituationer ikke nødvendigvis ubegrundet. For eksempel deltog statsansatte jurister og økonomer under det ophedede OK18-forløb i demonstrationer med let selvironiske slagord om at være "Ny i konflikt", ligesom de nye skoleelever i trafikken. I modsætning til f.eks. lærere og sygeplejersker i FH har den akademiske hovedorganisation AC da også kun været

i storkonflikt en enkelt gang tidligere, i 1969. Et billede, der ikke ændres grundlæggende af, at enkelte AC-forbund en række gange har sendt konfliktvarsler og i visse tilfælde også har haft medlemmer i strejke.

Det er med andre ord et reelt spørgsmål, hvordan voksende dele af arbejdsstyrken forholder sig til både medlemskab i de overenskomstbærende fagforeninger og den klassiske interessekamp på arbejdsmarkedet, men samtidig også til en hel række andre normer, der er fremherskende i den etablerede del af fagbevægelsen. Også selv om forenklede forestillinger om “arbejdere vs. akademikere” eller skarpt vinklede bog-undertitler a la “den kreative klasse skaber ulighed og undergraver verdens bedste samfund” næppe er hverken korrekte eller befordrende for at opbygge og vedligeholde alliancedannelser.⁶

SIV-projektet og nye former for faglig organisering

Mens fagforeningsdebatten i Danmark især har kredset om overenskomster, nye faggrupper og om de “gule”, var formålet med forskningsprojektet SIV bl.a. at se nærmere på nye aftale- og organiseringsformer. I arbejdsrapiret “Knowledge workers, unionism and collective organisation in the 21st century” udarbejdede Anders Pilmark og jeg derfor en opsummering af de væsentligste forskningstekster om organiserings- og aftaltetiltag blandt videnarbejdere.⁷ Til denne udvælgelse, der indebar en påpegning af, hvilke forskningstekster der må ses som de væsentligste, måtte vi dog udvikle en række definitioner af og relevanskriterier for, hvad videnarbejde og videnarbejdere er – og hvilke dele af forskningen, der burde inddrages.

Definitioner og relevanskriterier

I arbejdsrapiret blev videnarbejde bredt defineret som arbejde, der kredser om at skabe, anvende, formidle eller indsamle viden ud fra særlige kompetencer i at bruge teoretiske indsigter og jonglere store mængder information; samt at foretage selvstændige og skønsmæssige beslutninger ud fra dette. Da der i forskningen ikke findes en enkelt udbredt og entydig definition af begrebet videnarbejde, omfatter det derfor talrige typer serviceerhverv og administrativt funktionærarbejde, men også mere afgrænsede erhverv, der f.eks. er specifikt kreative, uddannelsesbaserede og/eller har fokus på innovation og nyudvikling. Videnarbejdere må i forlængelse heraf defineres som de, der er beskæftiget med sådanne aktiviteter ud fra sådanne kompetencer.

Baseret på denne definition gennemførte vi herefter et survey af eksisterende forskningstekster om organiserings- og aftaleformer blandt videnarbejdere og udvalgte 26 forskellige akademiske tekster til nærmere analyse.

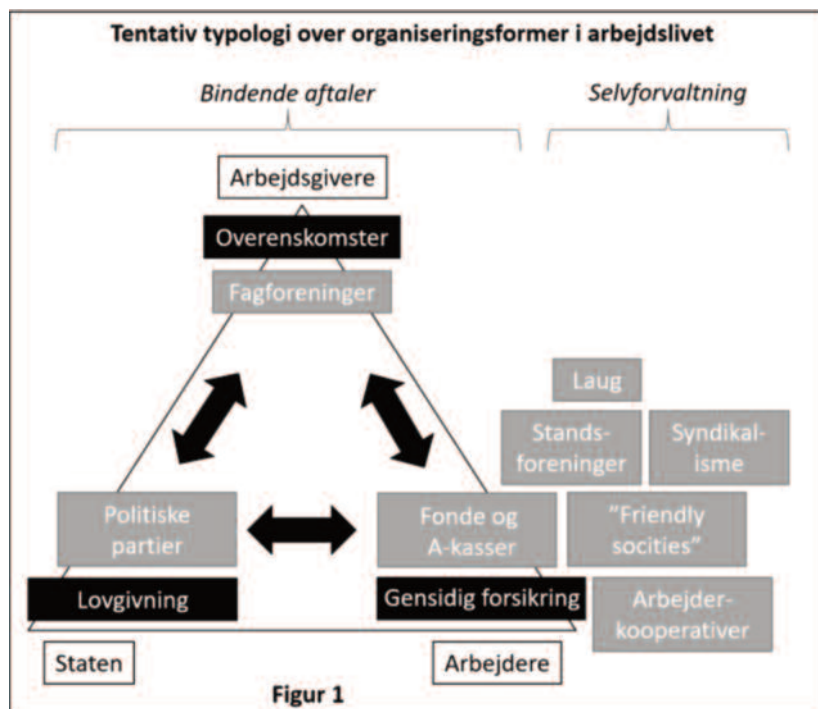
Udvalget foretoges ud fra, at forskningsteksterne skulle fokusere på videnarbejderes egne organiseringsforsøg, at de skulle fokusere på bestræbelser på forbedring af arbejdsvilkår, og at de skulle inddrage konkrete cases. Det betød, at mere generelle analyser af arbejdsmarkedsændringer, produktivitet og fagforeningsfornyelse blev fravalgt. Derudover sikrede vi geografisk spredning i udvælgelsen af teksterne, så de ikke kun belyste forhold i lande med stærke arbejderbevægelser eller med dominerende positioner i verdensøkonomien. Endvidere tilstræbte vi, at der i udvalget af tekster blev bragt flere forskellige teoretiske indfaldsvinkler på banen og at flere forskellige brancher og arbejdsområder blev belyst heri. Ud fra en pragmatisk vurdering valgte vi afslutningsvis at fokusere vores søgning på tekster om forhold inden for it-området og kulturbranchen, der traditionelt har svage organiseringstraditioner og som samtidig er i vækst, samt på universitetsområdet, der trods visse organiseringstraditioner oplever stærke forskydninger i beskæftigelses- og ansættelsesformer. I praksis havde samtlige tekster et kvalitativt fokus, uden at det dog var et kriterium for udvælgelsen.

Det afsluttende resultat blev, at der blev udvalgt tekster, der behandlede 35 konkrete eksempler på kollektiv organisering fra 12 forskellige lande. Halvdelen af eksemplerne var fra USA og Canada, 11 var fra Europa og 6 var fra Mellemøsten og Asien.

En typologi for kollektiv organisering

For at kunne danne et generelt billede af, hvilke typer af organisering og aftaler, der gik igen i de udvalgte forskningstekster, udviklede vi i arbejdsrapporten en generel typologi over fagligt arbejde, som de enkelte artiklers eksempler på fagligt arbejde kunne placeres inden for. Dette gjorde vi med inspiration fra to af arbejdsmarkedsforskningens pionérer, Sidney og Beatrice Webb. De var fra 1880'erne til den 2. verdenskrig toneangivende inden for arbejdsmarkedsstudier og fagpolitiske debatter i navnlig Storbritannien, hvorunder de kortlagde en række forskellige former for organisering i den britiske og internationale arbejderbevægelse. Målet med typologien var at anskueliggøre styrker og svagheder ved forskellige organiseringsformer og kombinationer af metoder i det faglige arbejde, og den er visualiseret i figur 1.

Udgangspunktet for Webb og Webb var, at fagforeningers styrke var deres evne til at indgå i komplekse sammenhænge inden for arbejdsmarked, kultur og samfundsøkonomi og herigennem opnå resultater for både deres egne medlemmer og andre dele af arbejdsstyrken i et givent samfund. Primært ved selv at forhandle bindende aftaler og overenskomster med arbejdsgiverne (øverst i figur 1) og sekundært ved at udvirke vedtagelser af statslige socialre-



former og arbejdsmarkedslove gennem påvirkning af politiske partier (nederst til venstre i figur 1).

I Webb og Webbs udlægning var fagforeninger og lignende organisationers forhandlingsstyrke dog altid betinget af, at de kunne mobilisere deres bagland gennem andre former for arbejderorganisering end det rent faglige – såsom strejkefonde, arbejdsløsheds-kasser og gensidig forsikring i forhold til sygdom og ulykker. Denne form for sikkerhedsnet betød desuden tilslutning til arbejderbevægelsen, der rakte videre, end hvad fagforeningerne i sig selv kunne mobilisere – til gavn for fagforeningernes forhandlinger med arbejdsgivere og påvirkninger af det politiske system.

Derudover identificerede Webb og Webb en række yderligere organiseringsformer, som de på den ene side betragtede som en del af arbejderbevægelsen og som væsentlige for mobiliseringen af tilslutning til arbejderbevægelsen, der styrkede fagforeningerne. Men som de på den anden side også anså for at være ineffektive ud over et vist og begrænset spillerum. Som følge heraf placerede vi dem i figur 1 udenfor selve trekanten og konkret tættest på “primært arbejderhjørnet” nederst til højre, da der er tale om organisationsformer, der indebærer selvforvaltning, arbejderselvstyre og betoner værdien af internt samspil og gensidighed snarere end værdien af at påvirke andre⁸. Konkret be-

skrev Webb og Webb mindst fem forskellige typer af den slags aktiviteter. En særlig type var her de britiske “friendly societies”, der var loge-lignende sammenslutninger af arbejdere og mindre erhvervsdrivende, hvor medlemmer direkte ydede støtte til hinanden, og som i Danmark bl.a. fik en aflægger i form af Odd Fellow-ordenen. En anden type var stands- eller professionsforeninger, som de i høj grad forbandt med “brain workers” eller videnarbejdere, og som adskilte sig fra de egentlige fagforeninger, der var opfundet af manuelle arbejdere. Standsforeningernes styrke var her netop graden af faglig selvforvaltning som f.eks. retten til at udstede licenser og kodekser med henblik på at “opretholde værdigheden og friheden for åndsarbejderen over for erhvervslivets øvrighed såvel som privatkapitalister”.⁹ Endelig beskrev de også den såkaldte laugssocialisme, den radikale syndikalisme samt arbejderkooperation i form af arbejder-, producent- eller forbrugerstyrede virksomhedskollektiver. Frem for at satse på bilaterale aftaler med en modpart, var alle de fem nævnte former således primært interesseret i selvforvaltning, blot på forskellige måder. Laugssocialister var f.eks. inspireret af middelalderens laug, hvor ikke blot fag, men også alt fra produktion til indkøb og prissætning i hele brancher var samlet under ét tag. Tilsvarende var syndikalister en radikal strømning inden for fagbevægelsen, der hverken troede på aftaler eller partnerskaber med arbejdsgiverne og i stedet gik ind for direkte kontrol og arbejderovertagelse af de enkelte virksomheder. Og selv om den kooperative bevægelse i teorien havde et tilsvarende mål om arbejderautonomi, var metoden her snarere langsigtet at opbygge arbejderstyrede virksomheder fra grunden. Den samlede oversigt over de forskellige organiseringsformer findes opsummeret i tabel 1.

Indsigter fra litteraturreviewet

På baggrund af den tentative typologi analyserede og gennemgik vi i SIV-arbejdsrapporten dernæst en række udvalgte tekster med konkrete eksempler på kollektiv organisering af videnarbejdere. Derved kom vi frem til nye indsigter inden for tre forskellige områder, som jeg vil præsentere i det efterfølgende – nærmere bestemt i forhold til a) relevansen af typologien i dag, b) indbyrdes spændinger og kombinationsmuligheder mht. organiseringsformer samt c) videnarbejderes bevæggrunde i forhold til at engagere og organisere sig kollektivt.

En opdateret typologi

I praksis var det muligt for os at indplacere næsten alle forskningsteksternes 35 eksempler på kollektive organiserings- og aftaleformer i Webb og Webbs

Metode	Organisation	Styrker	Svagheder
Forhandling og indgåelse af overenskomster	Fagforeninger	Gradvise forbedringer på tværs af brancher og sektorer Effektiv udmøntning af gensidigt forpligtende aftaler	Vilje til kompromis med risiko for demoralisering og demobilisering Ved konflikt udløses strejke eller lockout
Faglig og erhvervs-mæssig selvforvaltning	Professionelle standsforeninger og laug	Stærkt fagligt fællesskab og/eller håndværks-baseret identifikation	Splittelse forårsaget af modstridende klasse-interesser mellem ansatte og ejere
Strejker baseret på arbejderkollektivet Arbejderovertagelse af eksisterende virksomheder	Syndikalistiske fagforeninger	Kampvilje, solidaritet og entusiasme	Afhængighed af konstant mobilisering og aktivisme
Kooperative foreninger	Arbejderejede virksomheder	Socialt ansvarlige virksomheder, forankret i og båret af fællesskaber	Konkurrence fra traditionelle virksomheder Begrænset skalerbarhed på samfundsmæssigt niveau
Gensidig forsikring	Arbejdsløhedskasser, strejkekasser, sygekasser m.v.	Direkte og gensidig adgang til ydelser og støtte fra andre medlemmer	Manglende standardisering og ulighed i tilbud
Lovpåvirkning	Politiske partier, herunder arbejderpartier	Effektiv og universel statslig udmøntning af socialreformer	Afhængighed af vælgermæssig styrke, snarere end stærke kollektiver på arbejdspladserne

Tabel 1

over 100 år gamle kategorier. Det indikerer eksistensen af en klar historisk kontinuitet fra arbejderbevægelsens barndom og frem til nutidens organiserings- og aftaleformer blandt videnarbejdere. En fjerdedel af forskningsteksternes 35 eksempler var således selverklærede fagforeninger, mens en anden

stor gruppe var enten laugs lignende grupper eller arbejderkooperativer. Dertil kom en hel række selvorganiserede grupper, der ikke har kaldt sig for fagforeninger, men snarere aktions- eller kampagnegrupper med sigte på at forbedre arbejds- og lønvilkår uden forventninger om adgang til overenskomstforhandlinger med arbejdsgivere. Mindst en enkelt af de selverklærede fagforeninger – Freelancers Union i USA – har således ingen mål eller ambitioner omkring overenskomster, men er til gengæld optaget af lovpåvirkning og af at facilitere gensidig støtte og tilbyde forsikringsordninger til medlemmerne. Bl.a. var de med i den højprofilerede kampagne “Freelance Isn’t Free”, der i 2017 resulterede i, at alle freelancere i New York blev sikret ret til en skriftlig kontrakt og betaling inden for højst 30 dage; i praksis den første lov af sin slags i USA.¹⁰

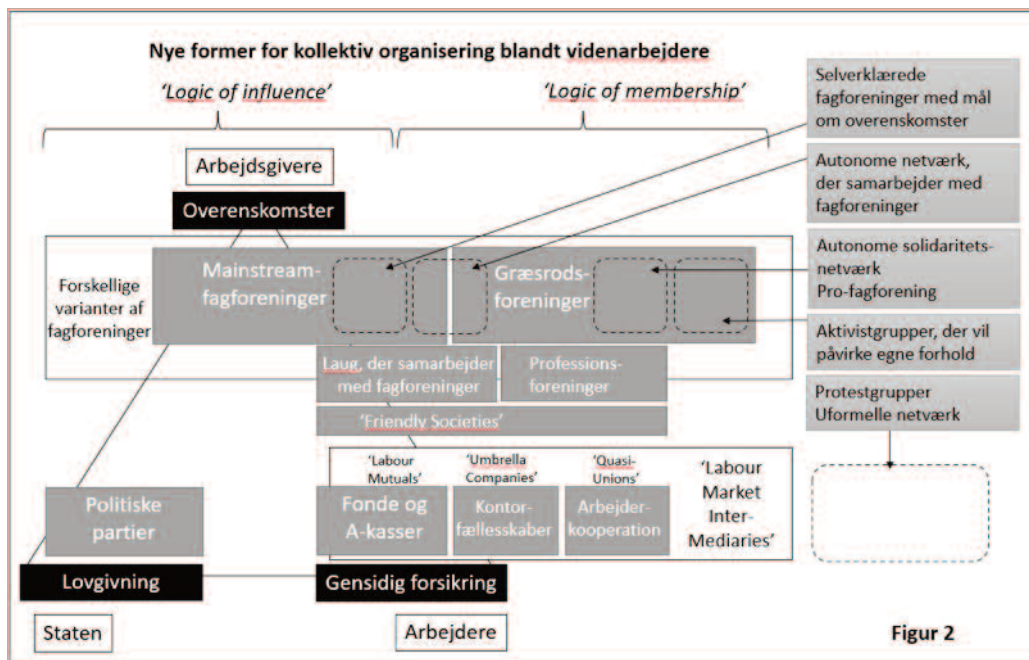
Inden for netop fagforeningskategorien er det derfor en pointe, at der ikke nødvendigvis er et klart skel mellem overenskomstorienterede og ikke-overenskomstorienterede fagforeninger, når det gælder evne eller vilje til at opnå resultater gennem aktiv handling. For flere af de nye fagforeninger er det kort sagt hverken medlemstallet eller et mål om overenskomster, der har givet dem gennemslagskraft, men i stedet snarere kampgejst, innovative metoder eller fodfæste i arbejdergrupper med en strategisk vigtig placering i produktionen. F.eks. er det britiske IWGB (Independent Workers of Great Britain) en mindre og aktivistisk forening, der har specialiseret sig i at organisere og repræsentere de mest udsatte og prekære arbejdere inden for rengøring og transport, på universiteterne og i spilbranchen (via initiativet Game Workers Unite, GWU). Gennem alt fra kollektive aktioner til retssager har de vundet sejre over giganter som Uber og Deliveroo og samtidig tiltrukket medlemmer fra langt større fagforbund.¹¹ Det samme gælder en anden “græsrodsfagforening”, Koach LaOvdim i Israel, hvis fremgang og vovemod har været med til at presse det gamle kæmpeforbund Histradut til at engagere sig til fordel for grupper inden for it-området efter at have været fraværende i denne sektor i flere årtier. Derudover er der også eksempler på etablerede fagforeninger, der har haft succes med at tiltrække aktivistlag fra kollektivt orienterede miljøer, der ellers ikke har haft fokus på at skabe overenskomster. Det store amerikanske forbund CWA (Communication Workers of America) skabte f.eks. ved årtusindskiftet en alliance med græsrodsinitiativet WashTech (Washington Alliance of Technology Workers), der fokuserede på at organisere løstansatte i Microsoft. CWA er senere gået videre af denne vej ved at samarbejde med aktivisterne fra de spilansattes organisering Game Workers Unite. Samtidig har det rumænske initiativ Sindicatul IT Timișoara (SITT) formået at gå fra aktivistgruppe til overenskomstpartner grundet vejledning fra fagforeningskollger i det franske moderfirma og er i dag en etableret fagforening i landets it-sektor.¹²

Sidst, men ikke mindst, kan kollektiv og faglig aktivisme også have kig på andre ting end klassiske løn- og ansættelsesspørgsmål. Tre markante eksempler på dette ses i USA. I “Tech Won’t Build It”-kampagnen protesterede tusindvis af it-professionelle således mod deres arbejdsgiveres samarbejde med Pentagon om militær brug af teknologier til ansigtsgenkendelse. I kampagnen “The Never Again Pledge” underskrev programmører en erklæring om, at de aldrig ville deltage i den dengang nyvalgte præsident Trumps planer om at oprette databaser over muslimer og andre minoriteter. Og i virksomheden Amazon har en gruppe ansatte ved flere anledninger prøvet at bruge deres medarbejderaktier til at få kæmpefirmaet til at vedtage en slagkraftig klimahandlingsplan.¹³

Udover de ovenstående eksempler, der kan siges at være varianter af klassisk fagforeningsarbejde eller fagaktivisme, afdækkede vores arbejdsrapport desuden en række eksempler på organiseringer med fokus på arbejdsvilkår, men som adskilte sig fra mere klassiske fagforeninger. Enten i kraft af deres metoder - eller ved kombinationen af dem. Det gælder f.eks. WAGE (Working Artists and the Greater Economy) i New York, der både udgiver lønstatistik, driver aktivisme og certificerer institutioner med gode arbejdsvilkår for kulturarbejdere. Eller kooperativerne som belgiske SMart, franske Coopaname og italienske Doc Servizi, der alle har et kollektivt og samtidig et kommercielt fokus på at skabe faste indtægter for freelancere inden for kultur- og it-området.¹⁴ De er på den ene side klassiske kooperativer med fuldtidsarbejdende medlemmer og på den anden side organisationer, der tilvejebringer infrastruktur for freelancere. Derved sikrer kooperativerne de tilknyttede personer en juridisk status som lønarbejdere, så de kan opnå social sikring og anerkendelse fra de respektive landes myndigheder. Alt sammen ting af meget håndgribelig betydning for medarbejderne, der er hele 35.000 af i Smart, 9.500 af i Coopaname og 6.000 af i DocServizi. Et tilsvarende, men lidt snævrere fokus kan genfindes hos en række kontorfællesskaber for selvstændige og freelancere. Et eksempel på dette er Betahaus i Berlin, der i lighed med lignende tiltag i en række andre lande skaber stabile fysiske rammer om de tilknyttedes arbejdsliv og dermed også udgør et potentielt kollektivt og fagpolitisk samlingspunkt for deres individuelle salg af deres arbejdskraft.

På baggrund af litteraturstudiet og konkret via en gennemgang af samtlige cases kunne vi dermed i arbejdsrapporten konstruere en opdateret version af vores foreløbige typologi; her gengivet som figur 2.

I forhold til den oprindelige typologi er fagforeningsbegrebet udvidet til at indeholde forskellige varianter af fagforeninger, spændende fra mainstream-fagforeninger, der forhandler overenskomster, til mellemgrupper, der har en målsætning om det, til mere eller mindre græsrodsprægede foreninger, der af



forskellige grunde har kig på noget andet. Sidstnævnte f.eks. fordi de er nyetablerede, er i færd med at opbygge et nyt fællesskab fra grunden og/eller prøver at organisere et område, der er præget af mange korttidsansættelser hos en lang række vekslende arbejdsgivere, herunder digitale platforme. En ny kategori for græsrodsfagforeninger erstatter desuden syndikalistkategorien på grund af fællestrek som aktivisme, kampvilje m.v. Omvendt er både kategorierne laug og professionsforeninger opretholdt, selv om de nutidige varianter af begge umiddelbart ligger langt tættere på navnlig fagforeningskategorien, end da Webb og Webb levede; særligt idet flere fagforeninger udtrykkeligt har ladet sig inspirere af professionsstrategier.

Derudover er kategorierne inden for “gensidig forsikring” forsynet med flere undergrupper, dvs. ikke alene de mere traditionelle a-kasser, sygekasser og strejkefonde samt forsikringslignende “friendly societies”, men også forskellige former for administrationsselskaber med sigte på at give freelancere og løstansatte rettigheder og socioøkonomisk sikkerhed, der tilsvarende traditionelt fastansatte lønmodtages. I praksis er der dog ofte tale om glidende overgange og kombinationer, dvs. langt fra skarpt opdelte underkategorier. Det samme gælder for så vidt kategorien “arbejderkooperation”, der både omfatter de helt klassiske medarbejderejede virksomheder, men som nævnt også nye former for freelancekooperativer, hvor de enkelte arbejdere ligner freelancere eller selvstændige.

Indbyrdes spændinger, samarbejder og kombinationsformer

Mens mange af de aktuelle organisationsformer på denne måde fremstår som genkendelige fra arbejderbevægelsens historie, er de konkrete variationer og kontekster til gengæld højst nutidige. De 26 artikler dækker således et vidt spænd; dvs. lige fra analyser af, hvordan kodificerede såkaldt 'agile metoder' blandt softwareudviklere kan ses som et udtryk for en stærkt fagligt forankret måde at forbedre sine arbejdsvilkår på i en specialistgruppe til forskellige varianter af organisationsformer blandt freelancere, løstansatte og andre "moderne daglejere" på tværs af både brancher, virksomheder og arbejdsområder.

En hel række af eksemplerne er endvidere organisationssamarbejder, der omfatter flere aktører. Det gælder f.eks. WashTech/CWA-koalitionen, eller når fagforeninger samarbejder på tværs af brancher såvel som lande eller kontinenter om ressourc sider som f.eks. FairCrowdWork, Coworker.org eller Gig Workers Rising. Sidstnævnte tilbyder bl.a. redskaber til at starte organiseringskampagner eller råd og vejledning, hvis man sælger sin arbejdskraft via digitale platforme, der ofte er netop multinationale. Andre varianter er Tech Workers Coalition (TWC) i USA, der faciliterer lokal alliancedannelse inden for it-området og som har bragt it-professionelle sammen med servicemedarbejdere, sikkerhedsvagter og andre faggrupper og bl.a. organiseret kampe for overenskomstdækning. Lignende eksempler ses i Tyrkiet og Indien, hvor nye grupper inden for it-branchen har organiseret sig på trods af manglende traditioner inden for området. Navnlig i årene efter finanskrisen var initiativer som BITDER (Association of Information and Communication Technologies), PEP (Plaza Action Platform) og BİÇDA (IT Workers' Solidarity Network) således meget aktive i Tyrkiet, vel at mærke som del af en bredere mobilisering i samfundet. På samme tid i Indien blev det nye fagforbund WBITSA (West Bengal Information Technology Services Association) det hidtil mest vellykkede forsøg på at organisere it-professionelle i landet – vel at mærke med en meget aktiv fagforeningsprofil, hvor der tidligere især havde været standsforeninger. De indiske organiseringsforsøg er derudover sket i tæt samarbejde med fagforeninger i andre lande, men lige netop WBITSA-initiativet på en lidt bagvendt måde, idet det blev fremprovokeret af britiske fagforeninger, der var bekymret over offshoring af flere opgaver til netop Indien.¹⁵ I dag organiserer foreningen tusindvis af medlemmer i både indiske og multinationale it-giganter og er en del af det globale fagforeningssamarbejde.

Konflikter og udviklingen af forståelse for vigtigheden af kollektive forhandlinger blandt de deltagende er dermed ofte vigtige elementer i nye former for organisering af videnarbejdere. Italienske Collettivo PrecariAtesia (CPA) opstod f.eks. som en selvstændig forening i Europas største callcenter i Rom

med 4.000 ansatte, men var i sin treårige virkeperiode ikke alene i konflikt med arbejdsgiverne, myndigheder og folkevalgte politikere. CPA løb også ind i sammenstød med tre andre fagforeninger på området på grund af uenigheder om hvilke organiseringsformer og tiltag over for myndigheder og arbejdsgivere, der var nødvendige. CPA's aktioner omfattede således strejker mod ledelsen, besættelse af rådhus, et ministerium samt kontorer tilhørende en af de andre fagforeninger.¹⁶ Til sidst indgik callcenter-virksomheden overenskomst, men med de tre andre foreninger, hvorefter CPA blev kørt ud på et sidespor.

Konflikter behøver dog ikke at angå andre foreninger, men kan også bestå i helt klassisk mobilisering over for arbejdsgiveren såsom den store "Google Walkout" i 2018, hvor 20.000 ansatte i it-giganten på globalt plan forlod arbejdspladsen en dag i protest mod ledelsens dispositioner i en række personalesager. Udeblivelsen af synlige resultater lå senere bag dannelsen af en egentlig Google-fagforening i form af Alphabet Workers Union i januar 2021, der organiserer på tværs af fagområder.¹⁷

Endelig er der også eksempler på langt mindre aktivistiske, men stadig kollektive tilgange, herunder inden for selvorganiseret kompetence- og karriereudvikling. De primære eksempler fra arbejdspapiret er Silicon Valleys moderne laugsorganisering, hvor medlemmer uddanner og certificerer hinanden via foreninger som Programmers Guild og System Administrators' Guild, samt deler nyt om jobåbninger o.l.¹⁸

Videnarbejderes motivation og tilbøjeligheder i forhold til kollektiv organisering

SIV-arbejdspapirets indplacering af eksemplerne i den Webb-baserede typologi bekræfter, at også videnarbejdere kan organisere sig både kollektivt og solidarisk med henblik på en forbedring af både egne og andres arbejdsvilkår. Dette er betydningsfuldt, idet litteraturreviewet også bekræfter, at det langtfra kun er i Danmark, at videnarbejderes evne og vilje til faglig organisering er omdiskuteret. Det debatteres også inden for den internationale forskning, om og i så fald hvordan videnarbejdere vil organisere sig og forholde sig til den traditionelle arbejder- og fagbevægelse. I litteraturen beskrives de som alt fra privilegerede eliter og støtter af status quo til non-konformistiske hackere og rebeller fra "den kreative klasse".¹⁹ Snarere end at fremstå som en entydigt privilegeret eller for så vidt entydigt proletariseret eller prekariseret gruppe lønarbejdere er det i de konkrete organiseringseksempler et tilbagevendende og specifikt tema, at mange videnarbejdere – på trods af en lang uddannelse og potentielt høj indkomst – alligevel kan blive udsat for dårlige arbejdsvilkår.

Herunder alt fra diskriminering og ufrivillige korttids- og løsansættelser til situationer, hvor de fagligt eller professionsetisk ikke kan stå inde for indholdet i deres arbejde. Navnlig udviklingen af prekarisering og freelancearbejde er i sig selv et stort og separat forskningsområde, hvor man ser på om der er ved at opstå en ny 'farlig klasse' i form af et 'prekariat' bestående af såvel akademikere som ufaglærte på kanten af arbejdsmarkedet.²⁰

Med afsæt i SIV og arbejdsrapporten fremstår det samtidig klart, at videnarbejdere både kan være organiserbare som del af den klassiske fagbevægelse ligesom de kan være i stand til kollektiv selvorganisering når bare de ser det som meningsfyldt i forhold til deres bestemte interesser og selvopfattelse. Konkret er det her en udfordring, at en del af de nye grupper reelt ikke har eksisterende rollemodeller eller kollektive erfaringer med faglig organisering at lade sig inspirere af, hvorfor deres organiseringsforsøg ofte skal starte helt fra bunden. Desuden er det i mange lande langt fra givet, at der uden videre er et match mellem de nye grupper og de eksisterende former for kollektiv organisering. Under alle omstændigheder er der i mange af eksemplerne et vigtigt lærings- eller tidsaspekt og en udvikling i flere faser, hvor videnarbejders frustration over arbejds- og ansættelsesvilkår gradvist bygges op. Herefter forskellige metoder afprøves og der skabes forskellige organisationsformer, der ikke er endelige. En udvikling, der også kan beskrives som udtryk for, at arbejderbevægelsen i mange lande er i færd med at blive "rekomponeret" gennem forskydninger mellem sektorer og fremvækst af nye faggrupper, der selv skal finde deres ståsted.²¹

Selv om indplaceringen i den Webb-inspirerede typologi antyder, at der findes en række grundformer for kollektiv organisering i arbejdslivet, er det dermed ikke givet, præcist hvordan bestemte grupper faktisk vil agere, og hvor meget, de vil afvige fra andre gruppers fodspor. Som nævnt er det hver fjerde af de 35 cases i SIV-rapporten, der er selverklærede fagforeninger eller fagforeningsinitiativer, mens de resterende er forskellige former for selvorganisering med et arbejdsplads-, professionelt, solidaritets- eller sagsorienteret sigte. En nærmere gennemgang viser således, at der i praksis er en hel række forskellige logikker og orienteringer på spil, hvor samarbejde med eller integration af nye grupper og områder i eksisterende organisationer ikke altid er den enkleste opgave.

Relevans i forhold til Danmark

I afsnit 2 opsummerede jeg, hvordan den faldende organiseringsgrad i overenskomstbærende fagforeninger siden årtusindeskiftet er et problem i forhold til den på det hjemlige arbejdsmarked dominerende "danske model", der byg-

ger på repræsentative foreninger, der kan indgå bindende aftaler med arbejdsgiverne og indgå i arbejds konflikter. Dertil noterede jeg, at arbejdsstyrken er under omdannelse, og at væksten i navnlig de akademiske faggrupper har mødt en afventende holdning internt i den øvrige del af fagbevægelsen – senest illustreret af en direkte opfordring fra HK/Privat om en mere aktiv og synlig indsats for at overenskomstdække akademikerområdet.²² Samtidig er der fra forskelligt hold rejst kritik af akademikerens stigende betydning i både fagforeninger, folketinget, boligmarkedet og uddannelsessystemet, hvor nogle endda næsten fuldt ud har afskrevet dem som en “lærd” elite, der skal stækkes, frem for en potentielt allieret gruppe lønmodtagere i den klassiske interessekamp.

I relation til dette har SIV-arbejdspapiret givet indblik i, hvordan a) overenskomstvejen langt fra har opbrugt sit potentiale, selv om andre metoder også kan være gangbare; b) at nye faggrupper inden for videnarbejderområdet udmærket kan organisere sig kollektivt og undervejs skabe nye faglige forbilleder og erfaringer at bygge videre på, samt c) at akademikere er del af en langt bredere gruppe af videnarbejdere, der er en højst sammensat gruppe med vidt forskellige arbejdsvilkår, der ikke nødvendigvis er specielt privilegerede, og som i et organiseringsperspektiv klart kan have potentiale i forhold til at arbejde for kollektive forbedringer af arbejdsforhold, herunder også som allierede for andre grupper. På denne baggrund vil jeg uddybe de tre nævnte opmærksomhedspunkter – konkret vedrørende spørgsmålene om alliance-muligheder (“arbejdere vs. akademikere”), de specifikke forhold på netop videnarbejderområdet (faglige traditioner og særskilte udfordringer i Danmark) samt metodevalg (overenskomster vs. andre metoder).

Arbejdere vs. akademikere?

Formålet med SIV-arbejdspapiret var systematisk at gennemgå forskning på videnarbejderes kollektive organiseringsforsøg. Snarere end voksende modsætninger mellem arbejdere og akademikere viser papirets eksempler i den forbindelse en øget tendens til engagement i klassiske protest- og organiseringsformer blandt videnarbejderne. Også selvom de problemstillinger, de tager op, kan omhandle specifikke problemstillinger i form af prekære arbejdsforhold og umyndiggørende ledelser til professionsetiske overvejelser, ønsker om større selvbestemmelse eller solidaritet på tværs af faggrupper. Dette må siges at tegne et helt andet billede end det, Kaare Dybvad Bek tegner med ord om, at “den kreative klasse skaber ulighed og undergraver verdens bedste samfund”.

Ser man i Danmark konkret på den “kreative classes” tendens til kollektiv

organisering, springer det snarere i øjnene, at videnarbejdere – herunder akademikere – i så høj grad er fagorganiserede. Ligeledes springer det i øjnene, at deres fagforeninger står for et bredt engagement i både forhandlingen og skabelsen af overenskomster, i deltagelse i debatter om professionsrelaterede spørgsmål samt i leveringen af serviceydelser til medlemmer, der af forskellige grunde er uden overenskomst. På trods af den gradvise udhuling af dagpenge-dækningen de sidste 10-20 år, er både akademikere og de professionsfaglige grupper desuden blandt de mest loyale a-kassemedlemmer, og de er herudover mere tilbøjelige til at deltage i faglige aktiviteter end medlemmerne af de tidligere LO-forbund (44% mod 33%).²³ Politisk og holdningsmæssigt er akademikere og andre videnarbejdere dertil mindst lige så optaget af lighed som andre faggrupper.²⁴ Der er i dette lys ikke grund til en særskilt bekymring over netop videnarbejdernes organisering og opbakning til den dominerende, danske aftalemodel på arbejdsmarkedet. I stedet bør en sådan bekymring måske snarere rettes imod de traditionelle LO-forbunds målgrupper for faglig organisering, der i stigende grad fravælger medlemskab af overenskomstbærende fagforeninger.

Betyder dette omvendt, at videnarbejdere og akademikere er ved at overtage fagbevægelsen og give den et tamt middelklassepræg med en “sagsbehandlerkultur”, hvor man “... laver undersøgelser og hyrer konsulenter for at finde ud af, hvordan man skal forholde sig til medlemmerne ...”, og hvor specialtrænede jurister kører individuelle sager frem for at “varetage fagbevægelsens klassiske opgave: At komme ud på arbejdspladserne, snakke med kollegerne, tegne overenskomster og slås med genstridige arbejdsgivere”?²⁵ Dette spørgsmål har jeg ikke undersøgt her i artiklen, hvor fokus primært er på de nye og internationale eksempler frem for en analyse af de etablerede danske. Til gengæld har netop SIV-projektet påvist, at de mange nye eksempler på organisering af videnarbejdere i høj grad ofte har et fællesskabspræg og græsrodsengagement på arbejdspladserne, der ligger langt væk fra både “sagsbehandlerkultur”, centralstyring og opsvulmede bureaukratier. Hvad der for mig understreger, at netop videnarbejderes kollektive organiseringsforsøg er noget helt andet end fænomener som akademisering og professionalisering.

Faglige traditioner og særlige udfordringer for videnarbejdere i Danmark

En række af de konkrete cases fra SIV-litteraturen handler om kollektive organiseringsforsøg, der er opstået, hvor etablerede fagforeninger har fremstået som inaktive på et område. Dette kunne i princippet også finde sted i Danmark. At bestemte fagforeninger har et højt medlemstal er ingen garanti for, at de står tilsvarende stærkt på hverken arbejdspladser eller på samfundsniveau

eller har en forståelse for bestemte problemområder samt evne eller ressourcer til at handle på det. På trods af AC-forbundenes vækst har det f.eks. ikke betydet en tilsvarende fremgang i form af overenskomstdækning eller gennemslag for særlige akademiske mærkesager.²⁶ Det samme gælder de traditionelle LO-forbund, hvoraf flere i slutningen af 00'erne opsummerede, at de havde udviklet en 'serviceringskultur', hvor der i stedet var behov for en 'organiseringskultur', så man som medlem igen skulle kunne mærke forskel på en ikke-overenskomstbærende, gul fagforening og den egentlige fagbevægelse.²⁷ Selv om videnarbejderforbund i Danmark i langt mindre omfang end de tidligere LO-forbund har mistet medlemmer til de "gule", har der i praksis flere gange været grupper, der følte sig overset, og som derfor har organiseret sig kollektivt på egen hånd. Senest f.eks. i 2017, hvor såkaldte T-VIP'er eller midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere ved universiteterne organiserede deres egen faglige klub i protest mod de mange løse ansættelser, der havde gjort gruppen til den største forskergruppe på bl.a. Københavns Universitet.²⁸

På denne måde er det i Danmark ikke alene vigtigt at diskutere kvantitative spørgsmål om medlemstal og organiseringsgrad, men også kvalitative spørgsmål om organisationskultur, faglige forbilleder og kollektive erfaringer. Det er f.eks. korrekt, at AC-områdets fagforeninger modsat FH-områdets fagforeninger kun i ringe grad har taget del i åbne arbejdskonflikter. Men det betyder ikke, at der ikke er indgået overenskomster: De er blot typisk tilvejebragt via forhandlinger, hvor en kollektiv, forudgående mobilisering af medlemmer har haft betydning for forhandlingsforløbet – men uden at den er blevet udtrykt i åbne strejker. Denne erfaring indgår således i AC-gruppernes kollektive organiseringsfortælling, som imidlertid dækker over store forskelle mellem den private sektors få og spredte overenskomster vs. den næsten 100% overenskomstdækkede offentlige sektor med nogle få og centraliserede aftaler. Samtidig har arbejdsgiverforeningerne i den private sektor traditionelt haft en stærk modvilje mod at indgå overenskomster for videnarbejdere.²⁹

For en del af videnarbejderforbundene har det på den baggrund vist sig afgørende at kunne samle medlemmerne omkring andre forhold end overenskomstindgåelse, herunder især deres faglighed og professionsidentitet. Et forhold, der er helt i tråd med Webb og Webbs beskrivelser af den klassiske stands- eller professionsforening, om end det her sker i kombination med den klassiske fagforeningsform. En kombination, der tydeligvis har et stort potentiale i form af medlemstal og organiseringsgrad, men som i praksis også findes i adskillige varianter med forskellige grader af professionsfaglighed og vægtlægning af kollektive indsatser på arbejdspladserne. Spørgsmålet er dog her, om en professionsstrategi på sigt vil kunne opveje en evt. manglende styrke på arbejdspladsniveau, eller om det også vil være nødvendigt med en

mere offensiv indsats på privat sektor-området, f.eks. i form af fremstød for overenskomster. I en situation, hvor de nye faggrupper er i vækst, og hvor fagbevægelsen oplever interne forskydninger, er det selvfølgelig et opmærksomhedspunkt hos de etablerede fagforeninger, om de vil kunne bevare overenskomsterne i kraft af en høj dækningsgrad – men også, om hvordan de kan opnå resultater for medlemmerne på andre måder. Eller som det hed i en tidligere LO-rapport: “Den ultimative udfordring for den traditionelle fagbevægelse er [...] at genvinde evnen til at organisere lønmodtagere i den private servicesektor. Evnen til at organisere de nye serviceområder kan vise sig at blive lakmusprøven for den danske model.”³⁰

Overenskomster vs. andre metoder

Mens mange af eksemplerne på kollektiv organisering i SIV-projektet er fra lande uden en stærk overenskomstradition, er situationen den modsatte i Danmark. Ikke desto mindre er der også på det danske arbejdsmarked flere grupper og områder, der enten er præget af a) “atypisk beskæftigelse” i form af midlertidigt og deltidsansatte samt freelancere, eller hvor b) overenskomstdækning af flere årsager ikke er specielt udbredt, og som derfor kan være mere åbne over for andre former for kollektiv organisering. Dertil er overenskomster ikke en garanti for tilfredsstillende arbejdsvilkår. F.eks. er den offentlige sektor næsten 100% aftaledækket, og alligevel er midlertidige, usikre ansættelser mere udbredte her end i den private sektor.³¹ I den private sektor er der til gengæld store forskelle mellem brancherne, idet it-området er mindst præget af “atypisk beskæftigelse”, mens især medie- og kulturområdet i høj grad bruger freelancere og midlertidigt ansatte. Det er derfor ikke overraskende, at det er dér, der har været nye initiativer som HK’s freelancebureau eller DM/MA’s kooperative inkubatorprojekt.³² I SIV-arbejdsrapporten er de kooperative eksempler da også især fra kultur- og medieområdet, selv om der er cases fra alle brancher. Omvendt har netop it-området med mange fastansatte set flere eksempler på innovativt overenskomstarbejde som f.eks. da fem fagforeninger (PROSA, HK, DM, IDA og DJØF) i 2014 indgik en fælles kollektiv aftale på tværs af hele tre hovedorganisationer med it-virksomheden CGI; eller da et fælles konfliktvarsel fra PROSA og HK i 2019 førte til overenskomstdækning af flere nye faggrupper på IBM.³³ Samtidig er et fænomen som salg af arbejdskraft via digitale platforme klart mindre udbredt i Danmark end i lande som USA og Storbritannien. Konkret havde i alt kun knap 1% af befolkningen i Danmark eller 43.000 personer tjent penge ved at tage opgaver via en arbejdsplatform i løbet af 2016, mod godt 4% i Storbritannien og et EU-snit på 2%.³⁴

På mange måder har “den danske model” dermed levet op til Webb og Webbs idealtipe i forhold til en tæt kobling mellem fagforening, a-kasse og samtidig forfølgelse af både overenskomster og lovpåvirkning. Udover betydningen for regulering af arbejdsforhold, er der dertil en veldokumenteret sammenhæng kaldet Ghent-effekten, der viser et højere medlemstal i fagforeninger, der samtidig råder over en a-kasse. Dette lå endda eksplicit bag statsminister Anders Fogh Rasmussens opgør i 2002 med a-kasserne som en “rekrutteringsmaskine’ for fagbevægelsen”, idet de i hans regeringstid blev skilt ad ved lov.³⁵ Som flere har påvist, er det især denne adskillelse, der har givet de “gule” organisationer en mulighed for at ekspandere. Ikke desto mindre er netop a-kasser stadig centrale i Danmark i forhold til at sikre understøttelse under ledighed, mens der i flere andre lande har været en større åbning for eksperimenter med nye sikringsordninger. I forhold til netop den danske debat viser SIV-arbejdsrapporten til gengæld, at “alternative organiseringsformer” ikke pr. automatik betyder “gult” frem for kollektivt orienteret, og at der de sidste år har været adskillige eksperimenter i andre lande med f.eks. kooperativer, administrationselskaber eller hybrider, der nytænker kombinationerne mellem arbejde, gensidig støtte og forsikringsordninger. I Danmark er der imidlertid ikke tradition for at tænke uden for rammerne af den danske organiserings- og aftalemodel. Et forhold, der tydeliggøres, når også forskningsscenteret FAOS alene skelner mellem to hovedtyper af fagforeninger i form af ‘traditionelle’ og ‘ideologisk alternative’, hvor førstnævnte kaldes “overenskomstbærende og kampskridtberedt”, mens sidstnævnte angiveligt “kun i ringe omfang tegner overenskomster eller ikke aktivt bruger kollektive kampskridt”.³⁶ I forhold til SIV-eksemplerne er det derimod klart, at det langt fra er de eneste typer af fagforeninger, der kan tænkes, og at spektret også i praksis er betydeligt bredere – herunder f.eks. nye foreninger, der absolut både er “kampskridtberedte” og skaffer resultater, men som ikke er specielt orienterede i retning af overenskomster. Omvendt ser vi både i Danmark og udlandet flere fagforeninger, der er de facto overenskomstbærende, men ikke nødvendigvis beredte til at gå i konflikt.

Afrunding og perspektiver

Fremvoksende organisationsformer hos faggrupper i vækst

SIV-arbejdsrapportens hovedfokus har været på nye og fremvoksende organisationsformer hos faggrupper i vækst, herunder moderne varianter af laug, kooperativer og stands- eller professionsforeninger og a-kasser, og hvordan disse kan spille sammen og understøtte hinanden i forskellige kombinationer. I forhold til en dansk kontekst har jeg i dette essay fremhævet, at udviklingen

af kollektiv organisering blandt videnarbejdere repræsenterer ganske andre tendenser end dem, som akademiker-kritiske røster i den hjemlige, danske debat peger på. Samtidig viser flere af eksemplerne fra andre lande, at der udfoldes stor kreativitet og vilje til at eksperimentere med organiserings- og forhandlingsformer blandt en række nye grupper af videnarbejdere. Eksperimenter, hvor traditionelt overenskomstarbejde i nogle tilfælde ses som relevant, mens det i andre tilfælde ses som mindre relevant. Og ganske væsentligt er sådanne eksperimenter også undervejs i Danmark, hvor fagforeninger – parallelt med et fortsat engagement til fordel for den traditionelle danske aftalemodel – kaster sig over oprettelse af freelancebureauer og kooperative virksomheder samt indgåelsen af nye former for fællesoverenskomster i den private sektor.

Blinde vinkler og en moderne solidaritetsøkonomi

På denne baggrund kan det virke som værd at overveje, om den danske fagbevægelses dedikation til den danske aftalemodel har skygget for mulig nytænkning og forsøg på at udvikle nye organiserings- og aftaleformer. En række arbejdsmarkedsforskere har i hvert fald de sidste år argumenteret for, at historieskrivningen om arbejderbevægelsen har overset organiserings- og aftaleformer, der var udbredte i bevægelsens ungdom, men som ikke blev en del af senere arbejdsmarkedsmodeller som f.eks. den danske.³⁷

I SIV-rapporten har vi prøvet at kompensere for dette via et historisk tilbageblik til Webb og Webb og den unge industrikapitalisme, hvor forskellige aktører i den brede arbejderbevægelse endnu aktivt afprøvede forskellige måder at påvirke løn og arbejdsvilkår. En periode, hvor der endnu ikke var etableret faste “modeller” på arbejdsmarkedet, hvorfor tiltag og arbejdsformer fra denne tid måske kan inspirere nutidens faglige arbejde, der oplever et stærkt pres mod den eksisterende aftalemodel. En række andre projekter som f.eks. Collective Action in Tech (collectiveaction.tech/about/) og CulturalWorkersOrganize.org er således i gang med at dokumentere og analysere de sidste års opsving i kollektiv organisering inden for hver deres område. Men også en traditionel aktør som ILO, FN's organ for arbejdsmarkedsspørgsmål, har påvist tendenser til en større åbenhed på arbejdsmarkedet og i civilsamfundet mht. organisationsformer – herunder endda fremvæksten af en egentlig og såkaldt SSE-sektor (Social and Solidarity Economy), hvor forskellige former for græsrodsfagforeninger, kooperativer og “mutual benefit societies, associations and social enterprises” på nye måder engagerer sig i alternative forretningsmodeller med mål om at producere varer og tjenester for at understøtte fællesskaber frem for blot merværdi til en lille gruppe ejere.³⁸

Det ligger her snublende nært at minde om, hvordan også arbejderbevægelsen i Danmark i sin tid også var langt bredere funderet end i dag.³⁹ Den etablerede fagbevægelse består således i dag groft sagt af tusindvis af ansatte og er professionelle forhandlingsmaskiner – hvor man i øvrigt også kan være medlem. For 100 år siden var arbejderbevægelsen omvendt primært en folkelig bevægelse, hvor frivillige startede og drev et hav af forskellige organisationer, der stod for alt fra folkeoplysning og kultur til produktion af fornødheder som brød, brændsel og boliger. Fagforeninger var en central del af bevægelsen, men den blev suppleret af mange andre organisationsformer. Målet var ikke bare de bedst mulige forhold for lønarbejdere i form af fast job i en underordnet stilling og med arbejdsgiverne som en permanent modpart, men en gennemgribende demokratisering af både samfund og økonomi. Selvfinansierede sygekasser, arbejdsløsheds-kasser og strejkekasser var både med til at lægge en bund under armoden og give arbejderbevægelsen styrke til at tage kampen op og gå i konflikt, når det gjaldt – herunder at kræve overenskomster. Måske er det den slags ting, der også i dag kan give inspiration til relevante måder at indrette såvel arbejdsliv, erhvervsliv og samfundsliv på. Det kan i hvert fald udmærket kombineres med en aktiv indsats for at udbrede overenskomstdækningen.

Noter

1. Jens Arnholtz og Steen E. Navrbjerg, "Lønmodtageres faglige organisering 2000-2018", FAOS-rapport nr. 184, 2021, Sociologisk institut, Københavns Universitet
2. Bjarke Friberg og Anders Pilmark, "Knowledge workers, unionism and collective organisation in the 21st century", Working Paper, Socially Innovative Knowledge Work (SIW) 2020. Forskningsprojektet SIV/SIW omfattede Roskilde Universitet, Kooperationen, PROSA – Forbundet af It-professionelle samt Teknologisk Institut og spilfirmaet Actee.
3. Jon Nielsen og Freja Englund, "En høj organisationsgrad mindsker uligheden", Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2021
4. Lars Olsen, *Eliternes triumf: Da de uddannede klasser tog magten*, Forlaget Sohn 2010 og Lars Olsen, *Det forsvundne folk*, Gyldendal 2018; Kaare Dybvad Bek, *De lærdes tyranni: Hvordan den kreative klasse skaber ulighed og undergraver verdens bedste samfund*, Peoples Press 2017; Lars Olsen, Sune Sabiers, Jørgen Goul Andersen, Lars Andersen og Niels Ploug, *Klassekamp fra oven*, Gyldendal 2014
5. Anders Hadberg, "Det danske klassesamfund", Socialistisk Information 13.2.2013; Christoph Ellersgaard, Stefan Bastholm Andrade og Anton Grau Larsen, "Lars Olsen og co. har fået uddannelse på hjernen", 1.5.2021, Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd; Troels Kølln, "Måling: Uddannelseseliten elsker lighed", DM Akademikerbladet nr. 7, 2017, side 30
6. Dybvad Bek 2017
7. Friberg og Pilmark 2020
8. De to likkiker blev formuleret af Offe og Wiesenthal 1980 og benyttes bl.a. i Kurt

- Vandaele, "Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe", Working Paper 2018.05, European Trade Union Institute, Bruxelles 2018
9. Egen oversættelse fra Webb, Sidney, and Webb, Beatrice, *The History of Trade Unionism*. New York: Longmans, Green, 1920
10. Caitlin M. Baranowski, "Freelance isn't free: The high cost of New York City's Freelance Isn't Free Act on hiring parties", Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law 12(2) 2018
11. Yvonne Roberts, "The tiny union beating the gig economy giants", The Guardian 1.7.2018
12. Aurora Trif og Victoria Stoiciu: "Turning crisis into opportunity: Innovation within the Romanian trade union movement", *Innovative union practices in Central-Eastern Europe*, Magdalena Bernaciak og Marta Kahancová (red.), Brussels: European Trade Union Institute (ETUI) 2017
13. Jennifer Fan, "Employees as Regulators: The New Private Ordering in High Technology Companies", Utah Law Review: 2019(5)
14. Francesca Martinelli, "Innovative cooperation's model in Europe. A solution to the growing uncertainty in the world of work", ILPC, Buenos Aires 2018
15. Santanu Sarkar, "Trade unionism in Indian BPO-ITeS industry – insights from literature.", The Indian Journal of Labour Economics, Vol. 51, No. 4, 2008
16. Enda Brophy, "The organizations of immaterial labour: Knowledge worker resistance in post-Fordism. A thesis submitted to the Department of Sociology In conformity with the requirements for the degree of Doctor of Philosophy", Queen's University, Kingston, Ontario, Canada 2008
17. Alphabet Workers Union, <https://alphabetworkersunion.org/>
18. Chris Benner, "Computers in the Wild: Guilds and Next Generation Unionism in the Information Revolution", International Review of Social History 48 (2003), s. 181–204
19. Barbara Ehrenreich og John Ehrenreich, "The professional-managerial class", *In Between labor and capital*, Pat Walker (red.), s. 5-48. Boston: South End Press 1979; Jürgen Dich, *Den Herskende Klasse*, Borgen 1973; Richard Florida, *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, New York: Basic Books 2002, McKenzie Wark, *A Hacker Manifesto*, Harvard University Press 2004
20. Guy Standing, *The Precariat. The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic 2016 og Janne Gleerup, Birger Steen Nielsen, Peter Olsén og Niels Warring, "Prekarisering og akademisk arbejde", Tidsskrift for Arbejdsliv, Årgang 20, nr. 1, 2018, s. 9-29
21. Brophy 2008 og Greig de Peuter, "Creative Economy and Labor Precarity: A Contested Convergence", Journal of Communication Inquiry 35(4): s. 417-425, 2011
22. Simon Tøgersn, "Hvor mange er egentlig medlem af en fagforening – og dækket af en overenskomst?". Solidaritet.dk, 24.6.2021
23. Emmett Caraker, Laust Høgedahl, Henning Jørgensen og Rasmus Juul Møberg, "Fællesskabet før forskellene – Hovedrapport fra APL III-projektet om nye lønmodtagerværdier og interesser", LO og FTF, København 2015
24. Kølln 2017
25. Begge citater fra Olsen 2010, s. 183-184
26. Caraker, Høgedahl, Jørgensen og Møberg 2015
27. Per Tønnesen, "Hvorfor snakker fagbevægelsen om bedre service?", Kritisk Debat 15.12.2013
28. Christoffer Zieler, "Det akademiske prekariat slår igen", Universitetsavisen 19.10.2017
29. Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Mie Dalskov Pihl, "Udviklingen i den faglige

- organisering: Årsager og konsekvenser for den danske model”, LO-dokumentation nr. 1 / 2010
30. Due, Madsen og Dalskov Pihl 2010
31. Martin Ejlertsen, “Hver femte akademiker er midlertidigt ansat”. DM Akademikerbladet nr. 9, 2017
32. Simon Engell Kjølner, “Iværksætter-spirer skal skabe næste generation af demokratiske virksomheder”. Altinget: Civilsamfund, 2.10.2020
33. Fælles pressemeddelelse fra PROSA og HK, gengivet i Prosabladet 18.6.2014, “Ny overenskomst til 750 ansatte: Gode forhold giver it-firma konkurrencefordel” og Stine Nysten, “PROSA-konflikt tvang IBM til overenskomst”, Prosabladet 27.9.2019
34. Anna Ilsøe og Louise Weber Madsen, “Digitalisering af arbejdsmarkedet. Danskerens erfaring med digital automatisering og digitale platforme”, FAOS 2017 og A. Pesole, M.C. Urzi Brancati, E. Fernandez Macias, F. Biagi og I. Gonzalez Vazquez, “Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey”, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018
35. Jesper Due og Jørgen Steen Madsen, “Det danske Gent-systems storhed – og fald?”, FAOS Jubilæumsbog 2007 og Annette Borchorst, Emmett Caraker og Henning Jørgensen, “Den danske model i knibe – også for analytisk potentiale?”, Tidsskrift for arbejdsliv, 14 årg. nr. 2, 2012
36. Arnholtz og Navbjerg 2021
37. Richard Hyman og Rebecca Gumbrell-McCormick, “Resisting labour market insecurity: old and new actors, rivals or allies?”, *Journal of Industrial Relations*, 59 (4) 2017; J. Breman, K. Harris, C.K. Lee og M. van der Linden (red.), *The Social Question in the Twenty-First Century: A Global View*, Oakland: University of California Press 2019; Dorothy Sue Cobble, “Lost Ways of Unionism. Historical Perspectives on Reinventing the Labor Movement”, Lowell Turner, Harry C. Katz og Richard W. Hurd, *Rekindling the Movement Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*, ILR Press/Cornell University Press: Ithaca and London 2001; R. Sullivan, “Density Matters: The Union Density Bias and the Implications for Labor Movement Revitalization”, *Mobilization* 14(2): s.239-260, 2009
38. ILO, “Cooperatives and Social Solidarity Economy – Responses to key issues in the report of the Global Commission on the Future of Work”, ILO: 2019
39. Henning Grelle, *Det kooperative alternativ. Arbejderkooperationen i Danmark 1852-2012*, Arbejdermuseet og Arbejderbevægelsens Bibliotek og Arkiv 2012 og Andreas Møller Mulvad og Bue Rübner Hansen, “Eclipsed by the welfare state. Understanding the rise and decline of the Danish Workers’ Cooperation, 1871–2000.” i Liv Egholm og Lars Bo Kaspersen, *Civil Society: Between Concepts and Empirical Grounds*, Routledge 2020

Bjarke Friberg er uddannet i socialantropologi og arbejder til daglig som konsulent i fagforbundet Prosa. Derudover er han formand for de privatansatte i fagforeningen DM
bfr@prosa.dk