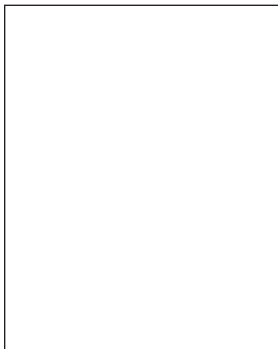


Fagforeningernes rolle i fremtiden

af **Leila Falk Frandsen**, Danske Forsikringsfunktionærers Landsforening



Tiderne ændrer sig, og i dag er det ikke på samme måde som "i gamle dage" noget helt naturligt at være medlem af en fagforening, når man er ansat som lønmodtager. De unge på arbejdsmarkedet og dem, der kommer i nærmeste fremtid, stiller med helt andre forventninger end tidligere. For blot få år siden kunne man være sikker på svaret, hvis man spurgte: Hvad er fagforeningens fornemste opgave? Svaret ville da kort og godt lyde: At forhandle medlemmernes løn!

Leila Falk Frandsen

I dag er det ikke helt så enkelt, og det er derfor naturligt, at mange spørger sig selv, om fagforeningerne overhovedet har en rolle på fremtidens arbejdsmarked.

Når det spørgsmål er stillet, skal det dog næppe undre nogen, at jeg absolut er af den opfattelse, at fagforeningerne også har en rolle i fremtiden. Ja, jeg vil endda vove den påstand, at fandtes fagforeningerne ikke allerede, så måtte vi opfinde dem! De har stadig deres berettigelse, men det er også rigtigt, at de sandsynligvis vil komme til at optræde i nye og anderledes roller. Der sker så at sige en forskydning eller en omprioritering af de opgaver, der skal løses.

Hvorfor fagforening

Enten vil der være behov for fagforening, fordi der fortsat vil være en modsætning mellem det at være arbejdsgiver og det at være lønmodtager. Og behovet vil basere sig på de fælles interesser, som man må antage, at lønmodtagerne som gruppe har.

Eller der vil være behov for fagforeninger, fordi lønmodtagerne stadig har nogle interesser, der bedst varetages i fællesskab.

Til gengæld må man konstatere, at fagforeningens rolle som kamporganisation er udspillet. Og hvor kamporganisationens rolle var at sørge for bedre lønninger til den gruppe, der nu engang var organiseret i dette fag.

Historisk set ser vi dette manifesteret i fagforeningens erkendelse af deres *samfundsansvar*.

Og dermed har vi det tredje interesseområde inde i billedet. 60'erne og til dels 70'ernes galopperende inflation var blandt andet en følge af, at særinteresserne på mange områder medvirkede til at presse lønningerne i vejret på bekostning af almenvellets interesse. Nu er vi havnet i en situation, hvor der stort set er status quo. Stiger lønnen på et område, gør den det med øjeblikkelig virkning også på alle de andre.

Når det er tilfældet, ophæver forbedringerne så at sige sig selv. De bliver virkningsløse og dermed ligegyldige.

Fagforeningernes oprindelige kamp var en kamp for at ændre fordelingen af de økonomiske midler; at skaffe arbejderne bedre levefod ved at flytte midler fra en gruppe til en anden. Og det vil især sige fra arbejdsgiverne til lønmodtagerne.

Nu er det næppe sådan, at løn er uden betydning. Når der ikke i den grad fokuseres på løn, skyldes det efter min mening, at man på forhånd tager det som givet, at den er i orden – at den er som den skal være. Og man ved, at lønstigningen ikke overskrider de grænser, der er opsat fra statsmagtens side. Det vil sige, at lønudviklingen nøje følger udviklingen på sammenlignelige områder. Der er vel ingen, der forestiller sig, at bankfunktionærer for eksempel ved en overenskomstforhandling får 7 procent i lønstigning, mens en forsikringsfunktionær må nøjes med 2?

Man kan sige, at arbejdnernes levefod ikke mere kan forbedres af den fordelingspolitiske vej.

Nu står vi altså i en situation, hvor man erkender, at man på en række områder har fælles interesse. Vi ser gerne, at erhvervslivet er konkurrencedygtigt, og at der er overskud på betalingsbalancen. Vi ser gerne, at virksomhederne blomster, og at der er arbejde til alle (eller så mange som overhovedet muligt).



Engang var fagforeningerne virkelig kamporganisationer

Vi ser helst, at pengene beholder deres værdi. Og vi ved, at det kan opnås gennem afbalancerede lønkrav.

Når dette er sagt, kommer man også frem til den erkendelse, at der er problemstillinger i dette, som det enkelte menneske vanskeligt kan overskue, og dermed er vi direkte tilbage ved fagforeningernes rolle. Netop fagforeninger har jo den ekspertise til analyse og vurdering til sin rådighed, som en enkelt person ikke har. En del af fagforeningens rolle bliver således at gå ind i forhandlingerne med arbejdsgiverne (og også samfundet/statsmagten) med denne ekspertise og med det formål at se problemstillingerne ud fra lønmodtagerens synsvinkel, eftersom der næppe har været tvivl om, at arbejdsgiverforeningerne vil se dem ud fra deres.

Når mange erklærer fagforeningerne for døde, skyldes det efter min mening, at de forveksler interesserne ved for eksempel udelukkende at sætte lighedstegn mellem arbejdsgivernes interesser og deres egne. På sigt vil det kun føre til ubalance i den forstand, at arbejdsgiverenes interesse vil blive domi-

nerende. Hvilket jo vil føre til at fagforeningerne vil blive genetablerede som kæmpeorganisation, idet der så vil være brug for dette.

Lønspørgsmålet vil således stadig være en hovedopgave for fagforeningerne, selv om det vil være på en mere analyserende og vurderende måde end tidligere, og hvor det ikke vil handle så meget om at bestemme og regulere for den enkelte - dette varetages på det decentrale plan.

På trods af at undersøgelser viser, at løn spiller en betydelig mindre rolle end tidligere, vil jeg alligevel vove den påstand, at det ikke er tilfældet. Løn er stadig vigtigst. Det ser blot ud som om, at det er underordnet, fordi fagforeningerne hele tiden vil sørge for, at den er ok.

Hvis alt blev givet frit, således at arbejdsgiverne kunne betale forskelligt alt eftersom man var medlem af en fagforening eller ej, ja så ville man nok se interessen for lønnen stige betydeligt.

På de andre områder er det detsamme, der gør sig gældende. Fagforeningerne råder over eksperter på de forskellige områder. Eksperter, der kan råde og vejlede og som kan indgå i forhandlingerne på lige fod med arbejdsgiverne.

Nu handler det mere om samarbejde



verne, der ganske givet "glemmer", "overser" eller negligerer synspunkter, der kan tælle til fordel for lønmodtagerne.

Vi ser altså i fremtiden mere og mere fagforeningerne træde ind i ekspertrollen, hvor de advokerer for lønmodtagernes synspunkter.

Fra centrale til decentrale løsninger

Tendensen i øjeblikket viser klart, at flere og flere af de opgaver, der tidligere blev løst af fagforeningen fra centralt hold, nu lægges ud på de enkelte arbejdspladser, hvor opgaverne skal løses af tillidsrepræsentanterne og virksomhedernes ledelser i samarbejde.

Overenskomstens rammer giver således i dag langt større mulighed for indgåelse af lokale aftaler omkring arbejdstidens tilrettelæggelse, flextid og bonusløn.

Opgaver der skal prioriteres højere

I juni 1996 offentliggjorde Gallup en undersøgelse af medlemmernes krav til deres fagforeninger, og denne undersøgelse viste, at medlemmerne lægger mindre vægt på lønspørgsmål og i stedet mener, at fagforeningerne skal arbejde for at sikre velfærd og tryk i bredere forstand.

Derfor træder lønspørgsmålet i baggrunden, og der bliver sat fokus på nye områder. Og her viser Gallup-undersøgelsen, at der er stor opbakning til arbejde for bedre arbejdsmiljø, uddannelse, pension samt medbestemmelse på arbejdspladsen. Samtidig viser undersøgelsen, at medlemmerne ikke lægger vægt på at modtage fritids- eller ferietilbud.

Nogenlunde den samme fornemmelse får man, når man hører Institut for Fremtidsforskning udtale sig om den kommende generations forventninger til arbejdspladsen. Her peger man på, at de unge godt nok ikke forventer livstidsansættelser, men forventer

medansvar og opgaver, der også er personligt udviklende, således at man via sin ansættelse i ét firma rent faktisk også kvalificerer sig til jobs andre steder.

Tendensen til en højere prioritering af de mere tryghedsmæssige opgaver ser man blandt andet i arbejdsministerens udspil omkring sikkerhed på arbejdspladsen. Arbejdsministerens melding lyder klart, at det for samfundet er uacceptabelt med de mange statsudgifter i forbindelse med arbejdsbetingede skader, og den psykiske nedslidning af arbejdsstyrken. Der lægges nu pres på både arbejdsgivere og arbejdstager for at få sikkerheden forbedret. Et led i denne strategi er kravet om styrkelse af sikkerhedsorganisationerne i virksomhederne.

Vi ser i dette tilfælde igen, hvordan der er 3 interessenter på banen. Udspillet kommer fra

statsmagten (efter først uden resultat at have været drøftet mellem de tre parter), hvorefter det bliver arbejdsmarkedets parter, der i samarbejde skal producere løsningerne.

Dette viser klart, at der stadig er brug for en aktiv fagforening, selv om opgaverne har ændret sig fra det traditionelle med at skaffe medlemmerne anstændige vilkår.

For mig er der ingen tvivl om, at på sigt vil især lønforhold, men også arbejdstider mv. i højere grad blive individuelle aftaler mellem den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere og den lokale ledelse. Dette vil imidlertid ikke blot kræve en holdningsmæssig ændring hos medarbejderne, men også en hel anden ledelsesfilosofi end den vi kender i dag. En lang højere grad af medbestemmelse på arbejdets tilrettelæggelse og udførsel er nødvendig.