

## Tidens udfordringer til dansk fagbevægelse

Skrevet af: **Anders Laubjerg** | Offentliggjort: 01. december 2009

---

I LO's Forretningsudvalg blev idéen da heller ikke skudt ned. Der arbejdes videre med visionen om ét fagforbund. Måden, hvorpå der arbejdes videre med visionen, er dog ganske afgørende for udfaldet. Man må håbe af erfaringsmæssige grunde, at måden ikke tager form af et eksternt konsulentfirma, der for dyre kontingentkroner får til opgave at fortælle LO-fagbevægelsen, hvordan LO-fagbevægelsen ser ud og kunne se ud. Billedet i spejlet hver morgen lyver ikke. LO-fagbevægelsen burde kunne genkende sig selv.

Nu må ingen imidlertid forvente, at ét LO fagforbund ser dagens lys inden for de nærmeste år. Det skyldes ikke blot lav som højs frygt for forandringer. Det skyldes lige så meget manges frygt for, at ét stort fagforbund vil sætte yderligere turbo på de senere års medlemstilbagegang i LO-fagbevægelsen.

### Personlige erfaringer fra 14 fusioner

Personligt har jeg høstet erfaringer fra 14 fusioner i Metal København i perioden 1996 - 2006. Erfaringerne herfra fortæller mig, at tre udgangsbetingelser skal opfyldes, før fusionsdrøftelserne overhovedet når ind til sagens faglige substans.

- Afdelingerne skal være økonomisk under pres
- Personkabalene i toppen skal være på plads
- En vilje til forandring skal være til stede samt en forståelse for, at organisationer ændres oven fra og ned.

Er ovennævnte tre betingelser på plads, så er medlemmerne, som det hele dybest set drejer sig om, de mest åbne, parate og loyale af alle, blot tilliden til lederne er intakt. Disse udgangsbetingelser skal være opfyldt, før alle uden benspænd og dolke i ryggen kan samles om selve sagen: Dagens og tidens udfordringer for de fusionerede fagforeninger samt den faglige målsætning.

Af ovennævnte betingelser er kun den første med sikkerhed til stede i forhold til LO's 16 forbundsmedlemmer. I forhold til spørgsmålet om, hvorvidt fagbevægelsen skal satse på at være en "servicebutik" med de rigtige "varer på hylderne" eller en forening, der satser på at "organisere medlemskabet" omkring værdier, der skaber identitet for den enkelte, er jeg endvidere ikke sikker på, at der i LO findes en afklaret enighed på denne del af den faglige målsætning.

### Tilpasning til yderligere medlemstilbagegang

Efter de senere års forbundsfusioner inden for LO-familien oplever vi reelt i dag en vis tøven i forhold til at fortsætte ad fusionernes store motorvej. Denne tøven er ikke helt ubegrundet. De allerede gennemførte fusioner i fagbevægelsen har nemlig langt fra været nogen medlemssucces. De gennemførte fusioner har ikke haft målsætningen på plads og slet ikke en målsætning om at genopfinde fagbevægelsen som en forening med fokus på at organisere medlemskabet i lokale netværk omkring faget og overenskomsten og med lokale tillidsrepræsentanter som fællesskabets synlige, nærværende og kompetente repræsentanter.

I stedet har fusionerne været præget af at være strategier for rettidig tilpasning af organisationerne til fortsat medlemstilbagegang. De fusionerede medlemmer har oplevet tab af identitet.

Fagforeningen og "toppen" er kommet endnu længere væk. Tilbage har stået endnu flere medlemmer, der endnu mere oplever sig selv som "kunder i en servicebutik", hvor "varerne" i servicebutikken fortsat opleves som værende for dyre i forhold til de kopier, der også tilbydes på markedet.

Det samme forhold opleves internt i fagforbundene, hvor det over de seneste år er gået rigtig stærkt med sammenlægninger af afdelinger. HK er over de senere år gået fra 30 til 7 afdelinger; Dansk EL-forbund fra 50 til 13; Dansk Metal fra små 100 til 58 afdelinger. 3F er som landets største fagforbund med 77 afdelinger endnu lokalt tilstede i de fleste af landets 98 kommuner, men også i dette forbund vil vi se mange afdelingsfusioner i de kommende år.

Også i forhold til disse interne afdelingsfusioner har i hundredvis af tillidsrepræsentanter oplevet, at de efter års bestyrelsesarbejde i fagforeningen i den "ny afdelings slagkraftige navn" ryger af i svinget med tab af engagement og identitet til følge.

Èt LO-forbund her og nu vil - hvor sympatisk tanken end er - for alvor sætte turbo på denne udvikling. Mit skøn skal være, at ét LO-forbund vil koste over 100.000 medlemmer over få år. Den aktuelle tøven overfor de store fusionsplaner har på denne baggrund fat i en reel bekymring.

Fortsætter den nuværende udvikling, vil ingen LO-forbund været repræsenteret lokalt i byer som f.eks. Helsingør, Frederiksværk, Nyborg og Skagen. "Fagforeningen" vil være en hjemmeside, en mailadresse eller et telefonnummer til et fjerntliggende hus i København, Randers eller Esbjerg.

Efter de senere års forbunds- og afdelingsfusioner ser vi derfor i dag et øget fokus på, at fusionsvejen ikke må betyde tab af faglig identitet. Denne skal forsvares og bevares. Flere små forbund kvier sig af samme grund for at ende som sømændene og murerne, som onde tunger vil vide, at omverdenen ikke har hørt meget til siden de som forbund fusionerede ind i SiD (3F) og bekræftede videnskaben i, at store fisk æder små fisk.

Ovennævnte betænkeligheder kan ikke bare afvises som ubegrundede. Der er derfor gode argumenter for, at LO-familiens reelle behov for at rykke tættere sammen ikke i første omgang finder sted som 16 forbundsriddere omkring det runde bord i gang med at tegne organisationsdiagrammer, fordele kasketter, formuer og forbundshuse. Glem det! Derimod er der behov for, at 16 forbundsformænd ikke undervurderer dagens store udfordringer til dansk fagbevægelse, men her og nu tager såvel langsigtede som lavpraktiske skridt til at matche udfordringerne inden for en fælles strategi for medlemsfremgang.

### **Udfordringerne må ikke undervurderes**

Uden at råbe ulven kommer, så er der grund til stille og roligt at iagttage, at dagens udfordringer til dansk fagbevægelse er megastore. Her skal nævnes 3 udfordringer:

- organisationsgradens kritiske grænse

Organisationsgraden i Frankrig ligger i dag på 12 %, men fransk fagbevægelse kan stadigvæk lamme samfundet gennem strejker, så hvad er problemet! For dansk fagbevægelse er problemet, at organisationsgradens kritiske grænse på det danske arbejdsmarked, der i modsætning til det franske er reguleret af arbejdsmarkedets parter, ligger på +50 % - måske på 60 %. Den danske models hele legitimitet hviler i virkelighedens verden på et organiseret arbejdsmarked. Overskrides den kritiske grænse, vil og må politikerne tage over. Organisationsgraden er i dag faldet til omkring 70 %. Fremskrives de sidste ti års udvikling, så vil den danske model have styrke som et korthus.

- erhvervsstrukturen ændrer sig

Lindø, Grundfoss og Danfoss er (var) eksempler på tre sværvægttere i det gamle industrisamfund, som var "gode modstandere" at have ved forhandlingsbordet, når nye hjørnesteen skulle grundlægges i den danske model. De tilsvarende arbejdspladser var også gode at have i forhold til høje organisationsgrader. Udviklingen er på to fronter på vej væk herfra. De store koncernejede arbejdspladser er ikke længere danske, og de danskejede små arbejdspladser har svært ved at løfte aftaleopgaven samtidig med, at virkeligheden med mange uorganiserede er hverdag på de små arbejdspladser. Denne udfordring er en udfordring til begge parter på arbejdsmarkedet og reelt også til de politiske partier.

- A-kasserne - redningsplanke eller møllesten om halsen

Det er blevet fremført i debatten, at "en fagforening uden a-kasse er som en skovhugger uden arme". Jeg mindes også en arbejdsmarkedsforsker, der tilbage i 70'erne spåede, at den faglige organisationsgrad ville falde til mellem 60 og 70 %, hvis fagbevægelsen mistede de faglige a-kasser. Nu er organisationsgraden faldet til dette niveau, men uden at den store stygge ulv har taget a-kasserne fra LO-fagbevægelsen.

Her er et område, hvor LO-fagbevægelsen må stoppe klynkeriet og den evige råben ulven kommer. Mit indtryk er, at der her soves i timen, og at de store udfordringer på a-kasseområdet ikke i tilstrækkelig grad tages alvorligt. Vel er der sket meget, men problemet er, at der burde være sket endnu mere.

Som svar på disse udfordringer skal jeg pege på tre overskrifter på "medlemmernes LO-fagbevægelse".

### **Medlemmernes LO-fagbevægelse**

- 98 kommuner - 98 fagforeningshuse

I de næste år vil forbund som 3F og Dansk Metal have behov for at nedlægge yderligere et stort antal mindre afdelinger. Det er nødvendigt af såvel økonomiske som af faglige grunde, idet en bæredygtig afdeling kræver et vist medlemsvolumen for at kunne være bemandet med den nødvendige ekspertise. Men samtidig med de enkelte forbunds centralisering af ressourcerne skal et nyt LO-fællesskab muliggøre den modsatte udvikling. Fastholdelsen af en lokal tilstedeværelse i form af et fælles fagforeningshus, som for nogle forbund vil være en afdeling, for andre et servicecenter. Det afgørende er, at de enkelte forbund fastholder en identitet og et fagligt miljø, der er lokalt forankret i kommunens erhvervsliv og arbejdsmarked.

De 16 forbundsformænd i LO burde her og nu formulere en målsætning og en strategi for, at LO-familien i fællesskab er nærværende og synlig i hver eneste danske kommune (naturlige arbejdsmarkedsområde).

- Professionalisering af samarbejdet mellem a-kasserne og fagforeningerne

Skal a-kasserne ikke gå samme vej, som sygekasserne gik i 60'erne under socialdemokratisk ledelse, (hvilket i parentes bemærket ville være et dolkestød mod Krifa og DLA), så skal a-kasserne under LO op i tempo i forhold til dagens udfordringer.

Det synes oplagt, at LO a-kasserne inden for A-kassernes Samvirke burde tage førertrøjen på og vise, hvordan man gennem et tættere samarbejde kan modernisere a-kasserne. I dag kører 28 danske a-kasser stort set med 28 forskellige IT-systemer og 28 forskellige ledelses- og administrationssystemer. Som lokal fagforeningsmand kunne jeg måske sige, at det kan være a-kassernes problem. Men det kan jeg absolut ikke sige, efter som jeg selv i mit fagforeningsarbejde er

afhængig af a-kassens IT-systemer, og skulle den lokale fagforening ønske synergi ved et tættere tværfagligt lokalt samarbejde, så vil fagforeningerne direkte være afhængige af, at a-kasserne kan "tale sammen".

Skal de lokale fagforeninger og a-kasser hver for sig blive bedre til det, de i dag er gode til, så skal samarbejdet etableres på et nyt grundlag, hvor a-kasserne og fagforeningerne reelt bliver ledelsesmæssigt og administrativt adskilt. Dagens centrale udfordring for samarbejdet mellem fagforbund og A-kasser er at gå fra "ejerskab" til "partnerskab". Det udgør selve hovednøglen til en modernisering af de faglige A-kasser.

Når man i dag i den lokale fagforening vælger en kasserer for fagforeningen, som samtidig får til opgave at være leder af a-kassen, så tages opgaverne og udfordringerne ikke seriøst nok.

En reel adskillelse vil åbne op for to nødvendige udviklinger. Centralisering af a-kassernes administration og service. Denne udvikling understøttes af tidens digitale a-kasse, og samtidig kan de lokale afdelinger afkobles fra deres a-kasseansvar. Den frigjorte tid kunne da passende bruges til ... ja f.eks. til fagforeningsarbejde. For det andet - og ikke mindst - ville det muliggøre et tættere samarbejde LO's a-kasser imellem.

Kendskabet til medlemmerne, virksomhederne, faget og uddannelserne skal findes i fagforbundene og i de lokale afdelinger - og sandheden er, at dette kendskab eksisterer mindre og mindre i kraft af ansvaret for de faglige a-kasser. De faglige a-kassers såkaldte "kendskab til medlemmerne" må ikke blokere for den modernisering, som begge parter har hårdt brug for. Denne erkendelse må efterhånden drages og danne grundlag for en modernisering, hvor samarbejdet mellem de faglige a-kasser og LO-fagbevægelsen etableres på et professionelt grundlag.

- Fagbevægelsen må genopfinde sig selv

Når LO's tillidsrepræsentanter hver dag er konfronteret med at "sælge" et fagforeningskontingent, der er tre gange dyrene end det "kundetilbud", som de samme kolleger dagligt bombarderes med fra Krifa, DLA og ASE, så skal man vide, hvad der har værdi, og hvad der ikke har værdi; man skal vide, hvor LO-fagbevægelsen er i konkurrence, og hvor den er helt uden konkurrence - men unik og pengene værd.

I forhold til at sælge forsikringer og forbrugsgoder - det være sig a-kassemedlemskaber, ALKA-forsikringer og kistehjælp, LO fordelforbrugerkort og Mastercard - da er LO-forbundene ikke kontingentet værd. Som en bonus til medlemskabet - ja. Men som det, der gør selve forskellen! Glem det. Medlemmerne narrer man ikke.

LO-fagbevægelsen er imidlertid helt uden for konkurrence som

- ejer og udvikler af overenskomsterne på det danske arbejdsmarked
- ejer og udvikler af 22.000 lokale tillidsrepræsentanter
- part og udvikler af det kollektive, fagretlige system
- part og udvikler af landets faglige erhvervsuddannelser

Dansk fagbevægelse ville gå en gylden fremtid i møde, hvis alle, der er på lønningslisten i LO-fagbevægelsen, i søvne og kl. 5 om morgenen kunne agitere for værdien af ovennævnte fire punkter. Her er LO-fagbevægelsen helt uden konkurrence. Men hvorfor skal det holdes hemmeligt?

Flere artikler af Anders Laubjerg om fagbevægelsens fremtid og nye organiseringsstrategier findes på web-adressen <http://anderslaubjerg.homepage.dk>