

# Fagligt Alternativ

**Indkaldelse til landsmøde**

**Ny form for information**

**Fagforeningstvang**

**Overenskomstforhandlinger**

**Danmarks Frie Fagforening**

**Danmarks Frie Fagforening**  
**Sekretariatet:**  
Lille Borgergade 13  
9400 Nørresundby

**Kontortid:**  
mandag - torsdag 10-16  
fredag 10-14  
**Tlf. 70 25 40 25**  
Fax 98 10 24 27

**Lokalkontor SJÆLLAND:**  
Zoffmannsvej 12 A, 4600 Køge  
Afd.leder: Michael Pedersen  
**Tlf. 70 25 40 25**  
Fax 98 10 24 27  
dff@dff.net

**Udgiver:**  
Danmarks Frie Fagforening  
dff@dff.net  
www.dff.net

**Ansvarshavende redaktør:**  
Morten Sørensen  
V. Børstingvej 20, 7800 Skive  
86 73 00 35  
redaktion@dff.net

**PoBe sats & repro**  
Rønnebærvej 6, 6430 Nordborg  
74 45 06 70  
pobe@mail.tele.dk

**Forsidebillede:** Jørgen Mikkelsen

Abonnement: 4 numre kr. 80,-  
**ISSN 0901-0165**

**Eftertryk tilladt**  
med tydelig kildeangivelse

## Informationsvejene i DFF

**Vi kommunikerer nu lynhurtigt med e-mail, SMS og Facebook. Denne udvikling vil DFF tage del i, og vi er ved at færdiggøre en strategi for medlemsinformation.**

**Fremover vil vi oftere udsende elektroniske nyhedsbreve - mere aktuelle.**

**Det er derfor vigtigt, at vi hele tiden kender din e-mailadresse. Er du i tvivl, om vi har den, så send den gerne igen. Tilmeld dig nyhedsbrevet på forsiden af [www.dff.net](http://www.dff.net).**

**Fremover vil der kun udkomme ét ordinært trykt blad om året - i januar, der bl.a. indeholder indkaldelse til landsmødet. Ekstranumre kan forekomme.**

**Skulle du være i den situation ikke at have adgang til internettet, hører vi meget gerne fra dig, så vi kan finde en anden løsning på det problem.**

# Indkaldelse

## Danmarks Frie Fagforenings landsmøde 2010

**Lørdag den 20. marts kl. 11 i DFF's lokaler,  
Lille Borggade 13, 9400 Nørresundby**

### Dagsorden

1. Valg af dirigent
2. Valg af referent og stemmetællere
3. Formandens beretning
4. Kassererens beretning - revideret regnskab fremlægges til godkendelse
5. Fremlæggelse af budget og fastsættelse af kontingent
6. Indkomne forslag
7. Valg af kasserer
8. Valg af yderligere 3 hovedbestyrelsesmedlemmer og 2 suppleanter
9. Valg af 2 revisorer samt en revisorsuppleant
10. Eventuelt.

*Bemærk: Formand, kasserer og hovedbestyrelsesmedlemmer vælges for to år ad gangen og er altså på valg hvert andet år.*

#### Fra vedtægterne:

- Alle medlemmer har møde- og taleret på landsmødet.
- Stemmeret er betinget af mindst 2 måneders medlemsanciennitet på datoen for mødets afholdelse, og at tilmelding til landsmødet er sekretariatet i hænde senest 20 dage før mødets afholdelse - altså den 24. februar.
- Tilmelding kan ske til sekretariatet skriftligt, på e-mail eller på tlf. 70 25 40 25.
- Forslag, der ønskes behandlet på landsmødet, skal være hovedbestyrelsen i hænde en måned før mødets afholdelse.

#### Samkørsel og kørselstilskud

Hvis lysten og tiden er der til at deltage, vil det være ærgerligt, hvis du på grund af lang afstand ikke har råd til billetten. Derfor kan du ringe til sekretariatet på 70 25 40 25, inden du melder dig til. Vi vil så forsøge at arrangere samkørsel, og hvis ikke dette kan lade sig gøre, betaler vi rejsen med offentligt transportmiddel.

#### Forplejning m.m.

Mødet begynder kl. 11; men allerede fra kl. 10 kan man få sig en kop morgenkaffe med rundstykker. Kl. 13 får vi frokost og om eftermiddagen kaffe med kringle. Den nævnte forplejning er gratis for medlemmer, hvorimod ledsagere betaler 60 kr.

Efter mødet er der bestilt bord på en restaurant i nærheden, der udmærker sig ved at servere god mad til lave priser. Middagen er på egen regning; men af hensyn til bordbestilling bedes du oplyse ved tilmelding til landsmødet, om du vil deltage i spisningen.



## Sagen mod Dalum Papir

### Danmarks Frie Fagforening har udtaget stævning mod Dalum Papir på vegne af to medlemmer.

På vegne af HL har vi krævet 28.000 kr., og på vegne af KJ har vi krævet 73.000 kr. De blev opsagt med en dags mellemrum, men KJ har været ansat i længere tid.

Det har været en lang og besværlig proces, der startede med, at HL var uenig med Dalum Papir om udregningen af løn og arbejdstider.

Dalum Papir kører hele døgnet i nogle afdelinger, idet nogle af processerne er meget vanskelige og kostbare at lukke ned og starte op igen. Derfor arbejdes der i treholdsskift med kontinuerlig drift. Dette udtryk dækker over noget, der nærmest ligner femholdsskift, idet der i weekenden er 2 hold, der arbejder i skift med 2 x 12 timer.

Det vil føre for vidt at forklare, hvad uenigheden går ud på, men kort sagt drejer det sig om, hvorvidt lønnen skal omregnes til 160 eller 152 timer pr. måned.

HL henvendte sig gentagne gange til sin formand og andre overordnede for at få klarlagt uoverensstemmelsen, uden at der blev opnået enighed.

Det har været svært for Danmarks Frie Fagforenings advokat at trænge til bunds i sagen, idet ansættelseskontrakten for HL og KJ henviser både til Industriens Overenskomst og en lokalaftale. Det har imidlertid ikke været muligt for KJ og HL at få lokalaftalen at se trods mange henvendelser.

Da vore medlemmer blev ved med at påstå, at de havde penge til gode, og andre ansatte også mente, at der var noget galt med lønudregningen, blev de opsagt. Den officielle begrundelse var "tilpasning af organisationen", men der var allerede 2 nye klar til at overtage deres opgaver.

Den lokalaftale, der gælder for Dalum Papir, er indgået af 3F, men det, at HL og KJ er medlemmer hos os, har nok været årsagen til, at de ikke kunne få lokalaftalen at se.

Der har været ført en lang korrespondance mellem vor advokat på den ene side og Dalum Papir og Dansk Industri på den anden side.



Først efter at stævningen var udtaget, lykkedes det at få modparten til at komme med en fyldestgørende redegørelse for deres opfattelse af forløbet. Sagen er endnu ikke berammet.

### Hvem er Dalum Papir?

Dalum Papirfabrik blev grundlagt i 1874 ved Odense Å. 100 år senere, i 1984, købte De Danske Sukkerfabrikker samtlige aktier i Dalum Papirfabrik, efter at de overtog aktiemajoriteten i 1983.

I 1990 overtog den svenske Stora Koncern De forenede Papirfabrikker, og virksomheden blev omdøbt til Stora Papyrus Dalum A/S, og i 1996 til Stora Dalum A/S. I 1999 blev fabrikken så overtaget af 4 investeringsselskaber, som er:

- AT Holding A/S,
- Invest Miljø A/S,
- Lønmodtagernes Dyrtidsfond,
- Dansk Erhvervsinvestering A/S.

Virksomheden får derefter sit nuværende navn: Dalum Papir A/S

Det er interessant at se på de fire selskabers bestyrelser. En stor del af bestyrelsesmedlemmerne har fagforeningsbaggrund, bl.a. en tidligere formand for Metal og en tidligere formand for LO.

Måske har ejerforholdet noget at gøre med uviljen mod vore to medlemmer. Under alle omstændigheder fortæller både HL og KJ, at deres tidligere arbejdskolleger giver dem ret i, at det er den egentlige årsag til afskedigelsen.

# Debatmøde om fagforeningstvung



I sensommeren afholdt Institut for Menneskerettigheder (IFM) et offentlig debatmøde om den udredning om "Diskrimination på grund af fagforeningsmedlemskab", som er omtalt andetsteds i bladet.

Baggrunden for mødet var, at udredningen påpeger på baggrund af interviews med enkeltpersoner og spørgeskemaundersøgelser, herunder en Megafon-undersøgelse med 1.376 personer, at hver femte lønmodtager føler et pres for at være med i en bestemt fagforening, og medlemmer af frie fagforeninger oplever at blive diskrimineret på grund af deres fagforeningsvalg. Værst ser det ud på det offentlige arbejdsmarked, hvor knap 18% af de offentligt ansatte adspurgte medlemmer af Kristelig Fagbevægelse mener, at de har oplevet fagforeningsdiskrimination. Rapporten konkluderer, at der kan "være tale om diskrimination i retlig forstand i strid med de menneskeretlige forpligtelser".



Undertegnede deltog som tilhører på DFF's vegne. Udredningen slap ikke for kritik fra salen og en pannedeltager. Den kendte arbejdsmarkedsforsker fra Københavns Universitet, Jesper Due, opførte sig som noget, der ligner en gadedreng; han afbrød ustandselig IFM's direktør, Jonas Christoffersen, i hans åbningsoplæg og havde svært med at følge henstilling til at vente med kommentarer til den efterfølgende program-satte debat.

Jesper Due beskyldte i øvrigt Institut for Menneskerettigheder for at være useriøs og bygge deres undersøgelse på et useriøst grundlag. Han kaldte rapporten for en gang makværk. Dette falder fint i tråd med DFF's erfaringer med denne forsker, der, lige så længe vi kan erindre i DFF, har været på tværs af alt det, der rører sig omkring fagforeningsfrihed og den enkeltes ret til selv at vælge fagforening.

LO's advokat, Jørgen Rønnow Bruun, sad også i panelet og udtrykte sin utilfredshed med rapporten. Han mente, den var ensidig, da den var betalt af Kristelig Fagforening og Frie Funktionærer og



beklagede sig over, at den kun indeholdt en undersøgelse af KF's medlemmer, og at KF medvirkede til at undergrave den danske model, da KF optræder som overenskomstgratister og strejkebrydere. Han mente desuden, at man havde "glemt" at medtage dom og hændelsen fra frisørkonflikten, hvor flere følte sig tvunget fra 3F og ind i Kristelig Fagforening, hvilket medførte, at flere af disse efterfølgende måtte have psykologhjælp. Han udtrykte desuden sin bekymring for enhedsfagbevægelsen, medlemsvandringen og den deraf svindende strejkekraft.

Formanden for Kristelig Fagforening, Søren Fibiger Olesen, gik herefter på talerstolen og gjorde opmærksom på, at dommen i frisørkonflikten, som Jørgen Rønnow Bruun nævnte, ikke drejede sig om, at Kristelig Fagforening var dømt; men at Kristelig Arbejdsgiverforening var.

I sin afslutning kom IFM's direktør, Jonas Christoffersen, ind på, at instituttet foreslår, at der etableres systemer på det offentlige arbejdsmarked, der skal være med til at sikre, at krav om lighed og saglighed altid efterleves, når det offentlige agerer som arbejdsgiver.

JM

# Udredning fra Institut For Menneskerettigheder:

## Hver femte oplever tvang fra fagforeninger

I en 164 sider lang udredning fra Institut For Menneskerettigheder kan man læse, at hver femte dansker føler sig presset eller ligefrem diskrimineret til at være medlem af en bestemt fagforening. Denne andel kommer Instituttet frem til v.h.a. flere spørgeskemaundersøgelser, interviews og en Megafonundersøgelse.

Udredningen starter med at beskrive, hvordan fagforeningsdiskrimination foregår på arbejdsmarkedet, og hvor udbredt det er. En typisk form for pres på arbejdspladser foregår ved, at nyansatte på deres første arbejdsdag bliver modtaget af tillidsrepræsentanten, der efter velkomst og rundvisning sætter sig sammen med den nyansatte og drikker kaffe. Herefter kommer overflytningsblanketten så op af tillidsrepræsentantens baglomme med ordene: "Her er vi medlemmer af X, og du skal lige skrive under her."

I del 2 redegøres for de forskellige internationale regler vedr. fagforeningsdiskrimination; der redegøres bl.a. for den sag om eksklusivaftaler, som DFF vandt ved Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg i januar 2006.

### Indirekte tvang lovlig

I del 3 er det de danske regler, der gennemgås, og det slås bl.a. fast, at eksklusivaftaler har været forbudt siden DFF's sejr ved Menneskerettighedsdomstolen. Men det slås også fast, at vedtagelser i kollektive overenskomster, der forpligter arbejdsgivere til at indeholde beløb i lønmodtagernes løn "til dækning af kontrolbidrag til fagforeningen med henblik på at få dækket den overenskomstbærende organisations udgifter til kontrol med overenskomstens overholdelse," sandsynligvis ikke er i strid med foreningsfrihedsloven. Altså indirekte organisationstvang er stadigvæk lovlig.

I fjerde og sidste del kommer IMR's anbefalinger, som bl.a. udmønter sig i nogle konkrete forslag til lovændringer, som kan ses i faktaboksen herunder.

### DET FORESLÅR IMR

Institut for Menneskerettigheder foreslår helt konkrete ændringer i den nuværende lovgivning, for at dæmpe op for problemerne. Forslagene er som følger:

I lov om forbud mod forskelsbehandling, kap. 1. om lovens anvendelsesområde:

*Nuværende:* § 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

*Tilføjelse:* Ved forskelsbehandling forstås i denne lov (...) race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, national, social eller etnisk oprindelse eller fagforeningsmedlemskab.

I lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet:

*Nuværende:* § 1. En arbejdsgiver må ikke undlade at ansætte en ansøger til en ledig stilling eller afskedige en lønmodtager, fordi denne er medlem af en forening eller en bestemt forening.

§ 2. En arbejdsgiver må ikke undlade at ansætte en ansøger til en ledig stilling eller afskedige en lønmodtager, fordi denne ikke er medlem af en forening eller af en bestemt forening.

*Ændres til én paragraf:* En arbejdsgiver må ikke ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår lægge vægt på, om en lønmodtager er eller ikke er medlem af en forening eller af en bestemt forening.

### Strid om udredning

Rapporten er efterfølgende blevet udsat for voldsom kritik af LO's Ugebrev A4, af LO og af flere LO-fagforeninger. Bl.a. går kritikken på, at det er bestillingsarbejde, fordi Kristelig Fagforening har været med til at betale for udredningen. Hertil svarer IMR, at det er gængs praksis for Institut for Menneskerettigheder som for lignende organisationer og universiteter, at analyser og udredninger støttes økonomisk af diverse interessenter, og at den eksterne finansiering ingen indflydelse har på problemformulering, analysemetoder eller konklusioner.

Arbejdsmarkedsforsker ved Københavns Universitet, Jesper Due, kritiserer i A4 nr. 30/2009 udredningen for at have for spinkelt et datagrundlag, hvilket IMR også afviser med henvisning til, at undersøgelserne lever op til gængs omgang med statistik. Jesper Due har da også efterfølgende måtte trække en del af sin kritik tilbage.

Udredningen kan downloades på adressen

<http://menneskeret.dk/files/pdf/Udredn%20nr7%2009.pdf>

## Politisk kommentar

På baggrund af den her omtalte udredning fra Institut for Menneskerettigheder, foreslår Det Konservative Folkeparti nu, at det skal være strafbart at diskriminere på baggrund af fagforeningsforhold, lige som det er strafbart at diskriminere på baggrund af handicap, religiøs overbevisning eller seksuel orientering.



Knud Kristensen

Til Morgenavisen Jyllands-Posten udtaler formand for Folketingets arbejdsmarkedsudvalg og konservativ arbejdsmarkedsordfører Knud Kristensen: "Der skal være frihed på det danske arbejdsmarked, så den enkelte har frihed til at organisere sig, som han eller hun vil. Det eneste, vi nu mangler i forskelsbehandlingsloven, er frihed til at vælge organisering."

Knud Kristensen påpeger i samme artikel, at de nuværende regler og love ikke i tilstrækkelig grad beskytter lønmodtagere mod at blive diskrimineret ude på arbejdspladserne, hvis de ikke er med i "den rigtige" fagforening.

Dansk Folkeparti er positiv indstillet til forslaget; men vil dog afvente et konkret udspil fra regeringen. Omvendt føler Venstre sig ikke overbevist om, at den nuværende lovgivning er utilstrækkelig. Beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V) har ikke udtalt sig om forslaget.

# Overenskomstforhandlingerne skudt i gang

Af *Jørgen Mikkelsen*

Her ved årets begyndelse starter overenskomstforhandlingerne inden for de store områder på industri og transportområdet. Det er især forhandlingerne og resultaterne på industriområdet, mellem CO-Industri og DI (Dansk Industri), der danner præcedens for forhandlingerne på de andre områder. Inden forhandlingerne er gået i gang, er der opstået en strid mellem HK og CO-industri omkring en 50% regel, der hindrer HK i at indgå overenskomster, medmindre mindst 50% af medarbejderne er medlem af HK.

Nye positive væksttal for dansk økonomi har fået LO-formand Harald Børsting i hopla med krav om, at der ved de kommende overenskomstforhandlinger er plads til en reallønsfremgang. Sidste år var der hele 5.710 virksomheder, der måtte dreje nøglen om, heraf alene 1057 konkurer inden for bygge og anlæg. Et deraf følgende ledighedstal på netop nu 122.700 ser ikke ud til at bekymre LO-formanden i hans udmelding.

Økonomi- og erhvervsminister Lene Espersen er mere bekymret, da hun advarer mod alt for høje lønstigninger ved de kommende overenskomstforhandlinger. Hun udtaler til Jyllands Posten, at hun frygter for yderligere forringelser af den danske konkurrenceevne og afviser samtidig, at der er tale om utidig politisk indblanding i overenskomstforhandlingerne.

Arbejdsmarkedsforsker Flemming Ibsen fra Aalborg Universitet forudser små lønstigninger på omkring to procent i gennemsnit.

“Det vil være relativt få, der kommer til at gå ned i løn. Det mest normale vil være små lønstigninger eller lønpause,” siger han til Newspaq. Han påpeger, at virksomhederne de sidste par år har fyret ansatte - netop for at kunne holde indtjeningen og lønnen oppe. De bløde områder vil fylde godt ved forhandlingerne.

“Ligestilling, ligeløn, kamp mod social dumpning og barselsforbedringer. Det vil være de temaer, der skal forhandles om. Men der skal også falde nogle penge, for fagbevægelsen går trods alt efter at sikre reallønnen,” siger han

En frisk Gallup-måling i Berlingske Business viser, at halvdelen af danskerne mener, at en sikring af virksomhedernes konkurrenceevne er et af de vigtigste emner ved overenskomstforhandlingerne. Kun lidt under en tredjedel pegede på højere løn som et centralt tema.

Danmarks Frie Fagforening er ikke en del af LO-familien og deltager derfor ikke i omtalte forhandlinger. Vores medlemmer deltager som sådan heller ikke i konflikten. Organisationer, der gennem 100 år har siddet på forhandlingsmonopolet, forbliver siddende på trods af, at vi gerne ville være med til at tage ansvar. Men der er ikke politisk ønske eller vilje til at lukke frie fagforeninger ind i varmen.

Vi har før set, at de store organisationer overfor medlemmerne har fremlagt et ikke spiseligt resultat. Sidste gang, der var konflikt, fremkom denne netop, fordi medlemmerne havde bedt om mere løn frem for mere pension. Det overhørte forhandlerne, og derfor nedstemte medlemmerne resultatet, og vi fik det, der populært blev benævnt som dummemandskonflikten. Det gik mest ud over dem, der ikke nåede at købe gær hos købmanden.

Ender forhandlingerne med konflikt, hvad vi bestemt ikke håber, så skal vores medlemmer ikke strejke, og de kan heller ikke af arbejdsgiveren lockoutes. Som hovedregel skal man passe sit arbejde. Bliver der problemer under en konflikt, uanset af hvilken art, bør du straks ringe til vort kontor eller vores hotline, sådan at vi kan rådgive dig i netop den situation, du står i.

## Carlsberg stævnes for 298.600 kr.

### Medlem smidt ud efter lille forseelse

Engang imellem kan man undre sig over, hvordan velrenommerede firmaer koldt og kynisk behandler sine ansatte. Det var også tilfældet hos Carlsbergs afdeling i Fredericia, hvor et af vores medlemmer efter otte års ansættelse som levnedsmiddeltekniker pludselig blev bortvist.

Begrundelsen var, at vort medlem efter at have udført sit arbejde havde forladt arbejdspladsen kl. 12:28. Arbejdstiden skulle have været til kl. 14:30. Vort medlem har gjort opmærksom på, at det har været almindelig praksis, at man må gå hjem, når dagens arbejde er udført frem for passivt at sidde og vente på, at klokken skulle falde i slag. Situationen forværredes yderligere af, at stempeluret var gået i stykker, og det derfor ikke kunne ses, hvornår vort medlem var gået.

Et møde med ledelsen hos Carlsberg formildede ikke situationen, selvom vort medlem aldrig før i sit otte år lange virke har fået en advarsel for forsømmelser. Konklusionen på forløbet blev, at vi nu har indstævnet Carlsberg for retten med krav om betaling af løn i opsigelsesperioden, godtgørelse og feriepenge på i alt 298.600 kr.

Retspraksis på området er, at man kun kan bortvise en medarbejder, hvis medarbejderen væsentligt har misligholdt sit ansættelsesforhold. Vurderingen af, hvornår en bortvisning på baggrund af misligholdelse er væsentlig, er meget restriktiv og konkret.

Møder en medarbejder for sent på arbejde, er det som hovedregel ikke en væsentlig misligholdelse. Her skal der først foreligge indskærpelser og klart definerende skriftlige advarsler, før man kan bortvise vedkommende. Det samme gælder, hvis en medarbejder forlader arbejdspladsen før arbejdstids ophør, dog sådan at der er visse undtagelser:

”Kan medarbejderen ikke på plausibel vis forklare sit pludselige fravær, eller hvis fraværet har haft alvorlige konsekvenser for arbejdsgiver, og arbejdstager vidste dette, eller hvis der ved interne retningslinjer eller i ansættelseskontrakten tydelig er indskærpet, at der foreligger et forbud mod at forlade arbejdspladsen i utide og at overtrædelse kan medføre bortvisning.”

Ingen af ovenstående undtagelser dækker vores medlems handling. Han gjorde sit arbejde færdigt, og det har været praksis at gå lidt før normal arbejdstidsophør, når jobbet var gjort. Firmaets kontrolmulighed, stempeluret, virkede ikke. Vi og vort medlem står måbende tilbage overfor, at et så velrenommeret firma som Carlsberg vil bevæge sig ned på så lavt et plan, som det her er sket, og oven i købet over for en medarbejder, man har haft og været glad for i otte år.

*JM*

# Kassereren har ordet

## Friheden bliver mere og mere vigtig

Det gælder for mange forhold i vores liv, at vi selv vil have størst mulig indflydelse og selvbestemmelse over det, som betyder noget for os. Vi kan forstå på tilgangen af nye medlemmer i 2009, at en stor del af dem specielt har valgt en fri fagforening og et lavt kontingent. De ønsker en fagforening uden tilknytning til bestemte fag og fri for specifikke partipolitiske bindinger. En fagforening, som hjælper én, hvis man får problemer på arbejdspladsen uden at bruge medlemmernes penge til noget uvedkommende. Samtidig er det også velkomment for mange, at vi har et meget lavt kontingent. Det giver dig frihed til at bruge dine penge til andre ting.

## Spar tid og penge

En meget stor del af vore medlemmer er nu tilmeldt PBS og sparer derved både tid og penge: den tid, det tager at betale på netbank, i banken eller på posthuset, og på pengene det koster at betale porto/gebyr. Og den allerbedste ting - og beløbsmæssigt tunge - at spare på ved at benytte sig af PBS, er de rykkergebyrer, vi er nødt til at pålægge rykkerne for det ekstra arbejde, de langsomme betalere pålægger os.

## Krisen kradser – og kan give nye vaner

Danmark har gennem nu halvandet til to år været en del af den globale, finansielle krise. Det har længe været et mærke for sekretariatet og vore sagsbehandlere. Enkelte medlemmer kommer bagud med kontingentet, men de største virkninger af krisen ser vi, når nogle af vore medlemmer bliver ofre for, at arbejdsgiveren går konkurs eller flytter produktionen til udlandet og derfor fyrer ansatte. Den glædeligste er selvfølgelig - og det både for medlemmerne og for os

- når nogle i deres iver for at spare, kigger kritisk på deres faste udgifter og opdager hvor meget, de kan spare i kontingent ved at skifte til Danmarks Frie Fagforening - op til ca. 5.000 om året.

Rigtig hjertelig velkommen til alle jer, der kom til i 2009.

## Få indflydelse på din fagforening – også på kontingentet

I Danmarks Frie Fagforening afholder vi hvert år et landsmøde, hvortil alle medlemmer er inviteret - se indkaldelsen til landsmøde 2010 her i bladet.

Vi håber hvert år at være nødt til - med glæde - at flytte mødet til endnu større lokaler på grund af pladsmangel, men dette positive problem har vi ikke haft siden slutningen af 80'erne, hvor der skulle være kampvalg til posterne i bestyrelsen. I over 20 år har der hersket almindelig demokratisk fordragelighed på landsmøderne, og foreningen har alligevel ofte været heldig at få nye og yngre kræfter i hovedbestyrelsen.

Min opfordring er dog fortsat til alle medlemmer - også til de mange nye, som valgte at melde sig ind hos os i 2009 - meld jer til landsmødet i år. Få en lørdag sammen med dine ligesindede i fagforeningsregi, få hilst på bestyrelsesmedlemmerne, hør om arbejdet i foreningen og vær med til at fastsætte kontingentet for det kommende år.

Vi vil glæde os til at hilse på dig.

*Marianne Therp*



# Nyt fra sagsmappen

*At krisen kradser hos mange virksomheder, har vi mange indikationer på. I øjeblikket har vi langt flere faglige sager end blot for få år siden. Sagerne drejer sig typisk om manglende løn, pension, feriepenge m.v. og opstår ofte i forbindelse med afskedigelser.*

## Lindschouw Entreprenør og Brolægning i Roskilde

Her ville man ikke betale de sidste to ugers løn samt 1. og 2. ledighed til vort medlem, der havde udført arbejde på en byggeplads ved Frederiksberg. Arbejdsgiver påstod, at vort medlem ikke havde udført noget arbejde.

Sagen endte i retten i Roskilde, som foreslog et forlig, sådan at arbejdsgiver skulle betale 16.500 kr. til vort medlem plus sagens omkostninger på 4.800 kr. Forliget blev accepteret. Imidlertid har sagen igen udviklet sig, da arbejdsgiver ikke har kunnet betale, hvorfor vi har været nødsaget til at gøre udlæg i en Opel Vectra med efterfølgende aftale om en afdragsordning.

## Danish Hotel Service i Ørbæk

Meget bedre var det ikke hos Danish Hotel Service i Ørbæk. Her har man specialiseret sig i ikke at betale ansatte og tidligere ansatte feriepenge, som loven foreskriver.

Vort medlem manglede at få ca. 2.300 kr. Det viste sig at være en fuldstændig umulig opgave for os at få disse penge; men det lykkedes til sidst efter trusler om retssag og politianmeldelse. Vort medlem er lettet; men som hun siger til os: "Jeg har jo for længst

holdt ferie og havde heldigvis penge at lægge ud; men hvad med de andre unge piger, som har været der, og som ikke er medlem af nogen fagforening. De har heller ikke fået deres feriepenge."

## Lærling fyret

Hos en muremester i Frederikshavn blev vort medlem, der kontraktligt var under uddannelse som murerarbejdsmand, pludselig fyret under henvisning til manglende arbejde. Vi gjorde firmaet opmærksom på, at man ikke sådan kunne løbe fra en kontrakt, og hvis dette blev fastholdt, ville vi være nødt til at kræve erstatning ad rettens vej. Efter et meget langt tovtrækkeri med firmaet begyndte vort medlem på ny jf. sin uddannelsesaftale.

## Møllers Fragt og Transportservice

Hos Møllers Fragt og Transportservice i Havndal har man rod i de overenskomstbestemte pensionsindbetalinger. På lønsedler fra 2008 figurerer pensionen som indbetalt; men pengene er ikke gået ind på vort medlems pensionskonto, og på lønsedlerne fra 2009 er pensionen end ikke påført lønsedlerne.

Vort medlem har rettet mange henvendelser til indehaveren af transportfirmaet uden resultat. I DFF har vi i skrivende stund endnu ikke fået meddelelse om, at fejlene rettes, hvilket betyder, at vi bliver nødt til at gå rettens vej for at få pengene.

*JM*



**DANMARKS  
FRIE  
FAGFORENING**

Alternativet i dansk fagbevægelse  
Partipolitisk uafhængig

**Formanden  
har ordet:**



Knud Kristensen (K) har sat fingeren på et ømt sted, når han i avisartikler og debatindlæg beskriver, at der fortsat ikke er reel frihed til at vælge fagforening i Danmark.

Efter at vi i Danmarks Frie Fagforening i januar 2006 vandt sagen om eksklusivaftaler (fagforeningstvang) over staten Danmark ved Menneskerettighedsdomstolen, skulle der jo ikke længere være hindringer for den enkeltes ret til at vælge, men en rapport fra Institut for Menneskerettigheder (IMR) konkluderer, at fagforeningstvang eksisterer i bedste velgående.

Det har vi i DFF vidst længe før rapporten, da det er noget, vi ofte hører fra potentielle medlemmer. Intet illustrerer dette bedre end sagen, vi efterfølgende fik i Nordjylland, hvor man på Aalborg Portland bestemte ikke havde tænkt sig at følge de nye retningslinjer; men udøvede heksejagt på to procesoperatører, fordi de havde valgt os som deres fagforening. I hele dette opsatte scenarie var det utroligt skuffende at se, hvordan ledelsen tog parti i forhold til den på borgen regerende LO-fagforening.

Selv efter at byretten dømte Portland for fagforeningstvang, og vores medlemmer fik tusindvis af kroner i erstatninger, er der noget, der tyder på, at fagforeningstvangen fortsat hersker her. En ansat har overfor mig udtalt, at der på Aalborg Portland stadig ikke findes den reelle fagforeningsfrihed.


Om en skærpente lovgivning kunne omvende omtalte arbejdsplads er nok tvivlsomt. Der skal simpelthen en holdningsændring - måske endda et generationsskifte

til. Gamle vaner og metoder hersker stadig bredt på området; men naturligvis er ethvert tiltag, der kan skubbe til udviklingen velkommen.

Men på den lange bane kommer vi ikke uden om også at tale om aftalefrihed, når vi taler om organisationsfrihed. Venstre og Konservative fremsatte i 2001 - B 13 Forslag til folketingsbeslutning om begrænsning af retten til at iværksætte faglige blokader på arbejdsmarkedet. Dette forslag var blevet fremsat år efter år under Nyrup-regeringen.

Forslaget skulle standse den urimelige tilstand, at en organisation kan konflikte en virksomhed til lukning, selvom den ikke har medlemmer på virksomheden, og selvom der i forvejen er overenskomst med en fri fagforening, som dækker alle ansatte.

Dette forslag syntes daværende beskæftigelsesminister, Claus Hjort Frederiksen, ikke særligt godt om. Han stoppede nemlig beslutningsforslaget. Det betød, at vi lagde vores aftalekoncepter på hylden, da vi ikke ønskede yderligere at medvirke til virksomhedslukninger. Bagsiden er naturligvis, at medlemsvandringen får et begrænset niveau. Det er vel det, man reelt set politisk overordnet har ønsket sig og fået. Hvis man politisk ønsker sig en anden situation nu, var det en god idé at støve det gamle lovforslag af og genfremsætte det.

  
Jørgen Mikkelsen