

Kristelig Fagforening og aftalesystemet

Emmett Caraker, lektor, Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet, ec@dps.aau.dk

Fagforeningernes magtbasis er baseret på at organisere lønmodtagerne i en enhedsfagbevægelse og derigennem erhverve institutionel magt i aftalesystemet og i det politiske system. Den kristelige fagbevægelse søger at udgøre et alternativ i et parallelt aftalesystem og ved at føre institutionel og politisk kamp for at bryde monopolet i aftalesystemet. Artiklen behandler, hvordan Kristelig Fagforening påvirker fagforeningernes magttab, ved at undersøge aktiviteten i overenskomstsyste­met og vigtige institutionelle støttepiller, og hvorvidt der kan spores refleksioner og forandringer i Kristelig Fagforenings strategi og politik.

Det danske aftalesystem ses inden for industrial relations forskningen som en historisk hensigtsmæssig udvikling af et institutionaliseret classesamarbejde. Efter 2. verdenskrig blev et »historisk kompromis« etableret, og korporatismen og institutionelle støttepiller blev afgørende. Fagforeningerne fik transformeret strukturelle og organisatoriske magtressourcer til institutionel og politisk magt og indflydelse, og enhedsfagbevægelsen opnåede uindskrænket hegemoni. Det sikrede kollektivt forhandlede løsninger med afsmittende virkninger til arbejdsmarkedet som helhed, og placerede fagbevægelsen som magtfuld samfundsmæssig institution.

Dette billede er forandret over en længerevarende periode. Fagbevægelsen har lidt et

systematisk tab af magtressourcer gennem de seneste 20 år. Forklaringerne henviser overordnet til globalisering og ændringer i klassestrukturen og klassebestemte adfærdsmønstre og værdier. Men politisk handlende aktører og beslutningsprocesser i institutionerne og det politiske system må også tillægges selvstændig betydning for magtfordelingen (Klitgaard og Nørgaard, 2010). En af forskningens gennemgående konklusioner er, at fagbevægelsens politiske magtressourcer er kraftigt reduceret. Det institutionelle magttab skal forstås som den politiske og administrative eksklusion af fagbevægelsen fra de politiske beslutningsprocesser i vigtige arbejdsmarkedspolitiske spørgsmål (Klitgaard og Nørgaard, 2010), og afskaffelsen af korporative organer og af den politiske og administrative korporatisme (Jørgensen og Schulze, 2011). De politiske beslutninger sigter efter fagbevægelsens institutionelle støttepiller. Vedtagelsen af loven om tværfaglige a-kasser i 2002 svækkede fagbevægelsens evne til at anvende a-kassesystemet som en rekrutteringsmaskine. Arbejdsløshedsforsikringen er blevet gjort mindre attraktiv gennem en lavere kompensationsgrad, og oprettelsen af det enstrengede kommunale jobcentersystem har reduceret fagbevægelsens indflydelse på aktiverings- og beskæftigelsespolitikken. Fagbevægelsen

har generelt ikke kunnet få arbejdsgiversiden med på noget forsvar for de institutionelle støttepiller, og i ly af VK-regeringen har DA betjent sig af politisk »forumshopping« (Borchorst o.a., 2012).

En anden dimension i magttabet handler om ideologisk alternative fagforeninger. De har oplevet en markant vækst i det ny årtusinde, og udviklingen er tæt forbundet med medlemskrisen i LO (Ibsen o.a., 2012). Set ud fra et magtressourceperspektiv og fagforeningernes legitimitet kan udviklingen få vidtrækkende følger. Svækkes fagforeningernes magtressourcer, kan aftaleindholdet blive mindre fordelagtigt for lønmodtagerne, og aftalesystemet som reguleringsmåde kan miste i betydning. Fokus er på den største og ældste af de alternative fagforeninger, Kristelig Fagforening (KF),¹ der som den eneste forsøger at udgøre et samlet værdipolitisk, fagpolitisk og institutionelt alternativ til den etablerede fagbevægelse. KF har arbejdet systematisk på at forandre arbejdsmarkedsreguleringerne og fjerne de etablerede organisationers monopolstilling i aftalesystemet. Kristelig Fagforening har svage strukturelle magtressourcer sammenlignet med de etablerede fagforeninger, og også betydeligt svagere organisatoriske (Caraker, 2013). Herfra kan ikke sluttes, at den politiske indflydelse er tilsvarende lille. KF formåede over en lang periode, hvor organisationens magtressourcer var svagt udviklede, at sætte en dagsorden for afskaffelse af eksklusivaftalerne. De borgerlige partier støttede dagsordenen ideologisk, men V og K ønskede ikke at afskaffe eksklusivaftalerne, når det kom til stykket, af hensyn til samarbejdet mellem DA og LO. Kristelig Fagforening udnyttede som politisk entreprenør så i stedet, at der blev åbnet et vindue for politiske forandringer på spørgsmålet. En ny domspraksis ved Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD), der opgraderede de individuelle frihedsrettigheder, bevirkede, at KF gik den europæiske vej og i 2006 vandt en sag ved Domstolen,

der pålagde Danmark at afskaffe eksklusiv-aftalerne (Caraker, 2013). Strukturelle og organisatoriske magtressourcer determinerer altså ikke resultater i den politiske beslutningsproces. Strukturelt svage aktører kan også opnå indflydelse. Fællesinteresser med stærkere aktører og allianceindgåelser skal også tillægges betydning. Det må så efterspores, i hvilket omfang det gælder for Kristelig Fagforening i forhold til andre spørgsmål, der vedrører aftalesystemet.

Artiklens forskningsspørgsmål er på denne baggrund: Hvordan påvirker KF aftalesystemet, og svækker KF fagbevægelsens stilling inden for dette? Antagelsen er, at der sker en svækkelse. Antagelsen er videre, at KF kommer fra en perifer position til en aktuel position som en mere betydningsfuld organisation gennem medlemsvæksten og integrationen i arbejdsmarkedssystemet. Derfor er følgespørgsmålet, om KF i takt med forsøg på at påvirke aftalesystemet ændrer opfattelser og grundlag om samme aftalesystem.

Teoretisk bygger artiklen på industrial relations-teori og en aktørorienteret historisk institutionalisme. Industrial relations-afsættet er konfliktteoretisk. Der er blik på styrkeforhold og balancer mellem interesserne i systemet og systemets omverdensbetingelser. Den primære magt er den strukturelle magt, der udspringer af produktionens organisering. Organisatorisk magt er spørgsmålet om hvor omfattende og stærke, aktørerne kan blive, givet de magtressourcer, der knytter sig til arbejdsmarkedet. Institutionel magt er både et fagligt og politisk ressourcespørgsmål, fordi det angiver en politisk-administrativ tildeling af magtpositioner. Der er også en diskursiv magt, som er aktørernes evne til at være dagsordenssættende. De tre sekundære magtformer påvirkes gensidigt og modificerer den strukturelle magt. Aktørernes bestræbelser på at forandre institutioner forstås som strategier for reproduktive tilpasninger og dynamiske forandringer, der fortrænger eksisterende

praksisser, kobler nye elementer på en eksisterende institution, regenererer institutioner til nye formål, eller gradvist nedbryder institutioner over tid (Jørgensen, 2007).

Artiklens problemstilling undersøges i en empirisk analyse af to institutionelle støttepillere og et kerneområde i aftalesystemet. Udvalgelseskriteriet er, at casene er højt prioriterede af KF i perioden 1970-2012, og at de indeholder nogle grundlæggende træk ved aftalesystemets funktionsmåde og er centrale for fagforeningernes magtressourcer. Det drejer sig om sympatikonfliktretten og konfliktretten og som kerneområde overenskomstsyste-
met inden for et område, hvor KF står stærkest med henblik på aftaleindgåelse. Synsvinklen er primært historisk-institutionel. Der er fokus på politiske initiativer, og hvordan aktører og institutioner reagerer herpå.

En række problemstillinger, der omhandler arbejdsmarkedspolitikken og arbejdsløshedsforsikringssystemet er fravalgt indenfor rammerne af denne artikel.

Det empiriske materiale består af KF arkivmateriale og officielt materiale fra KF og KA, 3F, Arbejdsretten, ministerier og Folketinget, samt interview med seks funktionærer og to politisk valgte i den kristelige fagbevægelse samt to funktionærer i 3F tilvirket i perioden 2010-2012. Materialet er analyseret i »Den kristelige fagbevægelse og »Den danske model« (Caraker, 2013). I denne artikel refereres til dette studie.

Aftalesystemernes principper og organisationsformer

Aftalesystemet domineret af de tre hovedorganisationer LO, FTF og AC har følgende kendetegn:

- Parterne har grundlagt en fælles ideologi, herunder at ledelsesretten, organisationsretten, interessemodsætninger og kollektive kampskridt er legitime.

- Parterne er enige om, at samarbejdet er den mest egnede form til at skabe og fordele værdier på, og at »modellen« fungerer til fordel for alle parter og for samfundet som helhed.
- Organisationerne på lønmodtagersiden er baseret på demokratiske beslutningsformer.
- Staten har tilvejebragt forligsinstitutioner, der disciplinerer parterne til at begrænse konflikteffektueringer.
- Organisationerne har en høj organiseringsgrad, og aftalerne er normsættende for det øvrige arbejdsmarked.

Nogle grundtræk ved aftalesystemets reguleringsmåde er forblevet uændret siden Septemberforliget. Det gælder:

- Et arbejdsretsligt system, anerkendt af staten, har tildelt parterne autonomi og kompetence til at overvåge aftaleindgåelsen og dømme i parternes rets- og interessekonflikter, og parterne har monopol på domsafgørelse og udnævnelse af dommere. Lovligheden af konflikter rettet mod uorganiserede og konkurrerende arbejdsgivere afgøres af systemet selv.
- En sympatikonfliktret, som giver fagforeninger ret til sympatistrejker og blokader mod ikke-overenskomstdækkede virksomheder og virksomheder, der tegner overenskomster med konkurrerende organisationer.
- En konfliktret, hvor lockouretten og strejkeretten er anerkendt som kollektive kampskridt. Det konstituerer et mere lige magtforhold, fordi det især er strejkeretten og fagforeningernes vilje til at bruge den, der sikrer en vis balance i systemet overfor arbejdsgivernes ledelsesret.

Det kristelige aftalesystem mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening er grundlagt i 1899 med det formål at udgøre et alternativ til klassekamp og organisationstvang og til arbejderbevægelsens

anti-kristelige agitation (Honoré, 1985). Det kristelige aftalesystem adskilte sig ved grundlæggelsen på nogle punkter væsentligt fra aftalesystemet:

- Parterne forpligtigede hinanden på et kristent grundlag, der fremhæver fællesinteresserne mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og individets selvbestemmelsesret overfor tvangskollektivismen.
- Parterne forpligtigede hinanden på at løse uoverensstemmelser gennem harmoniske samarbejdsrelationer og fredelig aftaleindgåelse.
- Parterne afstod fra at anvende strejkeretten og lockoutretten i alle spørgsmål. Parterne afgjorde interessemodsætninger i et tvungent voldgiftssystem. Parterne var underlagt en korporativ organisationsform i Kristeligt dansk Fællesforbund (KDF), som udgjorde den overordnede ledelse, og valg til de ledende organer blev foretaget i kredsen af medlemmer af Indre Mission. Parterne tog stilling til overenskomstindgåelse i delegeretforsamlinger og ikke ved urafstemninger.

Det kristelige aftalesystem kan derfor med god ret siges at være et kvalitativt anderledes system i den historiske udgangsposition, på grund af ideologiens forankring i en metaforståelse af forholdet mellem individ og samfund, den korporative organiseringsform, afståelsen fra kollektive kampskridt og den indremissionske styring. Den generelle samfundsudvikling og statsintervention i arbejdsmarkedsreguleringen har imidlertid ført til en modernisering af værdigrundlag og organisationsformer. Statsinterventionen har medført brud i det organisatoriske set up, mens interne organisationsforandringer har været »sti-afhængige«, og uden at de har splittet organisationen.

I 1931 blev KDF delt op i en arbejdsgiverside KA og en arbejdstagerside KF. Opdelingen var en politisk nødvendighed for at få tillæ-

delse af staten til at oprette en statsanerkendt arbejdsløshedskasse. De to organisationer blev suveræne i egne forhold, mens de fortsat var bundet sammen i KDF, der traf alle beslutninger af fælles interesser.

KDF blev ophævet. Det blev nødvendigt, for at KF kunne fremstå som en lønmodtagerorganisation uafhængigt af KA, og for at overenskomsterne kunne anerkendes arbejdsretsligt som kollektive overenskomster. En trinvis proces førte til en organisatorisk og juridisk adskillelse. I 2000 blev KDF nedlagt, og i 2002 blev videreførelsen Institut for Dialog og Etik nedlagt. Der blev også indgået aftale om, at KA og KF selvstændigt kan indgå overenskomster med andre modparter under forudsætning af, at samarbejdssynet og strejkesynet skrives ind.

Det kristne grundlag, der sigtede på at beskytte opløsningen af en kristen enhedskultur (Andersen, 2013), skiftede status fra at være forkyndende til at fungere som baggrundsforståelse. Dette må ses i sammenhæng med den generelle sekularisering samt det forhold, at et flertal af medlemmerne ved indgangen til 1990'erne ikke længere var bekendende kristne (Dahl Sørensen o.a., 1994).

De formelle bånd til Indre Mission blev ophævet i vedtægterne 2007, således at medlemskab af Indre Mission ikke længere er en betingelse for valg til de ledende organer.

Beslutningsformen ved overenskomstfornyelse blev demokratiseret ved, at der i 2010 indførtes urafstemning.

Parallelt med organisationsudviklingen fandt der en øget arbejdsmarkedspolitisk integration sted, hvor KA og KF fik samme status og indflydelse som de øvrige arbejdsmarkedsorganisationer. Den politiske indflydelse er generelt blevet modarbejdet under socialdemokratiske regeringer og støttet under borgerlige regeringer. I 1981 opnåede Kristelig

A-kasse ved Østre Landsret status som tværfaglig a-kasse med overflytningsret, hvilket væsentligt forbedrede muligheden for rekruttering og fastholdelse. I 1983 anerkendte Østre Landsret, at KA/KF's ferieaftale var en overenskomst omfattet af Ferieloven. I 2003 fastslog Arbejdsretten, at KA og KF er gensidigt uafhængige organisationer, og deres overenskomster er kollektive overenskomster. I 1997 fik KA og KF efter ændringer i Arbejdsretsloven adgang til partsdeltagelse og enedes om, at Arbejdsretten kan afgøre sager imellem dem. I 2005 godkendte Arbejdsretten Organisationsaftalen mellem KA og KF. I 2005 indtrådte KF's formand i forretningsudvalget for A-kassernes Samvirke. I 2001 ligestillede VK-regeringen KA og KF med høringsberettigede organisationer, og antallet af høringssvar fra KF til det politiske system voksede fra to høringssvar i 2001 til 19 i 2010. På andre områder lykkedes det ikke at opnå integration. F.eks. afviste Arbejdsretten i 2005, at KA er en Hovedorganisation, og i 2010 afviste Arbejdsretten, at KA/KF kan være dommere i Arbejdsretten også i sager, der vedrører organisationerne direkte. I 2008 afviste Undervisningsministeriet KA som medlem af Tvistighedsnævnet.

Kristelig Fagforenings stilling til aftalesystemet er ambivalent. Aftalesystemets bagvedliggende ideologi om classesamarbejde som alternativ til klassekamp ser KF som en tidsvarende ideologi sammenfaldende med den kristelige. KF betoner fællesinteresserne med arbejdsgiversiden stærkere, men »modellens« betydning som selvstændig reguleringsmåde slås fast. De vigtigste skillelinjer til fagbevægelsen i aftalesystemet udover strejkesynet er den stærke betoning af de liberale frihedsrettigheder om individets principielle ret til selvbestemmelse, og at interessevaretagelsen er stærkere begrundet i de individuelle interesser og i samfundsmæssige individualiseringstendenser.

På den anden side udtrykkes kritik af aftale-

partnernes monopolisering og udelukkelsen af andre faglige organisationer, og sigtelinjerne i den politiske strategi er lagt efter undertrykkende mekanismer i systemet, der virker ekskluderende for KF og KA og deres medlemmer. Begrebet »Den danske model« som noget særligt autonomt velfungerende og tilpasningsdygtigt og dermed unikt og bevaringsværdigt tages der forbehold for. KF sigter i højere grad efter, at staten i samarbejde med aftaleparterne skal supplere med politisk fastsatte minimumsstandards og reguleringer til aftalesystemet (Caraker, 2013).

Sympatikonfliktretten

Fagforeningerne har ud fra de arbejdsretlige grundsætninger vid adgang til at starte sympatikonflikter mod ikke-overenskomstdækkede virksomheder og virksomheder, der tegner overenskomst med konkurrerende organisationer (Kristensen, 2008). Mellem 1910 og 1972 var Arbejdsretten defineret til at virke indenfor Septemberforligets område. I 1973 fik Arbejdsretten udvidet sin kompetence til at behandle sager af kollektiv karakter for alle dele af arbejdsmarkedet, herunder faglige organisationers konflikter til støtte for overenskomst med enkeltarbejdsgivere, som hidtil havde været behandlet ved domstolene (Ibid.: 24). KA og KF var indtil da uden for det arbejdsretlige system og førte kun få sager frem til domstolene om sympatikonflikters lovlighed. KA og KF har siden anvendt det arbejdsretlige og det politiske system til at få kendt sympatikonfliktretten ulovlig med henvisning til de individuelle frihedsrettigheder. Men det er også en strategisk kamp for at udbygge organisationsmagt på bekostning af DA/LO's monopol.

Det arbejdsretlige grundlag har været prøvet i langvarige konflikter fra slutningen af 1970'erne, hvor enkeltarbejdsgivere har indgået overenskomst med KA/KF. Konflikterne på Shela Plast (1978), Århus Minitaxa (1985), Nyhavn (1994), Ikadan (1999), Brørup Maskinstation (1999), Nørrebro Bryghus

(2007), Frisørkonflikten (2007) og Vejlegården (2012) er alle anset som principielle af KA/KF. Konflikterne har opnået en højprofileret opmærksomhed parallelt med konflikterne om eksklusivaftaler (Caraker, 2013). KF har vinklet konflikterne ideologisk ved at understrege, hvordan totalitære tendenser i fagbevægelse og stat krænker den individuelle frihed. Konflikterne har på den anden side også demonstreret LO's organisatoriske og institutionelle magt. LO-fagforeningerne har – bortset fra Nyhavnkonflikten og Vejlegården-konflikten – været i stand til at presse arbejdsgiverne til at opgive KA/KF-overenskomsten. På det organisatoriske plan har LO manifesteret, at fagforeningerne fortsat kan mobilisere magtressourcer bag sympatikonflikter og tvinge virksomheder til overenskomst.

Arbejdsretten har i sin domfældelse kendt sympatikonflikterne lovlige (Caraker, 2013). Arbejdsretten har stadfæstet, at fagforeninger har haft en »naturlig interesse« i at indgå overenskomster, og ved bedømmelserne er det ikke tillagt betydning, om virksomheden i forvejen er dækket af en anden overenskomst, og at kun et mindretal af virksomhedens beskæftigede er medlem af den konfliktudøvende fagforening. Arbejdsretten har ligeledes stadfæstet, at sympatikonflikterne generelt ikke har haft et omfang, der undergraver virksomhedernes økonomi, hvilket kan gøre hovedkonflikten ulovlig.

Til støtte for KA/KF har Arbejdsretten i enkelte konflikter påtalt, at sympatikonflikten var for vidtgående, når fagforeningen opfordrede til boykot gennem henvendelse til samtlige af virksomhedens leverandører og forretningsforbindelser. Arbejdsretten fandt, at en konflikt ikke må være så omfattende, at den helt afskærer en arbejdsgiver fra at udøve sin virksomhed (AR, 1999b). Ligeledes har Arbejdsretten dømt en generel opfordring til kundeboykot ulovlig. Det gør dog ikke nødvendigvis hovedkonflikten ulovlig.

I Nørrebro Bryghus afgørelsen blev det af Arbejdsretten præciseret, at selv om dele af sympatikonflikten var for vidtgående ved, at der opfordredes til kundeboykot, og at 3F opfordrede forretningsforbindelser til at afbryde samarbejdet med bryghuset, kunne det godtgøres, at bryghusets vanskelige økonomiske situation skyldtes markedsf forhold (hårdere konkurrence og vanskeligere distributionsforhold end forudset), og at hovedkonflikten og sympatikonflikterne generelt derfor måtte anerkendes som lovlige kampskridt (AR, 2007b). De arbejdsretlige afgørelser har således generelt set udvist konsistens, og Arbejdsrettens afgørelse i Vejlegård-konflikten i 2012 bekræftede praksis. KA fik ikke medhold i, at hovedkonflikten måtte er kendes ulovlig på grund af, at nogle af tiltagene i sympatikonflikterne var det (AR, 2012).

Sympatikonfliktretten kan altså fortsat udgøre en væsentlig magtressource for fagforeninger. Men der er også begrænsninger. De ses ved, at fagforeningerne ikke kan anvende deres strukturelle og organisatoriske magtressourcer med fuld styrke overfor især mindre og økonomisk sårbare arbejdsgivere. Det er en form for reguleret klassekamp, der begrænser sympatikonfliktrettens effektivitet.

Sideløbende med konfliktforløbene har KA og KF søgt at vinde det politiske system for en begrænsning af sympatikonfliktretten. Socialdemokratiet har været afvisende, og V, K og Kristeligt Folkeparti har været for, mens de borgerlige midterpartier RV og CD har udtrykt forbehold. Man ville ikke gribe ind i aftalesystemets reguleringsmåde. KF påvirkede i 1999 V og K til at fremsætte et lovforslag, der indebar, at faglige blokader ikke kan iværksættes, hvor der: 1) kun arbejder et mindretal fra den organisation, der påberåber sig overenskomstretten, 2) i forvejen er indgået en overenskomst med en anden organisation og 3) hvor denne indgåede overenskomst ikke afviger fra det niveau, der er gældende for tilsvarende arbejde. Efter folketingsvalget

i 2001 skiftede V og K holdning på baggrund af påvirkningen fra DA og LO, som afgav høringsvar til Beskæftigelsesministeriet. I den efterfølgende folketingssamling i 2003 var Kristeligt Folkeparti ene om at genfremsætte og støtte lovforslaget, mens VK-regeringen afstod fra et indgreb i »modellens« reguleringsmåde.

VK-regeringen forberedte i samme periode forslag om at afvikle den politiske og administrative korporatisme. Regeringens lovforberedende arbejde om et tværfagligt akkassesystem skete uden partsinddragelse af fagbevægelsen og sandsynligvis med DA's godkendelse. Med aftalesystemet ser det imidlertid ud til at forholde sig anderledes: Det er en grundlæggende værdi, at parterne selv justerer principper og regler for systemet fri for direkte statslig indblanding. DA og LO har således en fælles interesse i at holde politisk indblanding på afstand. Dertil kommer DA's selvstændige interesse: DA fik med Septemberforliget et effektivt værn mod fagforeningernes enkeltkonfliktsstrategi ved legalt at kunne anvende lockouten som modtræk. En statslig indblanding i Hovedaftalens bestemmelser om konflikteffektueringer skal ikke kunne danne præcedens.

I Vejlegården-konflikten i 2012 fremsatte Venstre og Dansk Folkeparti støttet af Det konservative Folkeparti og Liberal Alliance beslutningsforslag om at forbyde faglige organisationers konfliktret overfor virksomheder med overenskomst. Forslaget blev anvendt til at føre en ideologisk kamp om »frihed contra kollektiv tvang«, men opnåede ikke flertal. LO vendte sig skarpt mod forslaget, DA undlod at udtrykke sin støtte, og regeringen ville ikke støtte et indgreb i et hovedprincip på arbejdsmarkedet om, at der ikke lovgives om løn- og ansættelsesvilkår, herunder konfliktretten og forholdet mellem de faglige organisationer (Caraker, 2013).

De fagretslige institutioner og de grundlæg-

gende retsprincipper har udvist en bemærkelsesværdig stabilitet gennem det 20. århundrede (Kristensen, 2008). Den løbende justering har begrænset kampformerne, men ikke ændret afgørende ændret ved fundamentet. Det er fortsat et særegent system, hvor parterne opretholder en privilegeret adgang og besidder en eksklusiv institutionel magt, og hvor parterne har udviklet en langvarig historisk institutionel praksis for, hvordan principper for konflikteffektueringer omsættes arbejdsretligt. Principperne tager sigte på at kunne anvende magt i interessekonflikter og at virke for kompromissøgende adfærd på grundlag af systemets værdier, og samtidig anvende magt overfor konkurrerende organisationer, der søger at erhverve sig organisationsmagt. Det er der ikke grundlæggende ændret ved set over 40 års arbejdsretlige afgørelser. KA/KF har tabt kampen i det arbejdsretlige system og i det politiske system. LO's stærke institutionsmagt gør det vanskeligt for KF at omsætte sin voksende organisatoriske styrke til institutionel magt og derved opnå status som betydende overenskomstbærende organisation.

Vejlegården-konflikten er imidlertid interessant, fordi virksomhedens opsigelse af 3F-overenskomsten er sammenfaldende med 42 andre mindre virksomheders tilsvarende opsigelser. Opsigelserne var koordineret af Danske Restauranter og Cafeer, som er en konkurrerende organisation til DA's underorganisation HORESTA. En koordineret aktion af denne type er ikke set tidligere. Her er tale om en kvalitativ nyudvikling i arbejdsgiver-sidens organiseringsformer for at styrke et konkurrerende aftalesystem (Caraker, 2013).

Overenskomstsyste

KF's overenskomster ligner andre overenskomster i opbygning og indhold, men der kan godt identificeres forskelle. Nedenfor præsenteres hvilke forskelle, der er mellem KF-overenskomster og 3F-overenskomsten inden for hotel- og restaurationsområdet indgået

i 2010² (Caraker, 2012). Området er valgt, fordi KF her har præsteret fremgang for overenskomstindgåelsen på bekostning af LO-siden. Området er aftalemæssigt i opbrud. Overenskomstdækningen er faldet til 25-30 pct., og organisationsprocenten er lavere bl.a. som følge af en højere andel af arbejdskraft med midlertidig tilknytning (Ibid.).

KF's relative styrke manifesterer sig ved, at KF indgår overenskomst med tre arbejdsgiverorganisationer i et konkurrenceforhold med den dominerende DA/LO overenskomst. Det drejer sig om KA med ca. 250 medlemsvirksomheder, Restauratørernes Arbejdsgiverforening 2000 (RAF-2000) med 67 medlemmer og Nyhavns Restauratør- og Arbejdsgiverforening (NRAF) med 20 medlemmer i 2012. Til sammenligning har HORESTA i 2011 ca. 2100 medlemmer, som beskæftiger 75 % af de omtrent 70.000 ansatte i branchen (Ibid.). Det er dog ikke udtryk for overenskomstmæssig styrke. HORESTA har opdelt organisationen i en branchedel uden overenskomst og en arbejdsgiverdel med overenskomst. Tendensen er, at stadigt flere melder sig ud af arbejdsgiverdelen eller ind i DRC, der anbefaler RAF-2000. RAF-2000 opstod som en reaktion på fagforeningens (RBF) faglige aktivitet. RAF-2000 fremhæver 10 fordele ved overenskomsten, herunder at der er lønforskel mellem faglærte og ufaglærte, ingen faggrænser, stor fleksibilitet for fastansatte og afløsere og ingen strejkeret.

Sammenligningen viser, at der er forskelle i nedadgående retning i KF's overenskomster. 3F-overenskomsten er bedre for lønmodtagerne målt på 20 ud af 23 hovedbestemmelser, mens KA/KF-overenskomsten er bedre på 2 hovedbestemmelser, hvad angår fuld løn ved dødsfald, sygdom og andre særlige lejligheder. 3F-overenskomsten sikrer en højere mindsteløn (hhv. 4 kr. for ufaglærte og 6 kr. for faglærte pr. time), og giver bedre tillæg efter arbejde på forskudt tid, overarbejde, anciennitet, ungarbejdere og ved optjening

af feriefridage. Endvidere indeholder 3F-overenskomsten en mere restriktiv adgang til udvidelse af arbejdstiden og har bedre opsigelsesvarsler. Samlet set rummer 3F-overenskomsten flere økonomiske fordele, færre liberale arbejdstidsbestemmelser og flere rettigheder.

Konflikten mellem 3F og RAF-2000/NRAF har i høj grad stået om de ufaglærte tjenerlønninger i branchen. KF-overenskomsterne med RAF-2000 og NRAF er generelt identiske med KA-overenskomsten med få vigtige undtagelser. Mindstelønnen for faglærte gastronomer er 7 kr. højere pr. time sammenlignet med 3F-overenskomsten, mens den er ens for faglærte tjenere. For ufaglærte tjenere (»restaurations- og bodegamedarbejdere«), er mindstelønnen derimod 26,71 kr. mindre pr. time end i 3F-overenskomsten, og der opereres med en introduktionsløn i 4 måneder på 100 kr., hvilket er 4 kr. lavere end mindstelønnen i KA-overenskomsten. Der er også en tilsvarende lavere mindsteløn for særlige ufaglærte jobfunktioner. En vigtig nyskabelse i RAF-2000/NRAF-overenskomsten er, at svendebrevet er forudsætning for at oppebære den faglærte tjenerløn. Endvidere er der mere liberale bestemmelser ved hjemsendelse uden løn og længere anciennitetskrav for at opnå sociale goder.

Selv om det kan indvendes, at mindstelønsatser er vejledende og ikke svarer til den faktiske aflønning efter kvalifikationer og præstation, lægger mindstelønnen et vist niveau for ikke mindst den ufaglærte arbejdskraft. KF's hidtidige stilling til, hvilken betydning konkurrerende overenskomstersystemer har, kan sammenfattes til, at konkurrencen ikke udgør noget problem, og at KF's overenskomster er på det samme niveau som LO-overenskomsterne. KF undervurderer altså de faktiske forskelle inden for hotel- og restaurationsområdet, og KF reflekterer ikke den centrale mekanisme for løndannelsen og omkostningsniveauet for arbejdskraften i en

markedsøkonomi. Kun i relativt sjældne perioder, hvor der er mangel på arbejdskraft, kan lønmodtagerne udnytte markedsmekanismen til deres fordel. Når der omvendt er rigelig med arbejdskraft til rådighed, er det købers marked. Regulering baseret på kollektive aftaler giver et mere lige magtforhold til arbejdsgiversiden, men hvis lønmodtagerne er splittet op i konkurrerende organisationer, virker reguleringen modsat: Skal en fagforening ind på et område, der i forvejen er overenskomstdækket, skal den underbyde den eksisterende overenskomst, for at arbejdsgiverne finder den interessant.

I Vejlegården-konflikten blev denne mekanisme spidsformuleret af kritikerne. Det lægger et pres på og kan initiere en proces i KF. Den fremtidige politikudvikling skal ifølge KF tage højde for, at konkurrerende fagforeninger ikke spilles ud imod hinanden (Caraker, 2013), og sigte efter, at der udarbejdes nogle almene bestemmelser, der i højere grad indeholder et generelt beskyttelsesniveau af arbejdskraften. Endvidere skal politikudviklingen sigte på at udarbejde en model for, hvordan fagforeninger kan sameksistere organisatorisk og aftalemæssigt. KF er inspireret af erfaringer fra Holland, hvor socialdemokratiske og kristelige fagbevægelser sameksisterer, uden at den splittende mekanisme svækker interessevaretagelsen (Caraker, 2013). Forslag til Lønmodtagerlov (KF, 2009) er tænkt at være et supplement til de kollektive overenskomstaftaler. Forslaget indebærer, at eksisterende lovgivning og aftaler fra kollektive overenskomster samles i en lønmodtagerlov. Hermed vil KF sikre nogle basisrettigheder for alle lønmodtagere: Der skabes overskuelighed og gennemsigtighed i de lønmodtagerrettigheder, der findes, og alle lønmodtagere sikres samme rettigheder og et ens minimumsniveau for beskyttelse. Herved overkommes ifølge KF det problem, at en stigende andel af lønmodtagerne i Danmark ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. KF's svage magtressourcer taget i betragt-

ning er lønmodtagerloven en alternativ måde at skabe sig indflydelse på for at sikre lønmodtagerrettigheder generelt.

For fagbevægelsens stilling er det en svækkelse, at der indgås overenskomster til et lavere løn- og beskyttelsesniveau. Det kan øge presset på de løn- og arbejdsvilkår, der aftales i det store overenskomsts system, og det kan øge afvandringen af arbejdsgivere fra de aftaleområder, der indeholder de bedste vilkår. Det første øger de omkostninger, der er forbundet med at kontrollere aftalevilkår og føre faglige sager. Det andet svækker magtressourcerne, når arbejdsgivere søger over i områder med mindre gode vilkår.

Konfliktretten

KF's strejkesyn går tilbage til stiftelsen. Vedtægterne fastslår, at KDF »vil udjævne al meningsforskel om løn, arbejdstid m.m. imellem sine medlemmer, udelukkende ved voldgift uden arbejdsstandsning« (KDF, 1903). Fra 1985 blev bestemmelsen moderniseret: »Medlemmerne må ikke aktivt medvirke i nogen form for arbejdsstandsning. Medlemmerne er dog ikke forpligtiget på at blive på arbejdspladsen, såfremt deres liv, ære og velfærd er truet« (KF, 2011, par. 3 stk. 3). I sådanne tilfælde modtager medlemmet en godtgørelse (Ibid., stk. 4) fastsat svarende til dagpengesatsen.

Bestemmelsen indeholder altså et væsentligt forbehold, og KF har aldrig ekskluderet et medlem for overtrædelse af bestemmelsen. I KF's fortolkning hører former for pres ind under forbeholdet og ligeledes, hvis medlemmet er »bange for at ødelægge det fremtidige samarbejde på arbejdspladsen« (KF, 2011: 2). Der er udviklet en generel praksis, hvorefter der ses bort fra hovedreglen, og der ydes uden dokumentation for pres en økonomisk kompensation. KF annoncerer strejkegodtgørelsen som et medlemsgode, og praksis må betegnes som liberal. Undtagelsesbestemmelsen udtrykker en kollektiv erfaring om,

at medlemmerne påvirkes fagpolitisk og normativt. På den anden side fremfører KF strejkesynet ganske stærkt i offentligheden og til medlemmerne. Hermed signaleres det, at det er legitimt at arbejde under en strejke, og KF bidrager således til at vanskeliggøre konflikteffektueringen i aftalesystemet. Det kollektive handlingsproblem er altså delvist individualiseret. Det er op til det enkelte medlem at vurdere og tage sine forholdsregler. Det vil afhænge af den konfliktende fagforenings evne til at optræde som enhedsaktør. Det vil sige at anvende organisatoriske magtressourcer til at gøre strejken effektiv gennem overtalelse eller pres.

Modsætningerne henfører til forskelle i KF på strejkesynet og den administrative praksis. Der er ændret på argumentationen for begrundelsen, og principper og administrativ praksis er til debat. I 1997 konkluderede en intern rapport på en teologisk udredning, at: »... anvendelsen af kollektive kampskridt ikke anses for at være i strid med Bibelens lære« og: »at der ikke i Bibelen i klar tekst kan udredes noget konkret om, hvordan man ud fra en kristen etik skal forholde sig til anvendelsen af kollektive kampskridt« (KF, 2000: 12). Den bibelske begrundelse for strejkesynet er her helt forsvundet.

I 1997 opstod betegnelsen »harmonisyn« som led i begrundelsen for strejkesynet. På repræsentantskabsmødet i 2005 besluttede man imidlertid at ændre »harmonisyn« til »dialogsyn« (KF, 2000). Begrundelsen var, »at vi taler sammen, fører dialog fremfor konflikt. Der er ikke nødvendigvis harmoni mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Vi kan somme tider være frygtelige uenige med arbejdsgiversiden« (KF, 2011: 3). KA besluttede dog at fastholde »harmonisynet«, og det er derfor dette begreb, der anvendes i Organisationsaftalen. Erfaringer med arbejdsgiversiden indgår i den interne diskussion, og de kan illustreres med et eksempel fra overenskomstforhandlingerne med NRAF i 2010 gengivet fra

KF's interne oplæg om strejkesynet. KF stillede ved overenskomstforhandlingerne med NRAF krav på pensionsområdet og kunne ikke blive enige med arbejdsgiversiden. Ved udsigten til at kunne blive dømt ved KA/KF's voldgiftsret til at gå ind på KF's krav, truede arbejdsgiverne med kollektivt at melde sig ud af arbejdsgiverforeningen. Resultatet kunne blive, at KF kom til at forhandle med »en tom arbejdsgiverforening« (KF, 2011: 7), da KA/KF's Organisationsaftale ikke indeholder bestemmelser om, at parterne kan konflikte sig ud af en overenskomstaftale. Resultatet af forhandlingerne blev, at KF trak kravet om pension tilbage.

Den interne diskussion henter inspiration fra EMD og det internationale kristelige fagforeringsarbejde. I 2009 fastslog EMD individets ret til at strejke. Det rejser for KF spørgsmålet, hvorvidt organisationen juridisk og moralsk kan tilsidesætte internationale konventioner. I det interne notat om strejkesynet hedder det, at den juridiske begrundelse er i orden. Det er juridisk uproblematisk at danne en forening med strejkesynet som grundlag, og medlemmerne kan melde sig ud igen, hvis de er uenige. På den anden side fremhæves, at »argumentationen (holder) kun juridisk, hvis medlemmerne anser strejkesynet som »et væsentligt argument« for at melde sig ind« (KF 2011: 9). Det gjorde sig gældende i de første mange årtier, hvor det ideologiske argument var væsentlig for alle medlemmer. Men med KF's stærke vækst i mange lønmodtagergrupper kan det forventes, at KF får en mere differentieret medlemsgruppe. En undersøgelse udarbejdet i 2010 dokumenterer, at omtrent halvdelen af medlemmerne er imod brug af strejker (46 %), mens den anden halvdel er enten indifferent (36 pct.) eller er for (18 pct.) (KF 2011). Spørgsmålet i notatet er således, om det er holdbart at tilsidesætte EMD's konvention, når strejkesynet ikke er en væsentlig faktor for de fleste medlemmer. Notatet refererer endvidere til, at mange kristelige organisationer i verden betragter kampskridt som

berettigede elementer i den faglige kamp, og bestemmelser om strejkesynet herfra indgår i den interne diskussion. Notatet opsummerer f.eks. retningslinjerne fra den kristelige fagforening i Holland CNV således, at 1) strejker må kun bruges, når andre midler er udtømte, 2) under strejken søges konflikten løst på anden vis, 3) almeninteresser eller tredjepart må ikke rammes uforholdsmæssigt meget, og 4) strejkens krav må ikke være urealistiske (Ibid.: 4).

Til grundlag for beslutning om modernisering af strejkesynet ved de kompetente organers behandling i 2012-2013 er opstillet 5 beslutningsscenarier: I Status quo, II Tilpasse vedtægter praksis, III Differentiere strejkesynet ift. modpart, IV Opruste og stramme op og V Formulere strejkesynet som hensigtserklæring (KF, 2011). Scenarierne rummer den faktiske spændvidde, der er i organisationen (Caraker, 2013).

Det første scenarie »Status quo« fastslår, at strejken ikke benyttes som kampmiddel. Strejkesynet begrundes i samarbejde om fælles interesser, og den pragmatiske praksis fortsætter. Fordelene er, at strejkesynet er en vigtig del af KF's identitet. Strejkesynet er en »differentieringsmarkør« over for LO. Den pragmatiske praksis begrundes i, at medlemmerne undgår den vanskelige valg-situation, det kan være at påtage sig arbejde under en konflikt. Af ulemper nævnes bl.a., at KF opfattes som på kant med menneskerettighederne i forhold til medlemmer, der ikke har strejkesynet som væsentligt argument for medlemskab.

Det andet scenarie »Tilpasse vedtægter til praksis« fastslår, at vedtægterne præciseres således, at det principielle strejkesyn reserveres til KF's egne overenskomstforhandlinger. Det betyder, at det er som organisation og overenskomstpår, at strejkeretten fraskrives, mens medlemmerne stilles mere frit ud fra en

lokal vurdering med henvisning til liv, ære og velfærds-bestemmelserne.

Det tredje scenarie »Differentiere strejkesynet i forhold til modpart« fastslår, at strejkesynet gælder i overenskomstforhandlinger med KA og andre modparter, der deler KA/KF's dialogsyn og værdigrundlag, mens det gøres legitimt at anvende faglige kampskridt, når partnerne ikke kan enes i voldgiftssystemet. Et protokollat til Organisationsaftalen revideret i 2011 åbner faktisk op for muligheden af at anvende kampskridt over for andre forhandlingsparter, idet indgåelse af overenskomster med andre parter ikke er begrænset som følge af Organisationsaftalen. Om fordelene ved det tredje scenarie hedder det, at KF får mulighed for at anvende kampskridt overfor arbejdsgivere, der ikke vil dialogen, og »derved kan vi lægge et større tryk, når vi forhandler« (KF, 2011: 15), og at det giver adgang til nye overenskomstpårter. Af ulemper fremhæves signalforvirring og tabt markedsføring ved en differentieret profil.

Det fjerde scenarie »Opruste og stramme op« fastslår, at det principielle strejkesyn højprofileres. Medlemmets forpligtigelse til at stille sin arbejdskraft til rådighed indskræpes, og undtagelsesreglerne om liv, ære og velfærd tolkes restriktivt efter gældende retspraksis og ved overtrædelse sanktioneres med eksklusion. Af fordele nævnes, at der ikke vil være uoverensstemmelse med menneskerettighederne, idet strejkesynet vil være kendt, og at den højprofilerede linje styrker KF's identitet. Af ulemper nævnes modsætningen til menneskerettighederne og til medlemmer, der støtter kampmidler, samt risiko for »samarbejdsproblemer og dårligt arbejdsklima« (Ibid.: 17) på de arbejdspladser, hvor medlemmerne tvinges til at arbejde under en konflikt. Endelig nævnes et muligt imageproblem, hvis man i højere grad beskyldes for ikke at være en rigtig fagforening.

Det femte scenarie »Formulere strejkesynet

som en hensigtserklæring« indebærer som »yderste nødsituation« (Ibid.: 17) kampskridt. Fordelene er at være i overensstemmelse med menneskerettighederne og at kunne anvende sanktioner overfor overenskomstmodparter, der ikke respekterer dialogsynet. Af ulemper nævnes tab af historisk arv og identitet, tab af eksistensberettigelse i forhold til LO, tab af rekrutteringsmuligheder og et tab af overenskomstparter, idet »kampskridt i fremtiden vil komme under større pres på grund af større diversitet på arbejdsmarkedet ... (hvor) arbejdsgiver (vil) finde en anden faglig organisation at tegne overenskomst med« (Ibid.). Her refereres til CSC/HK-konflikten.

Scenarierne er ikke udtryk for, at KF er på vej væk fra det principielle strejkesyn. Scenarie IV og V går kun mindretal ind for, mens det er scenarie II, der er givet mandat til vedtægtsmæssigt at arbejde videre med.

Den interne diskussion viser, hvordan KF søger at tilpasse sig en modsigelsesfuld og omskiftelig verden uden samtidig at miste sit »DNA«. Der reflekteres magttilstande og magtmekanismer, som ikke er forskellig fra erfaringer, der finder sted i andre faglige organisationer. Dette er i overensstemmelse med tidligere forskning, der dokumenterer, at KF medlemmer har forskellige holdninger til strejkesynet og til fælleinteresser/modstridende interesser med arbejdsgiversiden på samfundsplanet (Dahl Sørensen o.a., 1994), og at de individuelle værdier i medlemskredsen samtidig står stærkt. Der kan her godt identificeres et differentieringsproblem. Differentieringsproblemet gør det vanskeligt for organisationen at lægge sig fast på et af de markante scenarier (IV og V), og differentieringsproblemet viser, hvorfor det er det kompromissøgende scenarie II, der arbejdes videre med.

For problemstillingen er det interessant, at der i KF tematiseres parallelle problemstillinger til den erfaringsverden, lønmodtager-

grupper og fagforeninger generelt er situeret i. Den pragmatiske praksis vil alt andet lige fortsat reducere presset fra ikke-strejkende kolleger. På den anden side løser det ikke problemet med tab af magtressourcer som følger af alternative fagforeningers vækst.

Konfliktretten et vigtigt grundvilkår i aftalemodellen. Den initierer til forhandlinger og kompromissøgende adfærd og reducerer magtforholdets asymmetri. Fagforeninger og lønmodtagere kan anvende strukturelle magtressourcer i kraft af, at de kan ramme arbejdsgivernes produktion gennem strejke, og besidder organisatoriske magtressourcer i kraft af medlemmernes vilje og evner til at slutte op og deltage. Væksten i alternative fagforeninger betyder, at der bliver trukket mange lønmodtagere ud af fagforeningernes organisatoriske magtressourcer. Det forskyder magtbalancen og styrkeforholdet i systemet til DA's fordel, og svækker systemets funktion og legitimitet.

KF og aftalesystemet

Denne artikel har undersøgt, om KF svækker fagbevægelsens stilling i aftalesystemet. Fokus har været på mekanismer, der giver fagforeninger magtressourcer som kollektive enhedsaktører. Sympatikonfliktret, konfliktret og overenskomster er analyseret.

I forhold til sympatikonfliktretten har KF tabt kampen i det arbejdsretslige system og i det politiske system. Regelsættet, den privilegerede adgang og den institutionelle magtressource er uantastet. De mange sager i Arbejdsretten har dog bevirket opstramning af praksis i forhold til, hvordan og hvor omfattende, fagforeninger må sympatikonflikte. Den institutionaliserede hensyntagen til virksomhedernes økonomi begrænser effekten, dvs. påvirker fagforeningernes organisatoriske magtressource negativt. Den politiske lovgivning har parterne afvist for at undgå præcedens for ændringer i systemregler, for DA har også en selvstændig interesse i at be-

vare lockoutretten som værn mod fagforeningernes konfliktstrategi. Hvordan diskursive magtressourcer har virket, er ikke behandlet i denne artikel.

I forhold til overenskomstsyste­met er organisatorisk og institutionel magt negativt påvirket af konkurrencesituationen. DA-arbejdsgivernes organisation er institutionelt og medlemsmæssigt presset af billigere KF-overenskomster. Fagforeningernes magtressourcer er svækkede således, at overenskomstniveauet ikke kan sikres ved at kæmpe om overenskomst virksomhed for virksomhed, og institutionssystemet fortrænges gradvist. Den strukturelle magtressource er også påvirket, når arbejdsgiverne skifter til konkurrerende aftaleområder. Det er en generel udvikling i branchen uafhængigt af KA/KF, men KF skubber til denne udvikling.

I forhold til konfliktretten påvirker KF med sit kvalitativt anderledes strejkesyn logisk strukturelle og organisatoriske magtressourcer negativt. KF's forstående medlemspraksis, der anerkender risiko for samarbejdsproblemer og dårligt arbejdsklima, hvis medlemmerne tvinges til at arbejde under en konflikt, kan fortsat reducere presset på fagforeninger i strejkesituationer. KF's ideologiske profilering kan dog stadig vanskeliggøre konflikteffektivering, som vil afhænge af fagforeningernes evne til at mobilisere de organisatoriske magtressourcer til at sætte pres igennem for at gøre strejken effektiv.

KF's politiske praksis og resultater kan ikke ses løsrevet fra samfundsudviklingen. KF har gennemløbet en bevægelse fra en perifer position i begyndelsen af 1970'erne til en organisation, der er anerkendt i lønmodtagerkredse, og med stærkere diskursiv offentlighedsposition. Størrelsen og væksten, integrationen i det arbejdsmarkedspolitiske system og presset fra de nye problemstillinger om effekten af konkurrerende organisationer kan påvirke KF's politikudvikling. KF arbejder

med at tilpasse og forny grundlag og politik. Det drejer sig om, hvordan konfliktretten kan udformes anderledes, hvordan KF som konkurrerende organisation på overenskomstrådet kan undgå at bidrage, at fagforeninger ikke underbyder hinanden på løn og vilkår, og hvordan lønmodtagere sikres basisrettigheder.

Noter

1. Kristelig Fagforening (KF) og Kristelig A-kasse danner tilsammen Kristelig Fagbevægelse (Kri-fa). I 2012 talte Kristelig Fagbevægelse 214.482 medlemmer. 78.423 var alene medlem af Kristelig A-kasse; mens 136.059 var medlem af Kristelig Fagforening. Heraf var 115.019 medlem af både fagforeningen og a-kassen og 21.040 alene af fagforeningen. Kristelig Arbejdsgiverforening (KA) havde i 2012 ca. 900 medlemmer, der beskæftigede ca. 15.000 lønmodtagere, hvoraf ca. 5.000 var medlem af Kristelig Fagforening.
2. Analysen kan ikke generaliseres til de øvrige 10 KA/KF overenskomstråder, fordi overenskomsterne har forskelligt indhold som følge af decentraliseringen af aftalesystemerne.

Referencer

- Andersen, Lars (2013), »Mellem kors og klasse. Kristelig dansk Fællesforbunds tilblivelse og første år 1899-1907«, *Arbejderhistorie*, 1, (under udgivelse), København: SFAH.
- Arbejdsretten (AR 1999-2012), *Domsafgørelser*; 1999a sag nr. 98.632; 1999b sag nr. 98.702; 2007a sag nr. 2007.136/137/138; 2007b sag nr. 2007.831; 2008 sag nr. 2006.737; 2012 sag nr. 2012.0341.
- Borchorst, Anette et al. (2012), »Den danske model i knibe – også for analytisk potentiale?«, *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14(2): 82-104.
- Caraker, Emmett (2012), *Sammenligning af overenskomstaftaler 2010/2011*, Notat, Aalborg.
- Caraker, Emmett (2013), *Den kristelige fagbevægelse og »Den danske model«*, Forskningsrapport, Aalborg, (under udgivelse).
- Dahl Sørensen, Niels et al. (1994), *Mellem ideologi og instrumentalisme*, Institut for Statskundskab, København.
- Honoré, Bent (1985), *Den kristelige fagbevægelse*, KDF, Randers.

- Ibsen, Flemming et al. (2012), *Kollektiv handling*, Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Jørgensen, Henning (2007), *Arbejdsmarkedspolitikens fornyelse*, Bruxelles: ETUI.
- Jørgensen, Henning og Michaela Schultze (2011), »Leaving the Nordic Path?«, *Social Policy and Administration*, 45(2): 206-19.
- Klitgaard, Michael og Asbjørn Nørgaard (2010), »Afmagtens mekanismer: Den danske fagbevægelse og arbejdsmarkedspolitikken siden 1960'erne«, *Politica*, 42(1): 5-26.
- Kristelig Fagbevægelse (2011), *Kristelig Fagbevægelse og strejke*, internt notat, Århus.
- Kristelig Fagforening (1970-2012), *Medlemsblade, offentligt materiale, arkivmateriale*, Århus.
- Kristelig Fagforening (1997), *Harmonisynet i historisk og aktuel belysning*, internt notat, Randers.
- Kristelig Fagforening (2009), *Forslag til Lønmodtagerlov*, Randers.
- Kristelig Fagforening (2011), *Vedtægter*, Randers.
- Kristeligt dansk Fællesforbund (1903), *Vedtægter*, Randers.
- Kristiansen, Jens (2008), *Den kollektive arbejdsret*, København: DJØF.
- Scheuer, Steen (1999), *Den Kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion*, Aalborg Universitet; CARMA.