

Feriefridage og valgfrihed

– Kan kollektive overenskomster og individuel valgfrihed forenes?

af Steen Scheuer, professor, dr.merc., Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter

1. Indledning

Den udfordring at overvinde de kollektive overenskomsters mere rigide bestemmelser i kombination med den stigende decentralisering af beslutningsprocesser angående de ansattes forhold, har forøget presset på både forbund og fagforeninger i et forsøg på at finde nye og hidtil ukendte veje i udviklingen af de kollektive overenskomster. Især lønforhandlingerne er blevet decentraliseret, men også emner vedrørende arbejdstid samt et antal af andre emner, der tidligere blev besluttet på et centralt niveau, det vil sige, af arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau, er blevet decentraliseret, og dette har medført spørgsmålet om, hvordan man skal forsøge at forny disse (jf. Boje & Furåker 2003; Jørgensen (ed.) 2002). Hvis de kollektive overenskomster blev fornyet sjældnere ville fagforeningsmedlemmer, der i Danmark stemmer om disse fornyelser ved urafstemningerne, måske se mere kritisk på disse aftaler, hvis decentralisering udvandede de kollektive overenskomster. Der er muligvis en risiko for marginalisering af den kollektive overenskomst, hvis disse ikke kan leve op til en fornyelse af den måde, hvorpå disse aftaler virker, samt måden hvorpå de adresserer virksomheder og ansatte. Spørgsmålet er således om parterne kan transformere den kol-

lektive overenskomst, og om der ud fra de nuværende fornyelser er tegn på hvilken retning dette vil forløbe?

I de seneste års overenskomstforhandlinger er der opstået få nye regler, som kan pege i retningen af transformation af måden, hvorpå den kollektive overenskomst virker på det danske arbejdsmarked. Disse nye træk er koncentreret om ikke kun at omhandle decentralisering af overenskomstforhandlingsprocessen fra nationale fagforbund og fagforeninger og fra fagforeningsniveau, til virksomhedsniveau (som nogle ser som styrkelse af arbejdsgivers eller virksomheds side i relationen til den ansatte), men det involverer også i få tilfælde et skift i den beslutningskompetence, som angår specielle aspekter i arbejdsforholdet, fra arbejdsgiveren til den individuelle ansatte. Det nye i denne forvandling mod individuel bestemmelsesret er kommet som en konsekvens af nye regler i den overordnede kollektive overenskomst om forhandlingsret, som åbner for en principiel ny vej.

Denne »individualisering«, som retten for den individuelle ansatte og fagforeningsmedlem kan kaldes, har været mødt med ambivalens, hvis ikke direkte modstand, af nogle af

de større fagforeninger, og fagforeningsaktive er dybt splittede over, om denne form for individualisering rent faktisk er et fremskridt eller et tilbageskridt.

Det vil i denne artikel blive diskuteret, hvorledes regler for det »individuelle valg« – som opstod som en utilsigtet konsekvens for fagforeningernes forhandlere, da de forhandlede om feriefridage – kan pege i retningen af en ny måde at formulere overenskomstforhandlingsaftaler på, og som stemmer bedre overens med, hvad de ansatte kræver for deres arbejde end de indeværende kollektive overenskomster, som ofte er rigide og ufleksible regulerende regler.

Først vil nogle af problemerne med og udfordringerne i det nuværende system for overenskomstforhandlingerne blive diskuteret. Ligeledes vil der blive diskuteret forslag til en forandring i retningen af, hvordan rettigheder bliver formuleret i disse aftaler. Som case vil vi benytte de nye feriefridage, som blev introduceret i Danmark i 1998 som empirisk baggrund, ligeledes vil data fra en overordnet survey af ansatte i den private sektor i Danmark omhandlende, hvordan de ansatte vælger at bruge retten til feriefridage blive inkluderet.

På det teoretiske plan vil problemer med kollektiv forhandling samt reguleringen af arbejdsforhold blive diskuteret i lyset af de teorier, som Giddens har kaldt senmodernitetens nye individualisme. Ifølge Giddens (1990, 1991, 1994, 1998), har gamle former for individualisme banet vejen for den nye type af individualisme, en type, hvor normative indstillinger i lavere grad afhænger af tradition og i stadig stigende grad af personlige valg i risikosamfundet. Siden det bliver sværere og sværere for individet at undgå at træffe valg i livets udvidede sfærer og siden disse individuelle, men ikke (nødvendigvis) egoistiske valg samtidig ses som de normative rigtige ting at gøre, da vil tilpasningen af de kollek-

tive overenskomsters indhold til disse trends uden tvivl være en fordel for de organisationer, som indgår disse aftaler, i hvert fald hvis de vil undgå at disse aftaler i stigende grad bliver betragtet som irrelevante og dermed undgå at de marginaliseres.

Overenskomstens bestemmelser og fagforeninger har som deres klare *raison d'être* at influere ansættelsesforhold for at sikre de ansattes interesser, og kun hvis de for fremtiden skal ses som havende denne rolle, kan man håbe på en konstruktiv fremtid for arbejdsmarkedets systemer inkluderet de kollektive overenskomster og ikke mindst fagforbundene.

2. Problemer for aftalesystemet i dag

Overenskomstaftaler er kollektive, men hvad betyder betegnelsen kollektiv egentlig med overenskomstaftalen som den specifikke kontekst? I de fleste aftaler betyder det lighed eller ensartethed. Hvad angår løn og arbejdstid, betyder det traditionelt at de ansatte arbejder det samme antal timer (fuld tid, hvis længde selvfølgelig afhænger af det historiske tidspunkt) for den samme løn. »Lige løn for lige arbejde« er et veletableret slogan i arbejderbevægelsen, et slogan som især kvindebevægelsen har benyttet sig udførligt af. Man kan sige at kollektive overenskomster danner passende rammer for de ansatte. Når man arbejder under en bestemt aftale, bliver det passende ikke at ville arbejde længere end 37 timer om ugen, for at modtage den overenskomstfastsatte løn, arbejdsmarkedspensionen (til hvilken arbejdsgiver bidrager) etc. Uden kollektive overenskomster kan forståelsen om en passende løn dog stadig være til stede, men for det første bliver arbejdstiden måske længere og lønnen måske lavere. For det andet vil det at have fornyende procedurer få aftaleparterne til at forandre, hvad der er passende. Således vil det blive mere dynamisk.

Der er dog problemer: »Ligheden« eller »kollektivismen« som det er udtrykt i denne

forbindelse medfører ikke kun en betydelig flertydighed, og det kan diskuteres om det i dag afspejler samtlige ansattes interesser eller blot et begrænset udsnit af disse. Fastlæggelsen af lige løn for lige arbejdstid synes at være interessen for størstedelen af fagforeningsmedlemmerne, tillidsvalgte samt ansatte i fagforeningerne, mens andre grupper, som af en eller anden grund ønsker at arbejde færre timer (dvs. deltid) muligvis føler sig ekskluderet, da de står overfor valget om enten at arbejde fuld tid eller slet ikke at arbejde, hvis de kollektive overenskomster kun tillader en bestemt ugentlig arbejdstid. Det er den »almene regels« problem: Kollektive overenskomster fastlægger et minimum og et maksimum, og både ansatte og arbejdsgivere skal holde sig til disse regler. Problemet er at disse regler ikke alene føles rigide og ufleksible for arbejdsgiveren, men også for den ansatte. Ligeledes fortolkes »lighed« også på flere måder, og i Danmark er det i lyset af fornyelsen af den kollektive overenskomst ofte set som »lighed indenfor den relative forøgelse« et princip som grundlæggende fastfryser allerede eksisterende (u)ligheder (Elster 1989:217).

Men de kollektive overenskomster kommer også ofte i konflikt med den ansattes subjektive behov og derfor er regel-følgning i dag, slet ikke respekteret. Fokusering på regler er ofte uoptimalt og irrationelt, hvilket medfører at detaljerede regelbøger og jobbeskrivelser i organisationer og i organisationsteori er mindre udbredt, fordi det flytter den ansattes opmærksomhed fra det rationelle formål for, hvad de gør, til (i blinde) at følge mekaniske regler, i stedet for »organiske« måder at kommunikere og vælge i arbejdet (jf. Burns and Stalker 1961). At dette også er situationen for de kollektive overenskomster er selvindlysende. Mennesker ønsker at leve og vælge, og selv om de ikke nødvendigvis lever i en illusion om at alle deres valg er autonome, så foretrækker de enhver fornemmelse af at have gjort vigtige valg i deres eget liv. I dagens samfund,

er autonomi en høj værdsat social værdi. Denne pointe er sat skarpt op af Giddens i hans forventning til hvad »refleksiv bevidsthed« i senmoderniteten er:

Reflexive awareness [...] is characteristic of all human action, and is the specific condition of [the] massively developed institutional reflexivity [which is] an intrinsic component of modernity. [...] All human beings continuously monitor the circumstances of their activities as a feature of doing what they do, and such monitoring always has discursive features. In other words, agents are normally able, if asked, to provide discursive interpretations of the nature of, and the reasons for, the behaviour in which they engage (Giddens 1991: 35, kursiv tilføjet).

Det skal tilføjes, at det ikke kun handler om, hvad agenter gør, men at det også er en stærk social norm for, hvad man burde være i stand til at gøre. Det handler ikke blot om, hvorvidt en kollektiv overenskomst tillader eller ikke tillader en bestemt aktivitet (fx overtid), det handler også om, hvordan agenten selv indenfor denne diskurs fortolker og forklarer for enten at følge eller ikke at følge de aftalte regler. På denne måde er det med de kollektive overenskomster taget i betragtning, er det tydeligvis ikke nok, at man bare holder sig til aftalen.

Det er en metodisk antagelse, at aktører er i stand til at udtrykke sig selv refleksivt omkring dette, og det er ligeledes gjort til en central pointe i Giddens' værker, at tradition og vaner i senmoderniteten ikke længere er nok til at retfærdiggøre bestemte holdninger og handlinger:

To sanction a practice because it is traditional will not do; tradition can be justified, but *only in the light of knowledge which is not itself authenticated by tradition*. Combined with the inertia of habit, this means that, even in the most modernised of modern societies, tradition continues to play a role. But this role is generally much less significant than is supposed by authors who focus attention upon the integration of tradition and modernity in the contemporary world. *For justified tradition is tradition in sham clothing*

and receives its identity only from the reflexivity of the modern.

The reflexivity of modern social life consists in the fact that social practices are *constantly examined and reformed* in the light of incoming information about those very practices, thus constitutively altering their character (Giddens 1990: 38, kursiv tilføjet).

Giddens betoner at selv tavs og tilsyneladende underbevidst menneskelig adfærd, som rutiner, vaner og tavs viden ofte eksisterer parallelt med aktørernes konstante og refleksive overvågning, og at dette er grunden til at disse traditioner og mønstre opretholdes. Derfor gør Giddens sig til talsmand for en refleksiv fortolkning af aktørers adfærd. På denne måde er sociale normer ikke sanktioneret, eller kan ikke kun blive sanktioneret af det faktum, at de er blevet overleveret, at »sådan har det altid været« eller »sådan gør vi det her«. Sociale normer skal i dag være baseret på refleksiv retfærdiggørelse, det vil sige, at vi i dag kan have en rationel dialog om normer, og ikke bare tager dem for givet. Ligeledes argumenterer Elster for nødvendigheden om at skelne mellem sociale normer og tradition. En stærk bias mod tradition kaldes måske for *traditionalisme*, hvor det slet og ret handler om at det at være lige som sine forfædres ses som noget positivt og noget at stræbe efter, og hvor afvigelser straffes. Dette karakteriserer ikke post-moderniteten generelt (Elster 1989:104-5).

For de kollektive overenskomster betyder dette ikke blot, at deres eksistens, men også enhver af deres (aktive) regler må kunne forsvares og legitimeres af fagforeningsmedlemmer, fordi traditionens argumenter ikke holder, end ikke hvis de pågældende traditioner er arbejderbevægelsens stolte traditioner. Hvis et ikke-medlem argumenterer at grunden til det manglende medlemskab skyldes at fagforeningen har eksklusivaftaler (på andre arbejdspladser), vil det ikke være tilstrækkeligt for den fagforeningsaktive at argumentere med at regler for at virksomheder, der kun

er bundet af eksklusivaftaler, har en lang og stolt historie¹, eller at fagforeningen har gjort så meget godt for den gennemsnitlige arbejder. Disse argumenter bygger udelukkende på tradition eller mere præcist en bestemt fortolkning af traditionen, og vil dermed være utilstrækkeligt. Han eller hun må være i stand til at forklare refleksivt hvorfor eksklusivaftalerne stadig har deres *raison d'être* i dag. Ikke nogen let opgave!

Det er ligeledes særdeles svært at forklare og forsvare nødvendigheden af kollektive overenskomster, som centraliserer beslutningskompetencen til et andet og højere niveau. Og derfor afskaffer lokal beslutningsret for ansatte såvel som arbejdsgivere. Fagforeninger har altid været sekundære organisatorer (jf. Offe & Wiesensthal 1980), og de fleste ansatte ser formentligt kollektive overenskomster samt det at være medlem af en fagforening i et forsikringsperspektiv, dvs. noget som i en dårlig periode vil blive nyttigt, men som i hverdagens praksis på arbejdspladsen ikke alene skal spille – men også spiller – en sekundær rolle.

Et andet perspektiv på kollektive overenskomster er mere på linie med neoinstitutionelle teori og organisationsteorien (jf. Powell & DiMaggio 1991; Scot 1995). Her iagttages aktørens rolle i organisationssammenhæng anderledes, fordi både rationelle og refleksive elementer i aktøradfærden underspilles. Scott stiller spørgsmålet således:

How are we to regard behaviour in organizational settings? Does it reflect the pursuit of rational interests and the exercise of conscious choice, or is behaviour primarily shaped by conventions, routines, and habits? (Scott 1995: xiii).

Institutions may also be embodied in – carried by – structured activities in the form of habitualized behaviour and routines. Routines are carriers that rely on patterned actions that reflect the tacit knowledge of actors – deeply ingrained habits and procedures based on inarticulated knowledge and beliefs. (Scott 1995: 54). Neo-institutionel teori fokuserer ofte på institutioner når det gælder menneskelige vaner og

rutiner og den korresponderende uartikulerede viden, taget-for-givet antagelser og tavs viden. Sådanne institutioner er eksogene givet, og deres eksistens er hovedsageligt forklaret af tidligere eksogene givne institutioner.

Scott ser det rationelle valg som en modsætning til rutine, vaner og overbevisning, og som følge af dette ser det ud til, at han ignorerer den potentielle vigtighed af den reflektive brug af den sociale praksis. Rational choice eller økonomisk forståelse af beslutningstagen som tilsigtet en logic of consequences er erstattet af en logic of appropriateness, hvilket betyder at aktørerne ses som styret mere af, hvad der er berørende eller passende (appropriate) for personer som dem selv at gøre i givne situationer, end hvad der er deres rationelle interesser (March 1994: 57-103).

Det er uden tvivl fristende at iagttage kollektive overenskomster i dette perspektiv. For de fleste ansatte er dette tilfældet, påkaldelsen af dem i bestemte situationer tegner et handle-mønster af ansatte og tillidsrepræsentanter, dvs. under en lokal lønforhandling, og for den ansatte er eksistensen af kollektive overenskomster en ekstern institutionel faktor, et faktum som man i de fleste tilfælde hverken kan eller vil gøre noget ved.

Men hvad holder de kollektive overenskomster i hævd? Hvis arbejdspladsen er et roligt sted af vaner og konventioner, hvem behøver så kollektive overenskomster? Arbejdsmarkedsteori og industriel sociologi leverer et svar, som absolut ikke er forældet:

Organisationer er plaget af konflikter over emner som blandt andet løn, arbejdstid og kontrol. I Browns korte opsamling på debatten i industriel sociologi, noterer han (Brown 1992: 228-35) at spørgsmålet om kontrol er plaget af dilemmaer om flertydighed for både ledelse og ansatte. Dette er fordi organisationer, på den ene side har brug for at kontrollere, at den ansatte præsterer og produce-

rer den givne mængde output, som de er ansat til. På den anden side ses den direkte kontrol i vores generelle samfundskultur samtidig som nedværdigende for de underordnede, specielt så snart den overordnede i det organisatoriske hierarki ses som at udøve af kontrollen for åbenlyst, for ofte eller er for besat af kontrollen (i relation til løn-emner, pointerer Frey 2001 dette særdeles klart).

Hvis organisationer i virkeligheden er en for-handlet orden som kontinuerligt må rekonstitueres (Brown 1992: 231), så kan kollektive overenskomster ses som legitimerende for et antagonistisk perspektiv på forholdet mellem ledelse og ansatte (det pluralistiske synspunkt) og som samtidig stiller mekanismer til rådighed for at løse konflikter. Som tiden går udvikles teorier om måden at håndtere konflikter gennem de kollektive overenskomsters mekanismer og tillidsrepræsentantens rolle bliver i stigende grad selvindlysende og ganske passende, og bliver således institutionaliseret.

Dette afspejler dog ikke altid tingens sande tilstand, der er mindst to advarsler. For det første er kollektive overenskomster ikke bare på forhånd givet i samtlige situationer. I og med at virksomheder lukker og nye etableres, opstår spørgsmålet om opnåelse af fagforeningens anerkendelse igen og igen for den lokale forening og de ansatte og ledere i de nye virksomheder. For det andet med den ændrede sammensætning af arbejdsstyrken (mod mindre kollektivist og foreningspræget arbejdsstyrke), ligger der en udfordring i at få de nye arbejdspladser og den »nye« arbejdsstyrke bundet af de kollektive overenskomster. Især har de specielle ansættelsesforhold i IT- og telesektoren skabt en arbejdsstyrke, som måske i højere grad vender den »gamle« kollektivismes ryggen i form af foreningsdannelse og de indforståede regler i de kollektive overenskomster. Alt imens den tidligere udfordringer er ligeså gamle som foreningsdannelsen i sig selv, er den senere udfordring en hidtil ukendt og mere direkte udfordring.

Det rejser et antal af nye dilemmaer for fagforeninger og accentuerer nogle af de emner behandlet af Giddens. Fagforeninger må reflektere over, hvordan man skal støtte tillidsvalgte, fagforeningsansatte og fagforeningsaktive med en diskurs, som vil appellere til den specifikke form for »nye individualister« de unge lønnede ansattes refleksivitet (som tydeligt er overrepræsenteret i den nye økonomi), og de må på samme tid selv overveje, hvordan de kollektive overenskomster fornyes, specielt hvor disse fremstår som værende uformelige og i konflikt med de basale værdier i senmoderniteten.

Emner i denne forbindelse kunne være regler der forbyder deltidsarbejde samt regler for etablering af eksklusivaftaler. Disse regler har deres rødder dybt i den danske fagbevægelse og mange anser dem i dag for at være absolutte. Fx når det gælder synspunktet at deltidsarbejde i beklædningsindustrien er ment for at beskytte specielt kvindelige ansatte fra at blive (midlertidigt eller endog permanent) tvunget til at gå på deltid for at tilfredsstille arbejdsgiverens behov, eller når det glæder synspunktet om at eksklusivaftaler behøves i kollektive overenskomster med uorganiseret ansatte for at sikre mod erosion af overenskomstdækningen, er det korrekt i marginale tilfælde, og fremstår for de fleste ansatte langt fra de reelle forhold, som de ansatte selv oplever. Derudover står det ligeledes i modstrid med andre grundlæggende værdier, som er blevet stærkere i senmoderniteten (at det er valgfrit for individet at vælge mellem fuld- eller deltid og om individet vil være medlem af en fagbevægelse og i forlængelse af dette hvilken). Dette placerer fagforeninger, der forsvarer kollektive overenskomster, som de ser ud i dag, i et dilemma. Fagforeningerne bliver nødt til at forsvare forholdsvis upopulære og tilsyneladende forældede synspunkter imod de tilsyneladende mere moderne og opdaterede anti-forenings synspunkter. Da Thatcher i Storbritannien talte negativt om eksklusivaftaler og an-

denhånds blokader, placerede dette strategisk fagforeningerne i rollerne som forsvarer af den »tvungne fagforeningsindmeldelse«, og det samme sker nu i Danmark². Regeringens nye deltidslov fremkaldte højlydte protester fra fagforeningerne, selv om loven tilsyneladende øgede den individuelle valgfrihed, og nu sigter regeringen efter at forbyde eksklusivaftaler. Kollektive overenskomster kan indeholde mange gode ting, men hvis ansatte og fagforeningsmedlemmer ikke rigtig ser disse (ikke oplever dem som gode), og hvis den generelle samfundsdiskurs på samme tid er negativ omkring alt, hvad der ligner emner som repræsenterer vigtige principper, men som kun fremstår relativt marginalt³, ses fagforeninger som repræsentanter for forældede, altmodisch og økonomiske tilbagegangsområder. Hvis fagforeninger altid ses i en eksklusivaftalediskurs, selvom dette er et meget forvirrende perspektiv, vil det formindske mulighederne for at tillidsvalgte, fagforeningsansatte samt fagforeningsaktive kan argumentere for deres sager i den offentlige diskurs og ligeledes ofte i de diskurser, der findes på de lokale arbejdspladser. Disse problemer er delvist selvskabte, men de rejser spørgsmålet om, hvordan det er muligt at forny kollektive overenskomster for at få dem til at stemme bedre overens med den senmoderne ansattes refleksive kapacitet.

Disse emner er betonet af et relateret emne, og det er motivation (for en diskussion af dette emne i en dansk kontekst jf. fx Bild et al. 1998). Det generelle faktum er, at der er en betydelig mangel på interesse for kollektive overenskomster. Kun relativt få ansatte kender eller har ligefrem læst deres egne kollektive overenskomst. Derfor har fagforeningerne et stort problem med at få motiveret sine medlemmer. For at få medlemmerne til at ønske en kollektiv overenskomst i deres arbejde, må der findes mekanismer for at få medlemmerne til at tro på, at det er vigtigt og er af stor betydning at vide, hvad aftalen indeholder. Motivationsproblemet kan ikke

løses, hvis den kollektive overenskomst kun består af regler, man skal overholde, og ressourcer man kan trække på. Det er heller ikke nok at kollektive overenskomster, når de fornyes, indeholder forbedringer. Hvor disse forbedringer kommer fra, er ofte utydeligt for medlemmerne. En mulig løsning til at imødekomme dette problem er at forøge medlemmets praktiske afhængighed af den kollektive overenskomst. Dette er svært, fordi arbejdsgiverne sandsynligvis vil modarbejde ethvert forsøg, derfor kan denne forøgelse kun introduceres i kombination med noget, der også nærer den ansattes interesse. Det er i sidste ende en forhandling »quid pro quo«.

På denne måde forholder den svære opgave sig således: Hvordan kan man – hvor dele af hvad man kan kalde »gammel« kollektivism er på tilbagegang – forøge medlemmets praktiske afhængighed af den kollektive overenskomst, og på samme tid gøre dette på en måde, der vil være attraktivt for både arbejdsgivere og ledere? Den foreslåede idé vil her være, at dette kunne løses ved ikke at lade de kollektive overenskomster bestå af et sæt af almene regler, men i stedet af et sæt af muligheder, hvor den enkelte ansatte vil blive påbudt at udøve sin ret til at vælge imellem forskellige typer af belønninger og regler i ansættelsesforholdet, både som aftale ved ansættelsen, men også mere ønskeligt, som noget stadigt tilbagevendende fx en gang om året, alt afhængigt af hvilke emner, der kan vælges imellem. Med andre ord skal der etableres en form for »individuelle valg« inkorporeret i den kollektive overenskomst. Et praktisk eksempel på dette vil blive diskuteret i det følgende efter et par bemærkninger om hvorfor idéen om »individuele valg inkorporeret i kollektivism« (af Beck kaldet »institutionalized individualization« Beck & Beck-Gernsheim 2002) synes at være nødvendigt. Generelt vil fagforeningerne have en aversion mod en introduktion til 'individuelle valg' i ansættelsesforhold på større områder, fordi idéen synes at gå imod selve

idéen om kollektivism og den kollektive overenskomst. På den anden side vil arbejdsgivere forventes at promovere idéen, fordi den vil afspejle deres krav om fleksibilitet i arbejdsforholdet. Derfor kan traditionalister blandt fagforeningsmedlemmer spørge: hvad er det kollektive angående individuelle valg? Svaret kunne være at »gammel« kollektivism med dets minimum af rettigheder og almene regler baseret på ensartethed tilhører fortiden, og at kollektivism og kollektive overenskomster kun kan reddes med et »indskud« af individualisme under forhåndsbedingelsen af at denne nye individualisme ikke blot møder udfordringen af den refleksive bevidsthed, men også at den sikrer den ansattes nye rettigheder i ansættelsesforholdet. I en paradoksal men ikke desto mindre ramrende beskrivelse må det individuelle valg være kollektivt inkorporeret, hvis det ikke skal føre til ren egoisme.

Som en parallel kan der peges på decentraliseringsprocessen af det nationale overenskomstforhandlingssystem i 1980'erne og 1990'erne. I et stort antal af OECD-landene blev 1980'erne kendetegnende for deregulering, men som mange forfattere har vist (Sisson & Marginson 2002; Traxler et al. 2001) var der en betydelig forskel på lande som deregulerede arbejdsmarkedet (»ureguleret decentralisering«, jf. Elvander 2002; Kjellberg 1998; 2001). På samme måde kan man forestille sig at en forøgelse af individuelle valg enten sker som en følge af en forringelse af dækningen af de kollektive overenskomster eller som en følge af åbningen for individuelle muligheder i de eksisterende kollektive overenskomster, på den samme måde som den samlede decentralisering hovedsageligt har placeret fagforeningerne ved forhandlingsbordene. Fagforeningens gamle rolle vil tydeligvis marginalisere fagforeningen mens den nye, hvis den formuleres rigtigt, vil transformere fagforeningens rolle, og dermed bibeholde sin status som en vigtig aktør.

Men disse overvejelser vedkommer kun beskyttelsen af fagforeningerne. Hvad med de individuelle medlemmer? Her må man nok basere sig på andre begrundelser i spørgsmålet om, hvorfor forøget individuelle valg kunne være vejen frem. For det første kan forskellige medlemsgrupper have forskellige ønsker når de kollektive overenskomster skal fornyes, og præsentationen af den samlede liste af medlemmernes krav til fornyelse har altid været noget af en konstruktion. Hvis fagforeningen kræver en kortere arbejdsuge, vil nogle medlemmer muligvis foretrække en højere løn, en højere arbejdsmarkedspension eller flere feriedage i stedet. Hvis medlemmerne selv kunne vælge, hvordan de ville udnytte den økonomiske ramme fra den fornyede proces, ville dette tydeligvis skabe en attraktiv løsning for et større segment af medlemmerne. Dette er vigtigt strategisk, fordi fagforeningen har en stærk tradition angående urafstemning i forbindelse med fornyelse af de kollektive overenskomster (Elvander 2002; Scheuer 1998; Stokke 1999). På samme tid vil det måske lette fornyelsen af overenskomstforhandlingerne i sig selv, forstået på den måde at arbejdsgiveren i tilfældet af individuelle valg, vil være mere medgørlig på nogle områder. Dette kan illustreres ved et eksempel om forøgelse af feriefriidagene, et emne der i Danmark har stået højt på overenskomstforhandlingernes agenda i de senere år. Hvis omkostningerne for en ekstra feriedag er holdt som konstant, underordnet om den ansatte tager ferien eller bliver på arbejde (og modtager løn for en ekstra dag), må arbejdsgiverforeningen frem for alt foretrække at give en »mulighed for valgfrihed« eller »mulighed for individuelle valg« når det gælder feriefriidage, fordi indvirkningen på en aktuel feriedag af manglen på den ansatte vil blive minimal. Derpå vil fagforeninger være i stand til at vise et bedre resultat ved at tage arbejdsgiverne på ordet fx ved at kombinere indrømmelsen af de individuelle valg med en forøgelse af rettighederne for en dags ferie.

3. A case in point: Feriefriidagene

Disse argumenter kan nu forsøgsvis testes mod introduktionen – gradvist fra 1998 og fremad – af ekstra feriefriidage i den overordnede kollektive overenskomst i Danmark. Ensartetheden i det danske arbejdsmarked er forklaret ud fra det danske arbejdsmarkeds specielle karakter. Det danske overenskomstforhandlingssystem er internationalt sammenlignet relativt decentraliseret (selv i forhold til de andre nordiske lande, jf. Elvander 2002: 213), men siden er det – på den anden side – også i høj grad synkroniseret, der er stærke trendsættende mekanismer, coercive comparisons (Ross 1948), pattern bargaining (Due et al. 1994; Traxler 1998) or benchmarking (Sisson & Marginson 2002), dette antyder at fornyelser af kollektiver overenskomster, stadig er tæt forbundet, og aftaler opnået ved et forhandlingsbord (for en industri) næsten altid er »kopieret og sat ind« i de kompromisser, der er opnået ved de andre forhandlingsborde (Scheuer 1998)⁴. Som et eksempel på dette er der siden 1998 gradvist opnået enighed om en forøgelse af ekstra feriefriidage, så en dansk ansat i 2004/5 vil have en hel uge ekstra feriefriidage.

Etableringen af dette fænomen repræsenterer noget kvalitativt nyt i dansk arbejdslov. Det er første gang der opstår en rettighed fra en kollektiv aftale, som medfører at den individuelt ansatte, kan udøve et særskilt valg (Kristensen 2000:209). Indtil nu har fleksibiliteten i kollektive overenskomster – fx angående når ledelsen ønsker at den normale arbejdstid eller at overarbejde skal være mere fleksibel – krævet lokalaftaler, som i praksis betyder at den lokale tillidsrepræsentant må acceptere det. Decentraliseringen af de individuelle valg til den enkelte ansattes niveau er i princippet en virkelig fornyelse. Spørgsmålet forbliver dog om det også er det i praksis?

Dette perspektiv på ekstra feriefriidage er kontroversielt, i det mindste på nogle områder. For det første, ser man på reglerne i de

kollektive overenskomster er »frihed til at vælge« ikke måden, hvorpå det bliver præsenteret. I de vigtigste aftaler siger reglerne for ekstra feriefridage, at hvis ikke det er muligt for den ansatte at tage feriefridagene som ferie, skal den ansatte kompenseres (samt hvilken compensation)⁵. Denne regel blev introduceret trods kraftig modstand fra lønmodtagersiden, som ikke ville acceptere retten til at bytte ferie for løn. Ikke desto mindre måtte de give efter, da de ved forhandlingsbordet en sen nattetime blev stillet overfor spørgsmålet om ferie taget som ikke-ferie så ville være fuldstændig tabt for den ansatte. Overfor dette spørgsmål var det ikke muligt for de faglige forhandlere at fastholde modstanden imod »det frie valg«.⁶

For det andet har fagforeningerne været ambivalente i forhold til deres nytte af denne form for valgfrie feriedage. Nogle har eftertrykkeligt forlangt, at dette skulle være afskaffet inden de næste overenskomstforhandlingsrunder, mens andre har været mere positive overfor den nye situation. På nogle arbejdspladser er der rapporteret et stærkt pres på de ansatte for at tage deres ekstra feriefridage som feriedage, mens holdningen andre steder har været mere afslappet.

I 2003 har man dog på to områder – finansområdet uden for LO og slagterierne på LO-området – indført valgfrie elementer i de kollektive overenskomster. Spørgsmålet om dette er den rigtige vej at gå er dog stadig omstridt i fagbevægelsen.

Eftersom disse ekstra feriefridage nu har eksisteret i nogle år, er det rimeligt at påbegynde en evaluering af hvordan ansatte udnytter dem. Tre spørgsmål vil blive undersøgt, nogle af dem er af analytisk karakter mens andre er mere normative.

1. *Har alle ansatte disse ekstra feriefridage, eller er det kun de ansatte, der er dækket af kollektive overenskomster, eller med andre ord, i hvor høj*

grad har ansatte, der er dækket, indflydelse på ansatte, der ikke er dækket af kollektive overenskomster?

Antagelsen vil være at indflydelsen er betydelig men ikke fuldstændig. Især i store firmaer, hvor nogle grupper af ansatte er berettigede gennem en kollektiv aftale, forventes det, at de ansatte der ikke er dækkede, opnår det samme. Derfor vil lønnede ansatte i små virksomheder, som ikke er dækkede af kollektive overenskomster have den laveste tilbøjelighed til at kræve disse ekstra feriefridage.

2. *Af dem der har ekstra feriefridage, hvor mange bruger da den valgfrie ferie som ferie, og hvor mange vælger godtgørelsen, og hvilke baggrundsfaktorer kan fremhæves til at påvirke deres valg?*

»Hvor mange« er et åbent spørgsmål, men eftersom ekstra feriefridage var resultatet af stærk kamp fra fagforeningerne for ekstra ferie, er den generelle forventning, selvfølgelig, at hovedparten af de ansatte bruger feriefridagene som ferie, mens kun et mindretal vælger godtgørelse i stedet for. Det er dog at forvente at et betydeligt mindretal vælger godtgørelse. Med hensyn til de betingende variabler kunne man antage at især unge mænd og midaldrende generelt ville have en tendens til vælge godtgørelsen, mens personer over 45 af begge køn ville have den højeste »ferie-tilbøjelighed«. Endvidere kunne man forvente mænd ville have mindre tendens end kvinder til at vælge ferien. Dette ville stemme overens med den gængse litteratur om arbejdstid, der viser at folk midt i deres arbejdskarriere har de længste arbejdsuger (Scheuer 1997: 101; Viby Mogensen 1995: 52, 56).

3. *Hvilken rolle spiller kollegial normativitet, når det kommer til den individuelle valg, med andre ord, stemmer fagbevægelsens modstand overens med følelserne lagt i medlemskabet?*

Generelt vil man forvente at arbejdere vil være udsat for mere social normativitet fra

fagforeningen eller kolleger end funktionærer vil, og forventningerne er, at det faktisk har indflydelse på valget. Mere »frihed« fra en sådan normativitet kunne forventes at være blandt de unge og i den tertiære sektor. Det normative eller gruppepresset har, i den klassiske industrielle sociologiske litteratur, været fremsat som havende betydelig indflydelse på adfærden for arbejdere, fx Hawthorne studierne og Burawoy's studie af »making out«. ⁷ Spørgsmålet her er, hvorvidt disse former for pres eksisterer, hvorvidt de har nogen indflydelse, og hvor disse prominens er mest fremherskende, med den klare antagelse af at presset vil udspille sig hos arbejdere.

For at besvare disse spørgsmål blev en generel survey-undersøgelse af ansatte i den private sektor i Danmark gennemført. Survey-undersøgelsen blev gennemført af SFI Survey i april og maj 2002. Interviewene blev foretaget per telefon, efter svarpersonerne per mail var blevet informeret om at de ville modtage et opkald fra en interviewer. Det repræsentative udvalg blev udtrukket fra det danske folkeregister baseret på alder og viden om beskæftigelse. Stikprøven var på 2.861 respondenter, hvoraf 2.402 lod sig interviewe. Dette antal inkluderer de, der på grundlag af få spørgsmål blev frasorteret, som ikke værende i den private sektor og derfor heller ikke i målgruppen (fx førtidspensionerede). Derfor indeholder dataene besvarelsene fra 1.706 svarpersoner fra den danske private sektor, hvor svarraten svarer til 84,0 procent. Resultaterne fra survey-undersøgelsen kan med sikkerhed overføres generelt til den danske private sektor.

3.1 Ekstra feriefridage – hvem har ret til dem?

Når det gælder det første af de tre ovenstående spørgsmål, blev svarpersoner i survey-undersøgelsen bedt om at angive, hvorvidt de er berettigede til ekstra feriefridage, og hvorvidt de ekstra feriefridage skyldes kollektiver overenskomster eller skyldes andre forhold. I de statistiske tests blev i alt syv forklarings-

variabler introduceret i modellerne. Disse var køn, alder, stilling, svarpersonens social status, firmaets størrelse (antallet af ansatte) og industrielle sektor, og til sidst hvorvidt svarpersonen var dækket af en kollektiv overenskomst. Variablerne som viser en signifikant korrelation i den bivariate chi-square test, er testet i multivariate modeller, og kun signifikante variabler er vist i tabellerne. Frekvenserne angående dem som har ekstra feriefridage er vist i Tabel 1.

De mest signifikante uafhængige variabler for ekstra feriefridage er alder, stilling, arbejdspladsens størrelse, social status og dækning af kollektiv overenskomst, mens andre variabler fx køn ikke opnåede signifikante værdier i den multivariate analyse. Dog er tilgængeligheden af ekstra feriefridage for personer, der ikke er dækket af kollektive overenskomster, forøget af den grund at ca. 13 % af alle ansatte har det som et frynsegode. Således giver de nye regler i den kollektive overenskomst faktisk givet »kompensation« til de personer, der ikke havde denne ekstra frynsegode, desværre slører dette undersøgelsen af spørgsmålet her.

I udgangspunktet har tre fjerdedele (76%) af alle ansatte i den private sektor ekstra feriefridage, mens en fjerdedel ikke har. Skellen i stilling (mellem funktionærer og arbejdere) gør ikke den store forskel, når det gælder retten til ekstra feriefridages (selvom en smule flere personer arbejdere end funktionærer har ret til dem), men det er bemærkelsesværdigt at »frynsegode« versionen af ekstra feriefridage er langt mere normalt blandt funktionærer (18%) end blandt arbejdere kun (7%). Havde man iagttaget dette fem år tidligere, ville de generelle ekstra feriefridage uden tvivl have været meget mere fremherskende blandt funktionærer end hos arbejdere

I det følgende, undersøger vi først sandsynligheden for alle, der har ekstra feriefridage (dvs. ja versus nej). Her har to variabler en

	Ja, pga. KO	Ja, ikke pga. KO	Nej	Ja vs. Nej	Ja, KO vs. ja, ikke pga KO	n
	----- procent -----			----- odds ratio -----		
<i>Alle ansatte</i>	63	13	24			1633
<i>Størrelse på arbejdsplads (antal ansatte)</i>						
Tilvækst af 1 (2.7 forøgelse af antal af ansatte)				1,202 ***	-	
<i>Alder (år)</i>						
Tilvækst af 1 år				1,027 ***	-	
<i>Stilling</i>						
Funktionærer	60	18	22	1,638 **	-	927
Arbejdere	68	7	25	1	-	672
<i>Social status (ISCO)</i>						
1 Leder	57	24	19	-	0,298 *	96
2 Akademikere	46	34	20	-	0,191 ***	89
3 Teknikkere	59	20	21	-	0,396 *	324
4 Sekretærer & kontorarb	63	15	22	-	0,475	231
5 Service & forplejning	53	16	31	-	0,307 **	188
7 Faglærte	74	4	22	-	1,658	332
8 Specialarbejdere	67	9	24	-	0,601	187
9 Ufaglærte	66	5	30	-	1	177
<i>Dækket af kollektiv overenskomst</i>						
Dækket	75	8	17	3,373 ***	3,306 ***	769
Muligvis dækket	57	17	26	1,638 *	1,647 *	223
Ikke Dækket	41	21	38	1	1	356
Hosmer og Lemeshow Goodness-of-fit test - P-værdi:				34.9%	86.7%	

Kilde: Arbejde og autonomi-survey, april-maj 2002

Note: *: (.01<p<=.05), **: (.001<p<=.01), ***: (p<=.001)

Tabel 1. Udbredelsen af ekstra feriedage udover de fem uger vedtaget ved lov. Signifikante forklarende variabler (i en multivariat chi2 analyse): virksomhedens størrelse, alder, stilling, social status og overenskomstdækning. Horisontal procent og odds ratio. 2002.

lineær indflydelse, og de er (logaritmen af) arbejdspladsens størrelse og respondenternes alder. For arbejdspladsens størrelse gælder det at en forøgelse med en faktor på 2,7 forøger sandsynligheden for at sige ja 1,2 gange – en ganske betydelig forøgelse i størrelse. Svarpersonens alder kan muligvis fremstå

som en svagere faktor (en forøgelse på 1,027 for et år), men det er den rent faktisk ikke eftersom en forøgelse på fx ti år forøger sandsynligheden med 1,3 gange. Muligvis søger man, efterhånden som man bliver ældre, arbejdspladser med bedre muligheder for disse ikke-kontante goder.

Til sidst er en meget vigtig, forklarende variabel dækning af overenskomst.⁸ Dækningen af overenskomst har en ganske voldsom effekt, eftersom deres udbredelse forøges fra $41+21=62\%$ for dem der ikke er dækket til $75+8=83\%$ for dem, der helt sikkert er dækket. Konsekvensen er at sandsynligheden for at have feriefridage øges med tre gange, når en ansat flytter fra et job, der ikke er dækket til et job, der er dækket af en kollektiv overenskomst. For små virksomheder (1-10 ansatte), er denne effekt endnu tydeligere: kun 47% af ansatte i små virksomheder uden en kollektiv overenskomst har ekstra feriefridage, mens dækningen af den kollektive overenskomst sikrer disse rettigheder for 75% af ansatte i disse virksomheder (ikke vist i figuren).

De viste tendenser er almindelige for både funktionærer og arbejdere, så den forventede forskel mellem disse to stillingsgrupper forekom kun i en ganske svag form, selvom forskellen er signifikant. Gennemsnitligt passer denne model på 35 %, hvilket betyder at de inkluderede variabler forklarer omkring en tredjedel af den viste varians.⁹

Hvis vi nu fokuserer på om hvorvidt de ekstra feriefridage skyldes en kollektiv aftale eller ej,¹⁰ viser kun to variabler sig at være signifikante: social status og dækning af overenskomst. Ledere, akademikere og teknikere har en meget lavere sandsynlighed (odds omkring 0,3 til 0,2) for at få ekstra feriefridage på baggrund af en kollektiv overenskomst, og får dem som frynsegoder i stedet, i forhold til faglærte og ufaglærte, og igen forøger dækningen af den kollektive overenskomst tilgængeligheden på baggrund af sådanne aftaler.

Gennemsnitlig passer denne model noget bedre nemlig med 87%, hvilket betyder, at de to forklarende variabler forklarer størstedelen af den viste uoverensstemmelse.

3.2 Under social-normativ indflydelse.

Hvor stærk er den kollegiale normativitet, når det gælder det at vælge, hvordan man vil bruge de ekstra feriefridage? Ansatte kan måske individuelt foretrække ferie frem for penge, men normativt pres kan også være noget det enkelte individ bør tage højde for.¹¹ Dette punkt blev undersøgt ved at spørge om, hvorvidt respondenternes kolleger havde en særlig indstilling til dette i den henseende, at man enten burde tage ferie, vælge godtgørelsen eller lader det være om til den individuelle. Resultaterne findes i Tabel 2.

Svarpersonerne er omtrent delt op i to halvdeler på det her punkt: lige over halvdelen (52%) udtrykker at deres kolleger giver udtryk for en hvis normativitet om at ekstra feriefridage bør bruges som ferie, mens lige under halvdelen (46%) udtrykker, at deres kollegers synspunkt er, at det bør være op til en selv. Kun ganske få (2%) har den norm at tage dem som betaling, så det vil ikke blive kommenteret yderligere.

Af de kun to forklarende variabler, som var signifikante i den multivariate analyse, er stilling – som forventet – den stærkeste. Det er dog ganske overraskende og mod forventningerne at den sociale norm om at tage de ekstra feriefridage som ferie er meget stærkere blandt funktionærer end arbejdere. I den sidstnævnte gruppe, oplever kun 44% denne kollegiale normativitet, imod 58% hos funktionærerne. Normen, at »man bør tage sine feriedage«, virker derfor stærkere selv på de højere trin i det organisatoriske hierarki, hvilket antyder, at de længere arbejdsuger blandt højere funktionærer (jf. Scheuer 1999) ikke kommer til udtryk i en lavere tilbøjelighed til ferie, hverken i adfærd eller i generel kollegial normativitet. Derfor blev forventningerne ikke mødt, kollegial normativitet virker faktisk mindre stærkt blandt arbejdere end blandt funktionærer.

	Holde ferie	Vælg godtgørelse eller lade det være op til den enkelte	Ferie vs. godtgørelse eller valgfri	n
	--- procent ---		--- Odds ratio ---	
<i>Alle ansatte</i>	52	48		1142
<i>Stilling***</i>				
Funktionærer	58	42	1.658 ***	660
Arbejdere	44	56	1	463
<i>Alder (år)***</i>				
20 vs. 30			2,655	
30 vs. 40			1,405	
40 vs. 45			1,030	
45 vs. 50			0,963	
50 vs. 60			0,795	
n			1123	
Hosmer og Lemeshow Goodness-of-fit test - P-værdi:			72,30%	

Kilde: Arbejde og Autonomi survey-undersøgelse, april-maj 2002

Note: *: (.01<p<=.05), **: (.001<p<=.01), ***: (p<=.001)

Tabel 2. Holdning til ferie:

Kollegers holdning ift. hvordan man burde udnytte sine feriefriidage:

Tage dem som ferie, som godtgørelse eller lade det være op til den enkelte.

Signifikante forklarende variabler (i multivariat chi2 analyse):

Stilling og alder. Horisontal procent. 2002.

Angående alder, har denne kollegiale normativitet en omvendt U-form. Blandt de yngre ansatte, betyder det at blive ældre en større sandsynlighed for at blive udsat for kollegialt normativt pres (fordi når man sammenligner de 20- med de 30-årige, forøges tendensen med 2,7 gange), mens det fra en alder af 45 år, begynder at gå den anden vej: det at blive ældre formindsker udsættelsen for normativt pres, og fra man er 50 til 60 år formindskes den med en faktor på 0,8. Disse normer er åbenbart stærkest, når man er omkring 40 år. På den måde bliver forventningen om, at den kollegiale normativitet muligvis ville blive endnu stærkere for dem over 50 ikke mødt. Som det sidste er køn ikke signifikant, men i

det mindste blev forventningen om at kvinder ville føle en højere kollegial normativitet for at ferie indfriet, dog ikke med særlig meget (55% siger det er sådan, imod 50% mænd). Ligeledes passer denne model overordnet ganske godt nemlig med 72%.

Hvordan påvirker denne indflydelse de valg, der bliver truffet af den individuelle mand eller kvinde? Man kunne formode, at den kollegiale normativitet om at tage de ekstra feriefriidage som ferie ville få flere folk til at gøre det, og det er særligt interessant, når det bliver delt op på stilling, dvs. når man skelner mellem arbejdere og funktionærer. Det belyser vi i det følgende afsnit.

Tager feriefriidage som ferie			
	--- procent ---	--- odds ratio ---	n
<i>Alle ansatte</i>	88		1165
<i>Køn</i>			
Mand	85	0,533 **	721
Kvinde	93	1	444
<i>Stilling</i>			
Funktionærer	92	1,696 *	661
Arbejdere	83	1	486
<i>Kollegers holdning</i>			
Vælg ferie	96	6,029 ***	569
Vælg pengene	62	0,342 *	21
vælg selv	80	1	498
n		1070	
Hosmer og Lemeshow Goodness-of-fit test - P-værdi:		64.5%	

Kilde: Arbejde og autonomi-survey, april-maj 2002

Note: *: (.01 < p ≤ .05), **: (.001 < p ≤ .01), ***: (p ≤ .001)

Tabel 3. Ferie adfærd:

Andelen af ansatte som benytter deres ekstra feriefriidage som ferie, i stedet for godtgørelse.

Signifikant forklarende variabler (i multivariat chi2 analyse):

Køn, stilling og kollegers holdning. Procenter. 2002.

3.3 Valget træffes

De respondenter, der i survey-undersøgelsen havde givet udtryk for at være berettiget til ekstra feriefriidage (76% af respondenterne), blev spurgt om, hvordan de selv havde brugt dem i dette og sidste år, dvs. hvorvidt de havde taget dem som ferie, som godtgørelse eller halvt af hvert. Kernen her er i høj grad spørgsmålet om, hvorvidt strukturelle eller kulturelle faktorer har størst betydning. Bli-
ver ansatte hovedsageligt påvirket af køn, virksomhedsstørrelse, social status, eller er det socialt-normative pres fra kollegerne så stærkt at deres påvirkning er mere væsentlig. Det vil vi, endelig, belyse i Tabel 3.

Der er generelt stor tilbøjelighed til at vælge ekstra feriefriidage som ferie og ikke som godtgørelse. Af alle ansatte i den private sektor, giver 88% udtryk for at de bruger alle feriefriidagene som ferie, mens de resterende kun 12% giver udtryk for at de enten vælger at tage det hele eller i hvert fald halvdelen som godtgørelse. Det synes at pege i retningen af, at ikke alle ansatte anser friidagene som et fuldstændigt frit valg, selvom dette mønster stemmer overens med de krav og den kampagne, der førte op til indførelsen af feriefriidagene. Dette resultat antyder allerede indflydelse af normative faktorer.

Når man kigger på de forklarende variabler, er det kun køn, stilling og kollegernes holdning, der fremstår som signifikante variabler: kvinder har større tendens til at tage ferien end mænd (93 mod 85%), og funktionærers større tilbøjelighed i forhold til arbejdere (92 imod 83%). Forskellen mellem kønnene har dog en tendens til at forsvinde, når tabellerne er blevet beregnet hver for sig med afsæt i hhv. funktionærerne for sig og hhv. arbejderne for sig (ikke vist). Imod forventningerne spiller alder ingen rolle her, og den højere ferietilbøjelighed blandt funktionærer arbejdere er ligeledes i kontrast til forventningerne.

Hvis man vender blikket mod den normative variabel, så er der en åbenlys stærk forbindelse mellem den fornemmede normativitet fra kolleger og ansatte der bruger deres ekstra feriefridage: Sammenligner man respondenterne, hvis kolleger mener, at man bør »lade det være op til én selv« hvordan man bruger de ekstra feriefridage, med respondenter som fornemmer kollegial normativitet til at »holde sin ferie, stiger oddsene for at holde ferien med seks gange (for alle ansatte fra 80 til 96%)«. Hos arbejdere er denne effekt endnu stærkere (ikke vist i tabellen), eftersom feriefrekvensen blandt dem, hvor kollegial normativitet finder sted, er lige så høj, som den er for funktionærer (96%), mens der blandt de arbejdere hvor kollegerne viser svag eller ingen social normativitet med hensyn til dette emne, findes en meget lavere frekvens (75%). Gennemsnitligt passer denne model med 65%, hvilket forklarer to tredjedele af uoverensstemmelserne.

Den social-normative faktor er helt klart den stærkeste af de tre forklarende variabler som er inkluderet i modellen, hvilket antyder at kulturelle faktorer spiller en substantielt vigtigere rolle for uoverensstemmelsen i brugen af de ekstra feriefridage end de institutionel-strukturelle faktorer gør. Det er interessant at uformelle faktorer på mikroniveau, på denne måde kan blive tildelt så stor betydning.¹²

4. Diskussion og konklusion

Ved overvejelserne af de specifikke empiriske resultater fra disse analyser, dukkede en række overraskende elementer op: Selvom udbredelsen af ekstra feriefridage var temmelig stærk korrelerende med den kollektive overenskomstdækning, var måden hvorpå ansatte i den private sektor træffer deres valg i denne henseende på mange måder modstridende med forventningerne.

- Først og fremmest blev muligheden for kompensation kun valgt af hver ottende ansat i den private sektor (12 %).
- Dette kan til dels forklares af kollegial normativitet, men eftersom kun lige over halvdelen rapporterer normativitet blandt deres kolleger med hensyn til, hvordan man skal bruge disse feriefridage, virker det som om, at der er et generelt individuelt ønske om mere ferie. Dette stemmer overens med baggrunden for feriefridagenes introduktion (som var kravet om en ekstra uges ferie).
- Kun halvdelen af de ansatte beretter om normative holdninger der har med emnet at gøre, noget der antyder, at den anden halvdel af respondenterne i virkeligheden har et relativt frit valg. Fagforeningens stærke modstand mod det frivillige valg deles kun af omkring halvdelen af funktionærerne i den private sektor, faktisk kun af under halvdelen af arbejderne i den private sektor.
- Mænd var mere tilbøjelige til at vælge »pengene« end kvinder, hvilket ikke kommer som en overraskelse. Mere overraskende var det, at arbejdere havde større tendens til at vælge de ekstra feriefridage i form af godtgørelse end funktionærerne havde. »Kollektivistiske« sociale normer blandt arbejdere kan – som noget tyder på – let kombineres med et ønske om at »tjene de ekstra gryn«. Muligvis gør den større månedlige afvigelse i arbejdernes lønninger dem mere følsomme overfor de faktorer, der gør dem i stand til at øge næste månedsløn.

- Endelig, er social-normative faktorer af uformel art, svarende til de uformelle output restriktionsnormer diskuteret i den klassiske human relations litteratur, blevet dokumenteret: frihed til at vælge på arbejdspladsen bliver ikke udøvet af de ansatte i et vakuum, men under substantiel medindflydelse fra kolleger. Valgfrihed er socialt indlejret, og mens det valg, den enkelte træffer, naturligvis ikke kan ses som deterministisk afledt fra den kollegiale gruppe, ændrer gruppens holdninger ikke desto mindre de facto sandsynlighederne.

Betyder dette at »senmodernismens refleksi-ve opmærksomhed« ikke kan overføres til dette studieområde? »Vælger vi at vælge« kun som de andre vælger, og derved udøver 'the logic of appropriateness' som beskrevet af March, Scott, DiMaggio & Powell og de andre neo-institutionalistiske forfattere? Dette perspektiv kan kombineres ud fra følgende argumenter.

For det første er de ekstra feriefridage et forholdsvist nyt fænomen, der langsomt og gradvist bliver introduceret på det private og offentlige arbejdsmarked. Derfor, eftersom tilstedeværelsen af individuelle muligheder ikke generelt er et fremherskende fænomen i det danske system, er det muligvis urimeligt at forvente at ansatte skal opdage de nye muligheder og udnytte dem på den rigtige måde. I dette perspektiv, er de 12% der ikke vælger ferien måske en ganske høj andel.

For det andet er der spørgsmålet om hensigtsmæssighed (appropriateness). Dette perspektiv supplerer med en ny tilgang til emnet: Muligheden for at bytte dage på arbejde til fridage (og selv betale for det) har i princippet altid være til stede. Muligheden for at spørge sin arbejdsgiver om en ekstra uges ferie har altid været til stede forudsat, at man ikke fik løn. Der kan argumenteres for, at de nye ekstra feriefridage er af præcis samme

natur. Men dette er dog ikke helt rigtigt: Mange arbejdsgivere vil tøve i forbindelse med at give de ansatte flere ugers ferie, selv uden løn ofte fordi »... vi har brug for dig her, og du har jo haft de fem ugers ferie, som du har ret til, har du ikke?«. The logic of appropriateness indikerer at den ansatte burde blive på arbejde, og arbejdsgiveren kan tillade sig legitimt at sige nej (og hvis han eller hun siger dette, så er det stadig en »hatten i hånden« situation for den ansatte, fordi vedkommende »ubelejligt« spørger om noget). Med de nye feriefridage, ændrer dette sig fuldstændigt: nu indikerer the logic of appropriateness den ansattes ret til at holde de ekstra fridage, og hvis arbejdsgiveren desperat har brug for at den ansatte, bliver det ham eller hende der »ubelejligt« spørger den ansatte om en tjeneste. Denne lille forskel peger på et essentielt træk ved den nye berettigelse, navnlig fordi denne berettigelse repræsenterer et indgreb (om end spinkelt) på lederens ret til at lede. Det viser ligeledes, hvordan kollektive overenskomster, har en fordel overfor mindre formelle institutionaliserede rettigheder: Sådanne rettigheder kan være mere dynamisk baseret i den kollektive overenskomstforhandlingsproces ved at skabe nye hidtil ukendte relationer om indflydelse og magt i relationen mellem arbejdsgiver og ansat.

Det synes således at pege fremad mod en transformation og en fornyelse af den kollektive overenskomst. Nye rettigheder af samme art ændrer måske ordenen på de kollektive overenskomster over tid samt ansættelsesforholdet i sig selv. Hvis den ansatte får flere valg, får den ansatte i det mindste langt mere indflydelse på sit eget arbejdsliv, end den ansatte før har haft. For at disse ting skal gøres positivt, og ikke placere den ansatte – og specielt ansatte med svage arbejdsmarkedsressourcer – under arbejdsgiverens barmhjertighed, skal disse muligheder inkorporeres i de kollektive overenskomster. Fagforeninger skal gøre sig til de individuelle valgs advo-

kater, og udnytte det tydelige paradoks som dette medfører. Dette er en mulighed som den danske fagbevægelse indtil i dag ikke har forsøgt at udnytte, men hvis de overkommer deres egen traditions-inspirerede modstand, er der måske større muligheder for at transformere det kollektive overenskomstforhandlingssystem og de kollektive overenskomsters orden. Der er ingen tvivl om, at en indførelse af en grad af individualisme i det kollektive system muligvis er måden at redde overenskomsterne for at blive marginaliseret i det lange løb, og det er måske også en måde at gøre den ansatte interesseret i overenskomsternes substans. Den mulige afledte interesse for de kollektive overenskomster vil være noget nyt, og den ville måske kunne vækkes ved at gøre den ansatte afhængig af overenskomsten og således overkomme relaterede motivationsproblem.

Refleksiv bevidsthed er teoretisk set et vigtigt perspektiv for aktørerne på arbejdsmarkedet (fagforeninger såvel som arbejdsgivere), i og med det viser vejen for at transformere aspekter i ansættelsesforholdet, mens neo-institutionel teori kan hjælpe os til at forstå ikke mindst, hvordan disse forandringer forandrer indlejringen af valgsituationer og deres relaterede logikker i arbejdslivet. For fagforeningerne vil dette medføre en transformation i måden de kollektive overenskomster fungerer på, fra at være instrumenter der regulerede arbejdspladsens orden til at blive instrumenter for regulering på metaniveau. Hvis fagforeninger træder et skridt tilbage fra den direkte fastlæggelse af regler, og i stedet søger mod at sikre rettigheden til at vælge fra en kompensations-pakke, så ville denne nye rolle formentlig være langt mere i tråd med, hvordan ansættelsesforholdet er i dag

Appendiks: Overenskomstdækning

Der må forventes en vis usikkerhed i forbindelse med emnet om hvorvidt respondenterne er dækket af en kollektiv overenskomst. Tidligere undersøgelser har vist der er en betydelig gruppe af respondenter som giver inkonsistente svar eller som svarer nej til spørgsmålet om hvorvidt de er dækket af en overenskomst på trods af at man ud fra deres besvarelser angående deres arbejdsplads skulle tro at de er dækket (Scheuer & Madsen, 2000 specielt 129-36).

For at løse dette problem blev respondenterne ikke kun spurgt om hvorvidt deres ansættelse var dækket af en kollektiv overenskomst, men også (a) om hvorvidt deres ansættelsesbrev indeholdt en reference til en kollektiv overenskomst og (b) om hvorvidt de sammen med deres kolleger havde valgt en tillidsrepræsentant. Et positivt svar på et eller begge af disse spørgsmål indikerer et inkonsistent svar, jf. Tabel A1.

		percent	n	
Er Deres ansættelse omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale, er den rent individuel aftale, eller er den en kombination af kollektiv overenskomst og privat aftale?				
Kollektiv overenskomst		61,6	1.041	
Alle andre svar		38,4	650	
Total		100,0	1.691	
Af dem der svarede andet end kollektiv overenskomst:				
(a)	Indeholder Deres ansættelsesbevis ... henvisning til en kollektiv overenskomst/aftale?	Indgår	2,4	41
(b)	Har De og Deres nærmeste kolleger ... valgt en tillidsrepræsentant?	Ja	10,1	171
(c)	Ja i både (a) og (b)	Ja	1,7	28
(d)	Summen af sandsynlige inkonsistente svar (sum af (a), (b) og (c))		14,2	240
Rekodede værdier for overenskomstdækning:				
- Dækket		61,6	1.041	
- Muligvis dækket		14,2	240	
- Ikke dækket		24,2	410	

Kilde: Arbejde og autonomi- survey, april-maj 2002.

Table A1.

Inkonsistente svar på spørgsmål angående om respondenterne er dækket af kollektiv overenskomst.

Som man kan aflæse af tabellen ser det ud til at 14% af respondenterne afgiver et inkonsistent svar, specielt på spørgsmålet om valg af tillidsrepræsentant har mange givet positive svar. Der er en sandsynlighed for at disse tilfælde er »falske negative« og at overenskomstdækningen er gældende. Men siden kontrollen af respondenterne egen jobbeskrivelse også viser, at nogle af disse personer falder uden for den sandsynlige rækkevidde af kollektiv overenskomst, er det ikke muligt at rekodere disse respondents svar til positive svar. Man kan kun placere disse respondenter i en middelgruppe – en gråzone – hvor respondenterne sandsynligvis er dækket.

Noter

- *. Denne undersøgelse er gennemført i forbindelse med forskningscenteret CARMA's generelle forskningsprogram, en gruppe af forskere fra hhv. Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter. Den finansielle støtte til dette forskningsprojekt er opnået gennem et forskningsprogram finansieret af Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd samt af Beskæftigelsesministeriet.

Forfatteren ønsker at takke ovenstående samt kolleger i CARMA, og specielt Henning Jørgensen, for nyttige kommentarer samt kritik til tidligere udgaver. Fejl og udeladelser er dog alene mit ansvar.

1. Eksklusivaftaler i den kollektive overenskomst er i Danmark ikke kun tilladt, de bliver ligefrem opretholdt af Arbejdsretten, som kan udstede bøder til arbejdsgivere som bryder en sådan aftale (Nielsen 105-13). Januar 2003 har regeringen fremsat forslag for folketinget om at forbyde eksklusivaftalerne. Forslaget er senere trukket tilbage, da det ikke kunne samle flertal.
2. Dette til trods for at den nuværende danske liberal-konservative regerings fagforeningsfjendske holdninger ikke kan sammenlignes med Thatcher-regeringernes holdninger.
3. Den præcise udbredelse af eksklusivaftaler er ikke kendt, men er blevet estimeret til at omfatte 7-10% af alle ansatte i den danske private sektor (jf. Udvalget om eksklusivbeskrivelser 2002; DA 1998: 197; Scheuer 1998; 2000a: 100-2).

4. Som en slags »forhandlingsbords spill-over«. Man kan betegne det som de danske industrielle relationers »copy and paste model«.
5. Eksempler er industriens overenskomst 2000-2004 mellem CO-Industri og Dansk Industri §18, stk. 3, litra e, p. 37, og Landsoverenskomsten – Kontor og Handel mellem Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund (HK) og Dansk Handel & service (DH&S) §12, stk. a, p. 17. Bestemmelserne er uændret videreført i de manglende overenskomster 2004-7.
6. Anekdoter. Man må tro det eller lade være!
7. Cf. Burawoy 1979; Roethlisberger & Dickson 1939; for en diskussion af disse klassiske studier se Scheuer 2002b: 77-84 and 166-71.
8. For mere information om målingen af overenskomstdækningen, se appendiks.
9. P-værdien fra Hosmer og Lemeshow Goodness-of-fit test anvendt i den logistiske bearbejdelse.
10. I disse situationer er de ekstra feriedage for det meste dele af en virksomheds-støttet frynsegode-pakke.
11. Ansatte må udøve en form for »restriktion af valg«, i denne forbindelse forstået som at der er en norm om at alle tager hans/hendes ekstra feriedage som ferie. For en diskussion af arbejdspladsens sociale normer jf. Scheuer (2000b: specielt 187-204).
12. På NNF-området (slagterierne) har den første runde af valgfrihed, som omhandler 2,7% af lønsummen i 2003-overenskomsten indebåret at på slagterierne i Danish Crown valgte 49% valgte kun feriedage, 37% valgte kun løn, 10% valgte at kombinere feriedage og løn, mens de resterende 4% valgte andre kombinationer (ikke mange valgte således pension). Den mere åbenlyse valgfrihed synes at have givet et mere diversificeret adfærdsmønster. Kilde: LO: Øje på beskæftigelsen. Maj 2003, ss. 85-7 og NNF.

Referencer

- Beck, U. & E. Beck-Gernsheim (2002) *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage
- Bild, T., Jørgensen, H., Lassen, M. & Madsen, M. (1998): Do Trade Unions Have a Future? The Case of Denmark. *Acta Sociologica*, 41:3, pp. 195-207
- Boje, T. & B. Furåker (2003): *Post-industrial Labour Markets*. London: Routledge

- Brown, R.K. (1992): *Understanding Industrial Organisations*. London: Routledge.
- Burawoy, M. (1979): *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Burns, T. & G.M. Stalker (1961): *The Management of Innovation*. London: Tavistock
- DA (1998): *ArbejdsMarkedsRapport*. Copenhagen: Danish Employers' Federation
- Due, J. & J.S. Madsen, C. S. Jensen & L.K. Petersen (1994): *The Survival of the Danish Model*. Copenhagen: DJØF Publishing
- Elster, J. (1989): *The Cement of Society. A Study of Social Order*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elvander, N. (2002): A New Swedish regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations* 8:2, pp. 197-217
- Frey, B. S. (1991): *Inspiring Economics. Human Motivation in Political Economy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Giddens, A. (1990): *The Consequences of Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (1991): *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. (1994): *Beyond Left and Right*. Cambridge: Polity Press
- Giddens, A. (1998): *The Third Way*. Cambridge: Polity Press
- Jørgensen, H. (2002): *Consensus, Cooperation and Conflict. The Policy Making Process in Denmark*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Kjellberg, A. (1998): Sweden: Restoring the Model? In Ferner, A. & R. Hyman: *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell, pp. 74-117.
- Kjellberg, A. (2001): *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv
- Kristiansen, J. (2000): Perspektiver og udfordringer for arbejdsretten. *Juristen* 82:6, pp. 205-19. Copenhagen: DJØF Publishing
- March, J.A. (1994): *A Primer on Decision Making. How Decisions Happen*. New York: The Free Press.
- Nielsen, R. (2001): *Lærebog i Arbejdsret*. 8th edition. Copenhagen: DJØF Publishing
- Offe, C. & H. Wieselthaler (1980): Two Logics of Collective Action. In *Political Power and Social Theory*. A Research Annual, M. Zeitlin (ed.) Vol. I.
- Powell, W.W. & P.J. DiMaggio (ed.s) (1991): *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Roethlisberger, F. J. & W. J. Dickson (1939): *Management and the Worker*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Ross, A. (1948): *Trade Union Wage Policy*. Berkeley: University of California Press
- Scheuer, S. (1997): *Arbejdstid og overenskomst*. Copenhagen: New Social Science Monographs.
- Scheuer, S. (1998): Denmark: A Less Regulated Model. In Ferner, A. & R. Hyman: *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell, pp. 146-70.
- Scheuer, S. (1999): The Impact of Collective Agreements on Working Time in Denmark. *British Journal of Industrial Relations* 37(3): 465-481.
- Scheuer, S. (2000a): Septemberforliget i forhold til storkonflikten i 1998 og spørgsmålet om eksklusivaftaler – to aktuelle udfordringer. In Ibsen, F. & S. Scheuer (ed.s): *Septemberforliget og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*. Copenhagen: DJØF Publishing
- Scheuer, S. (2000b): *Social and Economic Motivation at Work. Theories of Motivation Reassessed*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Scheuer, S. & M. Madsen (2000): Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme. *LO-Dokumentation*, nr. 2, pp. 5-55, Copenhagen: The Danish Confederation of Trade Unions (LO).
- Scott, W. R. (1995): *Institutions and Organizations*. London: Sage Publications.
- Sisson, K. & P. Marginson (2002): Co-ordinated Bargaining: A Process for Our Times? *British Journal of Industrial Relations* 40:2, pp. 197-220
- Stokke, T. (1999): Collective Bargaining and State Intervention in the Scandinavian Countries. *Transfer* 5, pp. 156-74
- Traxler, F. (1998): Collective bargaining in the OECD. *European Journal of Industrial Relations* 4: 207-26.
- Traxler, F., S. Blaschke & B. Kittel (2001): *National Labour Relations in Internationalized Markets*. Oxford: Oxford University Press.
- Udvalget om eksklusivbestemmelser (2002): *Betænkning*. [The Committee on Closed Shop Regulations: Report]. Copenhagen: Danish Ministry of Employment.
- Viby Mogensen, G. (ed.) (1995): *Work Incentives in the Danish Welfare State – New Empirical Evidence*. Aarhus: Aarhus University Press.