

elvsagt
ablerte
egnynte
ar 1986
ften, og
ansatte
der, Per
t igjen» i
danning.
filmen vi
for kom-
riementet,
første var
g kommu-
enne er en
n som skal
ekker i stu-
diom, VIP-
irag å lage
følge med

eld Morten
lig sønn av
«ender lfe-
r ansatt i
men har
lsjon for å
Piraten»,
ne gangen
oe av feri-
på noe han
plirerende.
siamen er
olstad, som
gang for å
sjonen, og
nan gjerne

nde

rt

il.

jo

je

r du

u

du

ing.

re

in

se-

l år

dig

or

INNBLIKK

Ingar Kaldal:

LO som en myntautomat

En grunnleggende strukturendring er i fred med å skje i fagbevegelsen. I første omgang har fem tradisjonsrike fagforbund i LO bestemt seg for å slå seg sammen til ett forbund (Jern og Metall, Papir, Bygning, Bekledning og Skog og Land). Den grunn tanken som styrer arkitektene bak omleggingen, er at de gjennom stordrift vil klare å hevde seg bedre. Altså samme forestilling som lenge har rådet ellers i næringslivet om at ytelsen øker i forhold til innsats når enheten blir større. Om de har rett i det, skal ikke tas opp her. Men når noe så unikt skjer, kaller det på forklaringer ut over det å referere motliver. I en kronikk i Adresseavisen 3. september har Hans Otto Frøland prøvd å finne drivkreftene bak fellesforbundet i et mangfold av forskjellige forandringer i yrkesstruktur, utdanning, forbruksmønster, velstandsnivå, ja, til og med fenomener som YAP-kultur og Høyre-bølge (?). Tenker en etter, kunne forresten mye av dette like gjerne ha skapt grobunn for fortsatt organisering etter snevre yrkes-/profesjonsgrenser som et stort forbund med vide grenser? Jeg skal la spørsmålet om drivkrefter ligge og prøve å belyse det som skjer fra en annen kant. Fundamentale forandringer må ha skjedd i fagbevegelsens indre sjel siden noe slikt er mulig? For ingen ville nemlig ha klart å gjennomføre dette for bare få tiår siden.

Tunge strukturer

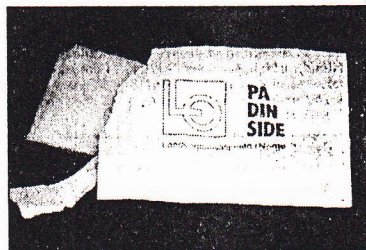
Først litt om hva som var mulig før (for å provosere til noen spørsmål): I 1923 vedtok LO industriforbundsformen, altså at alle arbeidstakere på en bedrift skulle stå i en fagforening. Det støtte på så store barrierer av selvoppholdsestrang i mange forbund, at bare små biter av prinsippet ble gjennomført. På slutten av 50-tallet var det f.eks. snakk om å slå sammen Papir og Kjemisk, men det strandet på at særlig papirarbeiderne ikke ville. Det er verdt å merke seg at et av argumentene mot, faktisk var at selv kjemisk og treforedling, begge skift- og prosessindustrier, ikke var like nok. Når en del fagforbund likevel har gått sammen også tidligere, har det alltid vært selvfølgelig at bare yrkesslektninger slo seg sammen. Nå fusjonerer derimot fem så ulike forbund som en nesten kan tenke seg. Prosess- og skiftarbeiderne i treforedling går sammen med andre forbund som innbefatter alt fra lavtlente syersker, lønnssterke jernarbeidere, fagstolte murere på byggeplassene til fjøsavløser og skogskarer spredt rundt om i bygdene. Kjemisk er ikke med. Altså spiller likhet m.h.t. arbeidsprosesser, lønnsnivå, lønssystemer, skift og andre arbeidstidsordninger, bedriftsstruktur, kvalifikasjonskrav osv. ingen rolle lenger for en slik omorganisering. Og på toppen av det hele har sammenslutningen støtt på minimal indre motstand.

Barrierer som en slik sammenslåing ville støtt på tidligere, må altså ha blitt borte. Moderne fagbevegelse har mer og mer tatt form av å ligne en myntautomat (en sammenligning bl.a. formannen i det finske papirarbeiderforbundet har brukt). Altså et apparat som medlemmene putter sine faste kontingenter inn i og får ut ferdige ytelser. Et stadig mer profesjonalisert tillitsmannsapparat, med fast kontor- tid i fabrikkene hvor de lønnes av bedriften, tar seg av sakene. Medlemmene trenger ikke aktivisere seg. De kan i alle fall føle seg noenlunde sikre på å få et visst minimum av tariffvilkår, forskringsordninger, rettigheter og tjenester igjen for sin kontingent. Også når det gjelder selve «myntinnkastet», er den personlige kontakt med «apparatet» blitt overflødig. I stedet for merkeselgerne som tidligere satt ute i fabrikkhallen på lønnsdagen og ordnet med at arbeiderne fikk kontingentmerkene klistret i sine medlemsbøker (selve identitetsbeviset),

I dagens kronikk tar historikeren Ingar Kaldal fatt i den grunnleggende strukturendring som er i ferd med å skje innen norsk fagbevegelse. Han polemiserer mot synspunkter historiker Hans Otto Frøland tidligere har fremmet på kronikkplass. Dagens kronikkforfatter synes det er et treffende bilde å fremstille LO som en myntautomat.

trekkes kontingenten på lønnskontoen – på samme måte som andre «skatter» som gjør en til medborger i et fellesskap.

Store deler av den service- og tjenesteproduksjonen som selve organisasjons-«automaten» skal yte medlemmene kan godt organiseres som stordrift. Det samme gjelder markedsføringen av medlemmenes «saker» og meninger i den offentlige opinion. Det er derfor ikke tilfeldig at fagbladsamarbeidet og satsingen på et felles blad med kjempeoppslag var selve prøvesteinen for sammenslutningen. I medlemsfunnet er det blitt viktigere å høres i samfunnsopinionen enn å gi næring til egen gruppeidentitet som de gamle fagbladene bidro mer til. Selve det identitetsbærende i fagbevegelsens virksomhet er i det hele tatt blitt dempet ned. Og i den grad det fortsatt er viktig, ivaretas det trolig mer av den enkelte fagforening enn av



Norsk fagbevegelse i grunnleggende strukturendring.

forbundene. Ut fra det behovet spiller det trolig liten rolle for det enkelte medlem hva slags forbundsmodell en har. Lønnsoppgjørene, som tradisjonelt fenger en del interesse, er også i stor grad blitt desentralisert. Det som tildeles i sentrale forhandlinger spiller en stadig mindre rolle. Men også lokale forhandlinger er blitt mer standardiserte og krever mindre egenaktivitet fra medlemmene. Fastlønnsystemer og konsentrerte forhandlinger, f.eks. en gang i året, og for alle under ett, har i mange bedrifter avløst mylderet av akkordavtaler og stadige forhandlinger for gruppe etter gruppe.

Nye jobber

I tillegg til forskyvnningen i sysselsetting til fordel for andre bransjer og næringer, har fellesforbundsarkitektene vært opptatt av å møte forandringene i yrkessammensetningen på arbeidsplassene innen deres eget område. I de fleste bransjer vokser nye jobber og yrkesgrupper fram som ikke enkelt og greit faller inn i gamle båser av produktjonsarbeid, arbeidsledelse, teknisk og økonomisk planlegging osv. Kanskje vil de heller ikke i kraft av sine jobber så lett finne seg til rette verken i gamle arbeiderforeninger, teknikerorganisasjoner eller arbeidslederforeninger. Forbundsomleggingen gir gode muligheter til å kvitte seg med gammelt arvegods som kan holde nykomlingene i fabrikkene borte fra å organisere seg. I det nye fellesforbundet tenkes det bevisst i retning slike nye «gråsoner»-grupper når f.eks. formålsparagrafer lages for hvem som kan bli medlem. Dette vil trolig bli kombinert med tilsvarende tilpasninger av f.eks. tariffpolitikk og lønssystemer så de virker mer fristende også for de i «kunnskapsbaserte yrker».

På dette planet stemmer det i alle fall ikke at LO ved å etablere et stort fellesforbund gir opp tanken på å organisere nye yrkesgrupper (slik Frøland påstår). Men om hensiktene oppfylles med den nye forbundsstrukturen, gjenstår å se.

ADRESSEAVISENS KRONIKK 13. OKT. 1987