

Fagbevægelsen som social reformbevægelse

Fagligt principprogram vedtaget af SF's landsmøde 22.-24. maj 1999 i Aalborg

Indledning

Mange medlemmer er ved at miste tiltroen til fagbevægelsen. De ser ikke længere fagbevægelsen som deres måde at skabe et nyt og bedre samfund. De oplever mindre og mindre fagbevægelsen som et fællesskab, der slås for deres livsdrømme. Mange unge er ligeglade og passive.

Hele arbejderbevægelsen vil miste både opbakning og styrke, hvis fagbevægelsen ikke længere formår at præge samfundet ud fra medlemmernes fælles værdier. Fagbevægelsen kan kun varetage medlemmernes interesser, hvis solidariteten i hverdagens kampe bygger på fælles værdier og visioner. Solidaritet er ikke noget, nogen fødes med, og andre får udleveret ved samlebåndet. Solidaritet og opbakning skabes holdningsmæssigt, organisatorisk og politisk gennem fælles visioner og processer for en bedre fremtid. Derfor har fagbevægelsen brug for visioner, der er andet og mere end flotte dagdrømme. Visionerne må tage et bredt afsæt i medlemmernes sociale erfaringer. Det er ikke nok at se snævert på arbejdslivet. I dag er arbejdslivets og hverdagslivets erfaringer vævet tæt sammen. Derfor må fagbevægelsens visioner afspejle hele den visionære energi, der udspringer af alle disse livserfaringer.

Fagbevægelsen må udvikle sig til en ny bred og stærk social reformbevægelse. Bredden i fagbevægelsens opgaver gør det naturligt. Sammenbruddet i den traditionelle rollefordeling mellem Socialdemokratiet og fagbevægelsen gør det nødvendigt. Fortidens snævre tilknytning til Socialdemokratiet holder ikke længere. Derfor må fagbevægelsen selv i højere grad påtage sig rollen som en socialt forankret reformbevægelse, der selv søger bredere politiske kontakt- og samarbejdsflader.

SF lægger stor vægt på en åben politisk dialog med fagbevægelsen. SF er et arbejderparti, der henter en del af sin inspiration og styrke i klassekampens og de sociale bevægelseres aktiviteter.

For en SF'er er det naturligt at være aktiv i fagbevægelsen: deltage i klubmøder, gå til generalforsamling, osv. Faglige SF'ere har klare holdninger. De ser det som en vigtig opgave at fremme den politiske diskussion og dialog i fagbevægelsen.

Mange SF'ere lader sig også opstille og vælge. Som SF'ere vil vi gerne sikre de synspunkter, SF'erne står for, en repræsentation, der svarer til opbakningen blandt medlemmerne. SF'ere søger sammen med andre med lignende synspunkter i faglige oppositionsgrupper, faglige netværk o.lign. for at vinde indflydelse for deres synspunkter.

De steder, hvor SF'ere vinder flertallet i klubber, fagforeninger og forbund, er det altid opgaven at være gode repræsentanter og tillidsfolk for hele medlemskredsen. For en SF'er er en tillidspost i fagbevægelsen en post, der skal forvaltes ud fra det fagpolitiske grundlag, man er valgt på og i demokratisk respekt over for dem, man er valgt af. Faglige tillidsposter skal ikke bruges som talerstol for snævre partipolitiske interesser - uanset partifarve og -bogstav.

Fagbevægelsen bør bygge på en socialistisk vision

Kampen for et bedre samfund har altid været drivkraften i fagbevægelsens arbejde. Det faglige arbejde er blevet set som led i en langsigtet kamp for et socialistisk samfund. Sådan bør det også være i fremtiden. Fagbevægelsen har brug for socialistiske visioner. Den tid er forbi, hvor arbejderne kun målte arbejdsglæden på lønningsposens størrelse. I dag ønsker vi os samtidig et spændende og meningsfuldt arbejde. Derfor må socialismen gøre udfoldelse og udvikling til et selvstændigt mål for arbejdslivet ved siden af de produktive mål.

For SF betyder socialisme et samfund, hvor mennesker har lige, demokratiske muligheder for at vælge og forme fremtiden. Både socialismen og fagbevægelsen bør have den menneskelige livsudfoldelse som sit mål. Socialismen er et samfund, der giver alle forudsætninger og muligheder for at opleve alsidig livsudfoldelse sammen med andre. Socialisme betyder frigørelse fra udbytning, undertrykkelse og umyndiggørelse. Dermed får alle nye muligheder

for at vælge sit eget liv.

Socialisme er et samfund, der bygger på social og miljømæssig bæredygtighed. Socialismens og fagbevægelsens mål bør være at erstatte blind materiel vækst med vækst i menneskers livskompetencer og udfoldelsesmuligheder. I kapitalismens logik er effektivitet et middel til at øge kapital og profit. Socialismen ønsker at udnytte effektivitet til at skabe mere spændende jobs til alle og mere fri tid til at leve.

Den moderne socialisme vil ikke nøjes med demokratisk politisk styring oppefra og ned. Socialismen vil skabe en bedre, fælles fremtid, hvor det politiske demokrati også bygger på målrettet og ansvarlig social styring fra det civile samfunds organisationer. Derfor har socialismen brug for bl.a. fagbevægelsens visioner, engagement og deltagelse. SF vil arbejde for en fagbevægelse, hvor medlemmerne gennem demokrati og engagement præger og tager ansvar for samfundets fremtid. SF arbejder for en fagbevægelse, der gør sig til den drivende kraft i arbejderbevægelsens idéudvikling.

Fagbevægelsens potentielle styrke er enorm. Som kamporganisation og som visionær samfundskraft. Netop derfor har udviklingen i fagbevægelsen altid spillet en central rolle i socialisters strategi for en socialistisk udvikling. Hvis fagbevægelsen formår at koordinere lønarbejdernes solidaritet og magt, udgør den verdens stærkeste fællesskab.

Fagbevægelsen og klassesamfundet

Danmark er et klassesamfund. De grundlæggende produktionsforhold skaber fortsat særlige klassepositioner og specifikke livsformer for samfundets forskellige medlemmer.

Fagbevægelsen organiserer lønmodtagere med udgangspunkt i deres stilling i klassesamfundet.

Arbejderklassen i produktion og servicesektor udgør fortsat en tredjedel af den erhvervsaktive befolkning i Danmark. Arbejderklassens placering giver den interesser, der er vendt imod udbytning, ulighed, manglende indflydelse og umyndiggørelse i arbejdet. Via fagbevægelsen er arbejderklassen organiseret som klasse. Men de færreste forstår i dag sig selv som en del af en organiseret klasse, der kan og vil præge samfundsudvikling med værdier som solidaritet, frihed, lighed og demokratisk fællesskab. Derfor er klassekampen og den politiske kulturkamp om fagbevægelsens visioner og rolle så vigtig.

Mellemlagene er et nyt socialt lag. Deres strukturelle grundlag er både politisk og økonomisk. Siden 60'erne er mellemlagene vokset fra en tredjedel af den erhvervsaktive befolkning til knap halvdelen. I lighed med arbejderklassen er mellemlagene lønarbejdere, der ikke er direkte knyttet til udbytningsfunktioner som f.eks. direktører o.lign. Men samtidig udøver mellemlagene til forskel fra arbejderklassen en række særlige samfundsmæssige funktioner. De offentligt ansatte mellemlag har den samfundsmæssige funktion at gennemføre en række sociale velfærdsreformer (social-, sundheds- og uddannelsessektor, kultur, mv.). De skandinaviske velfærdsstater er karakteriseret ved et stort offentligt ansat mellemlag, der er tæt knyttet til velfærdsstatens institutioner.

Store dele af de tekniske mellemlag i både den private og den offentlige sektor udøver en række særlige funktioner knyttet til strategisk virksomhedsledelse, økonomi, teknologiudvikling og forskning. De har i lighed med særlige grupper i arbejderklassen ofte et relativt monopol på særlige kvalifikationer, som de kan udnytte til at opnå bedre løn- og arbejdsvilkår end flertallet i arbejderklassen. De tekniske mellemlag adskiller sig fra højt kvalificerede dele af arbejderklassen ved, at de udøver særlige funktioner, der er knyttet til virksomhedernes ledelse, udvikling og samfundsmæssige ansvar. Det er f.eks. ingeniøren og systemkonstruktøren, der skal udvikle renere teknologier, bidrage til en erhvervspolitisk satsning på kvalitetsprodukter, bidrage til miljøplanernes overholdelse, osv.

For fagbevægelsen er det en vigtig opgave at kunne give de tekniske mellemlag mulighed for at udvikle deres professionelle kreativitet. Kreativitet kan blive deres bidrag til at forvalte de demokratiske samfundsinteresser.

Som klassebevægelse står dansk fagbevægelse over for et lille, velorganiseret, men økonomisk splittet og relativt svagt **borgerskab**. Borgerskabet består af de, der takket være ejendomsretten til produktionsmidlerne kan bestemme over, hvad og hvordan der skal produceres. Borgerskabet er de, der tjener til et liv på samfundets solside via andres

lønarbejde. Med til borgerskabet hører også de direktører og andre, der har deres livsgrundlag knyttet til magtpositioner forbundet med forvaltning af dispositionsretten over produktionsmidlerne.

Erhvervslivets ledere er grundlæggende bundet til at lede virksomhederne inden for de krav om konkurrenceevne, profit og kapitalakkumulation, som kapitalismen sætter. Men inden for disse rammer eksisterer der et betydeligt manøvrerum. Det gælder både på virksomhedsniveau og som samlet klasse på nationalt niveau. Op gennem det 20. århundrede har arbejderbevægelsen presset borgerskabet til at basere sit klasseherredømme på et fagligt, økonomisk og politisk klassekompromis med arbejderbevægelsen og småborgerskabet. Velfærdsstaten og den danske model er udtryk herfor.

Som borgerskab i et lille land, der er tvunget til stor samhandel med omverdenen, har det danske borgerskab hverken kunnet nøjes med at konkurrere på højteknologisk innovation eller lave lønninger. I stedet er velfærdsstaten på mange måder blevet et nødvendigt afsæt for virksomhederne i disse års skærpede internationale konkurrence. Forhandlingskulturen på virksomhederne og medarbejderindflydelsen har øget evnen til tilpasning til nye vilkår. Det offentlige uddannelsessystem har givet virksomhederne fleksibel adgang til kvalificeret personale. Det sociale sikkerhedsnet har givet erhvervslivet mulighed for en mere gnidningsfri og mere fleksibel tilpasning til ændringer på det internationale marked. For fagbevægelsen betyder det gunstige muligheder for at tilkæmpe reformer, der udover at være effektiv erhvervspolitik også medfører sociale og demokratiske fremskridt.

Selv om borgerskabet og de nyliberalistiske kræfter de sidste 15-20 år er kommet politisk og ideologisk i offensiven, har velfærdsstatens værdier og institutioner vist stor modstandskraft.

Småborgerskabet bestemmes fortsat grundlæggende ud fra den simple vareproduktion og samspillet mellem denne produktionsform og kapitalismen. Men den småborgerlige livsforms drøm om selvstændighed og frihed som uafhængig producent lever kun som nostalgi. I dag reguleres handel, landbrug, fiskeri, gartneri mv. i en grad, der gør de små selvstændiges økonomi dybt afhængig af politiske beslutninger. Det samme gælder de selvstændiges øvrige liv, hvor velfærdsstatens institutioner spiller en stadig større rolle.

Som social reformbevægelse må fagbevægelsen påtage sig at formulere udspil, der også rummer udfoldelsesmuligheder for den småborgerlige livsform.

De udstødte grupper uden tilknytning til arbejdsmarkedet er en voksende gruppe.

Fagbevægelsens kamp for sociale rettigheder har givet disse grupper et økonomisk eksistensgrundlag, selv om det er blevet udhulet de sidste 20 år. Selve nedslidningen, marginaliseringen og udstødningen har fagbevægelsen derimod kun i begrænset omfang formået at bekæmpe. Det er fortsat den store udfordring. Fagbevægelsen bør i højere grad kæmpe for at sikre de svageste mod marginalisering og udstødning, bl.a. gennem reelle tilbud om uddannelse og beskæftigelse.

Fagbevægelsens solidaritet skal også omfatte kampen for ordentlige rettigheder, vilkår og livsmuligheder for såvel handicappede og psykisk syge som misbrugere, udstødte og andre dårligt stillede i vort samfund. Tilsvarende skal fagbevægelsen gå forrest i kampen for at sikre rettigheder for samfundets mindretal. Det gælder ikke mindst kampen mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af køn, race og etnisk tilhørsforhold.

Fagbevægelsen og samfundsinteresserne

Profit er godt for aktionærer og virksomhedsejere, men ikke nødvendigvis for samfundet:

- Kapitalistisk profitjagt truer til stadighed samfundets sociale og miljømæssige bæredygtighed.
- Hver dag tjenes der penge på nedslidning, marginalisering, udstødning og umyndiggørelse.
- Jagten på den hurtige gevinst flytter penge fra produktive investeringer til spekulationer på de internationale kapital- og valutamarkeder.
- Der skabes overskud på årsregnskabet ved at investere alt for lidt og alt for tilfældigt i uddannelse og udvikling af nye kompetencer hos medarbejderne.

Fagbevægelsen skal prioritere fremtiden og samfundets interesser over de kortsigtede profithensyn. SF ønsker, at fagbevægelsen kommer til at repræsentere samfundets interesser i et socialt og miljømæssigt bæredygtigt arbejdsliv på virksomhederne, i lokalområder og i brancheområder. Fagbevægelsen skal udvikle sig til en social reformbevægelse, der stiller krav til et socialt og miljømæssigt bæredygtigt arbejdsliv:

- Et arbejdsmarked med plads og muligheder for alle.
- Produktion efter sociale behov.
- Et bæredygtigt arbejdsliv.
- Ret til uddannelse, livslang læring og udvikling.

I dag konkurrerer virksomhederne mere end nogensinde på, hvem der er bedst til at træffe de rigtige langsigtede og strategiske beslutninger. Den ledelse, der satser forkert på verdensmarkedet, vælger de forkerte alliancepartnere eller forsømmer kompetenceudviklingen, får det at se på bundlinjen, og for medarbejderne kan det betyde fyresedler. Tiden med relativ stabil økonomisk vækst, fast arbejde og produktion til kendte markeder er forbi.

Det er derfor, at fagbevægelsen skal blande sig langt mere offensivt og konkret i, hvordan der bliver ledet på de danske arbejdspladser. Fagbevægelsen må erobre del i ledelsen i hverdagen. Masser af tillidsfolk gør det allerede, blander sig og giver deres bud på, hvordan der skal ledes, og hvad der skal ske.

Demokratisk økonomi

I dag har fagbevægelsen hverken magt eller værktøjer til at gennemføre disse krav. Takket være arbejdsmarkedspensionsordningerne, ATP og LD har fagbevægelsens medlemmer ganske vist skaffet sig store investeringssummer. Men der mangler endnu meget:

1. Gode og gunstige muligheder for at lade pensionskasser, ATP og LD føre en social og miljømæssig bæredygtig investeringspolitik.
2. Et aktivt demokrati omkring investeringspolitikken, der formår at engagere og aktivere lønmodtagerne.
3. En direkte kobling mellem arbejdslivserfaringer og en ny investeringspolitik.

SF's forslag om økonomisk demokrati skal afhjælpe disse problemer.

Arbejdspladsdemokrati

For at fremme arbejdspladsdemokrati foreslår SF, at der opbygges to typer af medbestemmelsesfonde:

1. Virksomhedsfonde

SF foreslår, at der opbygges medarbejder-styrede virksomhedsfonde, som får til opgave at understøtte og styrke arbejdspladsdemokratiet. Virksomhedsfondene får til opgave at investere i bl.a. udvikling, fornyelse og et bedre arbejdsliv på virksomheden.

2. Regionale demokratifonde

SF foreslår endvidere, at der opbygges regionale lønarbejderstyrede demokratifonde, der skal gøre dem til et lønarbejdernes anliggende. De regionale fondsbestyrelser vælges blandt den regionale fagbevægelses medlemmer på årlige generalforsamlinger eller ved urafstemninger. Bestyrelserne får til opgave at investere, således at den sociale og miljømæssige bæredygtighed i regionen sikres bedst muligt.

Demokratiske arbejdsmarkedspensionsfonde

Når vi i dag sparer op i pensionskasser, ATP, LD, kapitalpensionsordninger osv., køber vi et usikkert klippekort til vores egen økonomi som pensionister. De højtloønnede med udbyggede

pensionsordninger køber store klip, LO-grupperne på det private område køber mindre. Nogen køber slet ingen. Men ingen af os kan vide, hvor langt vi til sin tid kan køre på de forskellige klip. Det vil afhænge af den økonomiske formåen og politiske vilje i fremtidens Danmark. Fagbevægelsen har derfor en interesse i at udvikle samfundsøkonomien på en måde, der gør det økonomisk, socialt og miljømæssigt muligt at give fremtidens pensionister et ordentligt og trygt økonomisk grundlag. Derfor er det tvingende nødvendigt, at fagbevægelsen slås for ret til og mulighed for at føre en social og miljømæssig bæredygtig investeringspolitik i pensionskasser, kapitalpensioner, ATP, LD mv.

Fagbevægelsen bør slås for at frigøre alle pensionskasser fra arbejdsgiverindflydelse. Den bør eksperimentere med øget direkte demokratisk medleven i pensionskasserne. Fondene skal have mulighed for at investere ud fra medlemmernes krav vedrørende afkast og samfundsmæssig bæredygtighed uden at være bundet af lovkrav om størst muligt afkast. Debatten om forskellige investeringsstrategier skal fremmes. SF'ere vil slås for, at pensionskasserne opstiller en række mindstekrav til arbejdspladsdemokratiet og arbejdsmiljøet på de virksomheder, hvor man overvejer at investere medlemmernes pensionsopsparing. De ansatte skal kunne mærke, at deres faglige kollegaer i pensionskasserne også tænker på deres indflydelse og arbejdsmiljø, når der investeres.

Vitaminindsprøjtning til demokratiet

Den demokratiske debat om bæredygtige investeringer trænger til et økonomisk vitamintilskud.

Derfor bør lovgivningen gøre det muligt for både virksomhedsfonde, demokratifonde og pensionskasser at investere i projekter med sociale, miljømæssige eller uddannelsesmæssige formål, også selv om det umiddelbare afkast ligger under den normale forrentning. Der skal være et særligt incitament til at investere i bæredygtighed, f.eks. ved skattemæssige begunstigelser. Bestyrelserne skal forpligtes til at fremlægge prioriterede projekter og resultater af investeringer til kritisk offentlig debat.

Fagbevægelsen og det politiske demokrati

Fagbevægelsen har været lønarbejdernes måde at skabe, præge, udfolde og forvalte demokratiet. Dansk fagbevægelse er på mange områder med til at udforme og forvalte velfærdsstatens reformer. Det gælder f.eks. arbejdsløshedsunderstøttelse, uddannelse, arbejdsmiljø, pensionsopsparing, medbestemmelse og regional arbejdsmarkedspolitik. Den faglige selvforvaltning er en vigtig del af den danske model. Det er en tradition, som SF vil værne om og udbygge.

Fagbevægelsen og dens tillidsfolk skal gøres til de lokale ansvarlige forvaltere af fælles samfundsmæssige målsætninger. Det kan f.eks. være inden for aktiverings- og dagpengeområdet, miljø og arbejdsmiljø, socialpolitik, uddannelse og produktudvikling. SF vil f.eks. give arbejdsmarkedets parter et aktivt medansvar for at indfri politisk og fagligt fastsatte mål for et bedre arbejdsmiljø.

Men det øgede demokratiske medansvar bør følges af udvidet åbenhed om fagbevægelsens selvforvaltning. Når fagbevægelsen får ansvar for samfundsmæssige opgaver, må den stille sine beslutninger og sin forvaltning åbent frem til offentlig debat og kritik. Kun på den måde kan man sikre fagbevægelsens troværdighed som forvalter af samfundsopgaver.

Fagbevægelsens sociale ansvar

Moderne lønmodtagere ønsker en fagbevægelse, der slås for arbejdsglæde og en hverdag fyldt med liv, udfordringer og fællesskab med andre. Fremtidens faglige dagsorden er bredere end før. Derfor må fagbevægelsen arbejde for at forpligte arbejdsgiverne til at tage et socialt ansvar over for sine ansatte og andre med sociale behov. Overalt må samarbejdsudvalg, sikkerhedsorganisationer, personalepolitik og faglige lokalaftaler bruges til at forpligte ledelsen.

Det er tillidsrepræsentanternes opgave at koordinere kollegaernes ønsker og få alle forventninger frem. Så kan man i fællesskab drøfte, hvilke gensidige hensyn man er parat til at tage, og hvad man er parat til at slås for at få ledelsen med på. Fagbevægelsens solidaritet bør

kendes på konkrete sociale aftaler, der skaber plads og muligheder for individuelle behov på arbejdspladsen.

Medborgerrettigheder i arbejdslivet

Hidtil har fagbevægelsens kamp for menneskerettigheder mest handlet om politiske rettigheder som samfundsborger (demonstrations- og strejkeret, ytrings- og organisationsfrihed, stemmeret, osv.) og sociale rettigheder i samfundet på arbejdsmarkedet. Denne kamp er langt fra slut. Men i det 21. århundrede bør fagbevægelsen påtage sig at gå foran i kampen for medborgerrettigheder i selve arbejdslivet.

Medborgerrettigheder i arbejdslivet handler om retten til at være med og få indflydelse, om værdighed, selvværd, udfoldelse og udvikling i arbejdslivet. Rettighederne skal sikre medarbejderne en ligeværdig dialog og samarbejde med ledelsen om at skabe muligheder for personlig udvikling i og uden for arbejdslivet. Medborgerrettigheder i arbejdslivet betyder, at samfundet ser det som et særligt mål at sikre lønmodtagerne mulighed for livsudfoldelse og indflydelse på eget arbejdsliv.

Lovgivning, aftaler og overenskomster skal sikre nogle generelle minimumsrettigheder, først og fremmest retten til dialog og indflydelse på egen hverdag. Lønmodtagerne på den enkelte arbejdsplads kan så bruge disse proces- og medbestemmelsesrettigheder til lokale forhandlinger og aftaler, der kan sætte indhold på rammerne.

Den lokale udmøntning af rettighederne og medarbejdernes vurderinger heraf kan så indgå i sociale regnskaber. Derved får vi som lønmodtagere og forbrugere en ny mulighed for at belønne og straffe gode og dårlige virksomheder, når vi vælger job, varer og service. Ligesom fagforeningerne i dag laver top 10 og bund 10 over virksomhedernes lønninger, bør fremtidens fagbevægelse synliggøre, hvem der er værd at samle på, når det gælder uddannelse, arbejdsmiljø og andre sociale medborgerrettigheder.

Fagbevægelsens opgave består ikke kun i at skaffe ens forbedringer til alle, men også i at sikre lige ret til forskellighed. Opgaven er bl.a. at sikre, at ingen diskrimineres. Denne side af det faglige arbejde vil vokse, efterhånden som fremtidens arbejdspladser bliver stadig mere forskellige i takt med øget decentralisering, forskellig ledelse og øget individuel tilpasning af jobfunktioner. Alle skal opleve, at der er lige muligheder for udfoldelse og udvikling i jobbet, vel vidende at disse muligheder vil blive udnyttet forskelligt ud fra individuelle og aldersbetingede behov. Kravet om medborgerrettigheder i arbejdslivet vil udvide solidaritetsbegrebet til også at omfatte fællesskabets værn om retten til personlig udvikling og forskellighed i arbejdsliv og fritid.

For fagbevægelsen bør kampen for medborgerrettigheder i arbejdslivet ses som et nyt oplysningsprojekt. De nye rettigheder skal bruges til at udvikle og uddanne fagbevægelsens medlemmer til selvstændighed, deltagelse, medbestemmelse, selvstyre og ansvarlighed. Fagbevægelsen har et særligt socialt ansvar for de arbejdsløse. Det kommer bl.a. til udtryk i politiske krav om sociale rettigheder i form af arbejdsløshedsunderstøttelse, sygedagpenge, aktivering mv. Aktivering via jobtræning og puljejobs på offentlige arbejdspladser skal lede frem til kompetenceudvikling og muligheder for ordinær ansættelse. Men samtidig bør fagbevægelsen opprioritere den kamp, der sigter på at løse problemerne ved ondets rod, gennem et ordentligt arbejdsmiljø, mindre nedslidning, lige ret til arbejde, plads til de ældre på arbejdsmarkedet, arbejdsfastholdelse osv. Indsatsen på disse områder må forstærkes til gavn for de ansatte. På længere sigt kan det tilmed frigøre skattekroner til nye velfærdsopgaver.

Ny tryghed

I dag har man ikke i samme grad som tidligere udsigt til at blive i samme job hele livet. Fremtidens faglige kamp for tryghed må derfor bygge på den tryghed, der ligger i løbende udvikling af den enkeltes kvalifikationer og kompetencer så godt og alsidigt, at vedkommende står stærkt på arbejdsmarkedet. Fagbevægelsen må slås for, at arbejdsgivere og ledere anerkender, at så længe en lønarbejder er ansat i virksomheden, skal firmaet være forpligtiget til at samarbejde med vedkommende om investeringer i den pågældendes livskarriere, kvalifikationer, færdigheder og kompetencer.

Nye behov, erfaringer og muligheder

Fagbevægelsen står over for en ny generation af lønmodtagere med nye behov. De er bedre uddannede og stiller større krav. De vil ikke bare knokle sig trætte og syge for at hive lønnen hjem. De finder sig ikke i, at deres værdighed og selvværd krænkes af ledere og arbejdsgivere. Selve arbejdet har fået en langt tydeligere rolle som noget, vi forventer os noget af. Arbejdet skal give os udfoldelse, udvikling og socialt fællesskab ikke blot en løn, der kan måles i kr. og ører. Vi er blevet mindre autoritetstro og mere selvbevidste. Vi gør ikke bare, som ledelsen siger, men stiller spørgsmål og kommer med alternative forslag. Vi vil have frihed, råderum og ret til medbestemmelse. I dag arbejder både far og mor ude. Derfor har vi behov for en fagbevægelse og et arbejdsmarked for både far og mor. Mange mennesker oplever et arbejdsmarked, der passer ganske elendigt til deres ønsker om udfoldelsesmuligheder i både arbejds- og familielivet. Alt dette gør fagbevægelsens dagsorden stadig bredere.

Nye erfaringer

Hertil kommer, at vi ønsker et arbejdsliv, der løbende tilpasses til forskellige livsaldre og nye livsprojekter. Stadig flere lægger vægt på et liv, hvor der ikke kun én men flere chancer og muligheder, både på arbejde og i fritiden. Uddannelse skal kunne fungere som et springbræt til senere uddannelser og jobs. Det stiller store krav til både uddannelser og muligheder for senere kompetenceudvikling. Nutidens unge accepterer ikke en ungdom alene fyldt med venten og kvalificering til det „rigtige“ voksenliv. Mange har ønsker om at tilpasse arbejdet til ændringer i familien, skilsmisse, børn eller nyt job til ægtefællen. Derfor kan fagbevægelsen ikke nøjes med at sikre gode, ensartede vilkår. Fagbevægelsen må samtidig kræve muligheder for tilpasning til individuelle behov.

Gode muligheder

Fagbevægelsen har gode muligheder for en sådan udvidelse og fornyelse af sit værdigrundlag. Vi lever i et samfund, hvor viden og læring bliver stadigt vigtigere. Mennesker, virksomheder, regioner og samfundsøkonomier udsættes for stadigt hastigere forandringer, hvor evnen til at lære nyt bliver stadig mere afgørende. Internationaliseringen nedbryder virksomhedernes lokale geografiske fordele. Den giver stadigt flere adgang til samme råvarer, teknologi og kapital. Dermed bliver det mere afgørende for virksomhedernes overlevelse at udvikle de indre organisatoriske kompetencer.

Fagbevægelsen repræsenterer derfor fremtiden ved at gøre udvikling af medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer til hjørnestenen i det 21. århundredes samfundsproduktion.

Fagbevægelsen og uddannelserne

I et samfund, hvor produktionen bliver stadig mere afhængig af uddannelse, viden og kompetence er det altafgørende med omfattende investeringer i en løbende, bred kvalificering af arbejdsstyrken. Fagbevægelsen må kræve, at alle får ret til og mulighed for uddannelse, livslang læring og personlig udvikling. I jobbet og på arbejdsmarkedet.

Fagbevægelsens uddannelsespolitik skal have klare målsætninger:

* **Lighed:** Uddannelserne skal øge ligheden og fordele livschancerne bedre. Alle unge skal have en uddannelse, også de svageste. Både folk i beskæftigelse og arbejdsløse skal sikres ret til og mulighed for efter- og videreuddannelse.

* **Udfoldelse:** Uddannelse skal udvikle den enkeltes evner til at være mobil over et livsforløb. Det gør man ved at skabe brede kvalifikationer, der gør det lettere at skifte mellem mange typer arbejdsopgaver og jobs. En bred, livslang uddannelse skaber både evne og lyst til at skifte livsbane. Navnlig de uddannede og mindre uddannede skal have chancer senere i livet.

* **Bredde:** Uddannelserne skal give den enkelte evner og viden, som både giver bedre muligheder på arbejdsmarkedet og personlig udvikling. Uddannelserne skal udvikle de sociale evner og evner til demokratisk medleven. Erhvervsuddannelserne skal give en bred

produktionsrettet kvalificering.

Udviklingen rummer ikke blot muligheder for læring og udvikling i arbejdslivet. Den rummer samtidig en tendens til øget polarisering på arbejdsmarkedet. Takket være internationalisering og ny informationsteknologi kan virksomheder i dag dele og samle forskning, produktudvikling, design, produktion, administration og markedsføring. Denne udvikling truer beskæftigelsen for de dårligst uddannede i højt lønsområder som Danmark. Det rummer en risiko for, at nye udfoldelsesmuligheder for nogle lønarbejdere kombineres med øget umyndiggørelse, marginalisering og udstødning af andre. Derfor må fagbevægelsen sammenkoble kampen for spændende og udfordrende jobs med kampen for offensive faglige og politiske krav om livslang læring for alle. Den må i særlig grad satse på at tilbyde lære- og udviklingsmuligheder for de dårligst uddannede og andre med stor risiko for marginalisering. Gør fagbevægelsen ikke det, kan udviklingen true både solidariteten i fagbevægelsen og samfundets sociale stabilitet.

Fokus på arbejdsmiljø

Fagbevægelsen bør styrke indsatsen for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Den bør slå for en skærpet arbejdsmiljølovgivning. Fagbevægelsens arbejdsmiljøindsats bør bygge på både en lokal og en branchemæssig indsats med klare, konkrete mål, fastlagt af medlemmerne. Arbejdspladsdemokratiet og medborgerrettighederne på arbejdspladsen bør bruges til at forbedre arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljøet skal langt mere ind i de faglige uddannelser. Der bør indføres en arbejdsmiljømærkning, så lønmodtagerne får ret til at vælge arbejdsplads ud fra arbejdspladsens arbejdsmiljøstandard.

Løn og arbejdsmiljø

Fagbevægelsen må afvise lønsystemer, der direkte går ud over arbejdsmiljøet. SF vil i fagbevægelsen arbejde for, at afvikle og afskaffe lønsystemer, der belønner sundhedsskadelig adfærd. Det kan være akkordsystemer og ulempe tillæg for accept af unødvendige arbejdsmiljøgener. Det kan ske ved omlægning fra akkord til tidløn og indregning af ulempe tillæg i normallønnen. I stedet må fagbevægelsen tænke i nye lønsystemer, der tilskynder til mere arbejdsmiljørigtig adfærd, f.eks. bonus for korrekt udførelse af sikkerheds- og sundhedsforanstaltninger, begrænsning af ressourceforbrug og indfrielse af arbejdsmiljømål i arbejdspladsvurderingens handlingsplan.

SF vil arbejde for:

- At alle tillidsvalgte og ansatte i fagbevægelsen modtager uddannelse i arbejdsmiljø.
- At fagbevægelsen tager initiativ til nyvurdering/omlægning af lønsystemer og andre overenskomsttaftaler under hensyn til arbejdsmiljø.
- At der sker en brancheorganisering af fagbevægelsens arbejdsmiljøindsats.
- At fagbevægelsen tager arbejdsmiljøinitiativer direkte over for virksomhederne, selvstændigt eller i samarbejde med interesserede arbejdsgiverorganisationer.
- At der sker en forbedring af vilkår og rettigheder for sikkerheds- og tillidsrepræsentanter.

Ret til at arbejde - tid til at leve

Ret til at arbejde og tid til at leve. Det burde være to selvfølgeligelige krav i et moderne velfærdssamfund. Fagbevægelsen må slå for, at det bliver det. Fagbevægelsen må bl.a. slå for adgang til lokalt at lave orlovsordninger, lovsikret ret til betalt frihed til uddannelse og livslang læring, en ordentlig og fleksibel efterlønsordning, aftaler om ret til optjening af „fri tid“, som man selv kan bruge af med passende varsel over for arbejdsgiveren, 6 ugers ferie og kortere arbejdsuge, hvor målet bør være en 30 timers uge.

Fagbevægelsen må kræve, at Folketinget giver en hjælpende hånd til de lønmodtagere, der er parat til at skaffe ledige i arbejde ved selv at bruge lokale eller overordnede lovsikrede orlovsordninger til at gå ned i tid. De, der er parat til selv at gå ned i tid og løn for dermed at hjælpe en arbejdsløs i arbejde, skal kunne få en delvis kompensation for deres lønnedgang i

form af en „solidaritetsløn“ på niveau med den maksimale arbejdsløshedsunderstøttelse. Hvis man på en arbejdsplads ønsker at opnå solidaritetsløn til at gennemføre en skraldemandsordning, skal man indgå kollektive aftaler herom med ledelsen. Aftalen skal beskrive vilkårene for de, der ønsker at opnå solidaritetsløn og sikre, at ledelsen forpligtiger sig til at ansætte erstatningsarbejdskraft efter anvisning/henvisning fra AF eller fagforeningen. Personer med mere end ét job skal f.eks. ikke kunne opnå solidaritetsløn. Det samme gælder personer, der får udbetalt løn for over- og/eller merarbejde over et vist minimumsomfang. Ved mindre udbetalinger for over- og/eller merarbejde skal beløbet modregnes 100% i solidaritetslønnen. Ordningen bør administreres af de regionale arbejdsmarkedsråd, der får tildelt et økonomisk rammebeløb.

Fri tid

Overenskomsterne bør indrettes, så de ansatte får ret til en vis mængde fri tid i forhold til beskæftigelsens længde og omfang. En bank for fri tid. I forhold til den i overenskomsten fastsatte arbejdstid for området kan der f.eks. gives ret til en arbejdsgiverbetalt fri tid svarende til 2 eller 3 ugers ekstra ferie. Efter SF's opfattelse bør overenskomsterne give medarbejderne ret til med passende varsel at gøre brug af den optjente fri tid. Nogle vil så aftale en kortere daglig arbejdstid. Andre vil ønske længere ferie, mens atter andre måske har brug for forlængede weekender. Nogle vil måske spare op over flere år til en længere frihedsperiode. Hvis der af hensyn til arbejdets udførelse er behov for mere kollektive ordninger, må man så aftale det via overenskomsterne eller lokalaftaler.

Særlig frihed til udvalgte grupper

Fagbevægelsen bør rejse reformkrav, der giver grupper med særlige behov ekstra muligheder for at udnytte samfundets rigdom til øget frihed:

- Forlænget barselsorlov.
- En fleksibel børnepasningsorlov, der giver småbørnsforældre ret til efter aftale med arbejdspladsen at få nedsat den daglige eller ugentlige arbejdstid efter egne behov.
- Omsorgsdage til alle børneforældre.
- En forbedret, fleksibel efterløn med ret til gradvis aftrapning på rimelige økonomiske vilkår.
- Ældre medarbejdere skal kunne gå på nedsat arbejdstid og eventuelt ændrede jobfunktioner.

Fagbevægelsen og overenskomsterne

Fællesskabets styrke skal sikre de svagestes rettigheder. Det bør være det bærende princip i fagbevægelsens overenskomster. Hvor det er hensigtsmæssigt, skal overenskomsterne give plads til lokale forhandlinger om tilpasninger og yderligere fremskridt. Ofte giver det fagbevægelsen ekstra styrke at have overenskomster, der både sikrer visse minimumsrettigheder og nogle målsætninger, som skal nås med lokale værktøjer, f.eks. gennem forhandlings- og aftalepligt.

Fagbevægelsen kan ikke være ligeglad med, hvordan der kommer klejner i kassen. Lønpolitikken skal ikke føre til splittelse på arbejdspladsen og eventuelt større lønforskelle. Fagbevægelsen må prioritere en lønpolitik, der fremmer selvbestemmelsen i hverdagen. Fagbevægelsen bør slås for en løn, der både sikrer lønarbejdernes forbrugsmuligheder og bidrager til et ordentligt arbejdsliv.

Ny solidarisk lønpolitik

Massearbejdsløshed og international integration truer grundlaget for den hidtidige solidariske lønpolitik. De ufaglærte rammes hårdt af ledighed, og det bremser lønudviklingen for de ufaglærte, mens en række højt kvalificerede grupper med god beskæftigelse fortsat henter betydelige lønstigninger. Dermed øges faren for større lønforskelle.

Forhandlingssystemet på det private arbejdsmarked er blevet brudt fuldstændigt op gennem de sidste 10-15 år. Dermed er det blevet sværere at sikre solidariteten omkring de svage

grupper krav. De nye decentrale lønsystemer i både den private og den offentlige sektor rummer yderligere en risiko for større lønforskelle og svækket solidaritet. På mange virksomheder ønsker ledelsen at bruge lønforskelle som et ledelsesværktøj, der kan motivere nogen, piske andre og splitte alle.

Derfor må fagbevægelsen nyformulere sin solidariske lønpolitik. Den bør bestå af flere elementer:

- * En erhvervs politik, der presser virksomhederne til at konkurrere på engagement og kompetente medarbejdere.
- * Et velfærdssystem, der sikrer tryghed, når der skal omstilles til nye udfordringer. Jo mere det lykkes, jo større muligheder er der for at fastholde begrænsede lønforskelle.
- * En styrkelse af de uuddannede grupper position på arbejdsmarkedet gennem uddannelsesplanlægning og en voksenuddannelsesreform, som foreslået af bl.a. SID.
- * En ny grønne og mere social beskæftigelsespolitik, der lægger særlig vægt på at mindske arbejdsløsheden blandt de ufaglærte grupper.
- * En faglig og politisk kamp for en bedre deling af arbejdet, som i særlig grad åbner for rotationsordninger, mv. til gavn for de ufaglærte.
- * En arbejdsmarkedspolitik, der sætter ind mod arbejdsgivernes sociale diskriminering på arbejdsmarkedet af ældre, kvinder og etniske mindretal.
- * Fortsat faglig og politisk solidaritet med de lavestlønnede på tværs af forbund og karteller.
- * Et solidarisk modspil til arbejdsgivernes brug af de individuelle lønsystemer.

Et demokratisk aftalesystem

Fagbevægelsen bør slås for et demokratisk overenskomsts system. Det skal være de berørte medlemmer, der selv afgør, om et forhandlingsresultat skal godkendes eller forkastes. Hvis fagbevægelsens organisationer ønsker at udnytte styrken i den gensidige solidaritet, må den slås for at tvinge arbejdsgiverne til at acceptere de sammenkædninger og fælles overenskomster, som fagbevægelsen ønsker. SF ønsker de udemokratiske sammenkædnings- og flertalsregler i forligsmandsloven afskaffet.

Fagbevægelsens struktur

Fagbevægelsen er stærkest, hvis der kan skabes solidaritet mellem alle grupper på samme arbejdsplads og i samme branche. SF støtter derfor en udvikling i fagbevægelsens struktur, som forener fælles solidarisk styrke over for arbejdsgiverne med plads til at udvikle den enkelte faggruppes særlige kultur og krav.

Fagbevægelsens internationale engagement

Rygterne om, at både fagbevægelser og nationalstater gennem de sidste 10-20 år er løbet over ende af globaliseringen, er stærkt overdrevne. De regionale og nationale særtræk ved virksomhederne er langt fra forsvundet. Arbejdsmarkedets institutioner og reguleringer er fortsat meget forskellige fra land til land. Dermed har de forskellige landes fagbevægelser fortsat hver sine udfordringer og muligheder.

Internationaliseringen er langt fra nogen naturlov, der afliver nationalstaterne og begraver fagbevægelsen. Den stigende internationale integration er tværtimod et resultat af klare politiske valg og kampe. Liberaliseringen af de internationale kapitalbevægelser i 70'erne og 80'erne, EU's indre marked, ØMU-projektet, WTO's liberalisering af den globale handel og Thatcher-regeringens brug af deregulering og liberalisering som redskab til at svække og angribe fagbevægelsen er blot nogle af eksemplerne herpå.

For fagbevægelsen er internationaliseringen ikke noget nyt fænomen. Lige fra sin start i forrige århundrede har fagbevægelsen måttet kæmpe mod internationalt skruibrækkeri og flytning af arbejdspladser til svagere og dårligere organiserede lande og regioner. Derfor har fagbevægelsen altid bygget på klassesolidaritet på tværs af landegrænser. Men udfordringerne forandrer sig. Internationaliseringen betyder skærpet konkurrence på et mere usikkert verdensmarked. Det skaber voldsomme sociale, regionale og nationale forskelle. Fremtidens

fagbevægelse må bl.a. tage kampen op mod den sociale, branchemæssige og regionale ulighed, der følger i kølvandet på internationaliseringen.

Udviklingen af nye produkter er i dag ofte så kostbar og levetiden for produktet så kort, at virksomhederne kun kan skaffe gode profitter, hvis de indgår alliancer om forskning, udvikling og afsætning af varer på verdensmarkedet. Derfor integreres virksomhederne mere og mere på tværs af grænser.

Denne udvikling indebærer, at internationaliseringen nu for alvor er gået fra cirkulationsfæren til produktionsfæren. Nu er det ikke længere alene konkurrencen på verdensmarkedet, men også selve produktionsprocessen, der går på tværs af landegrænser. Virksomhederne organiserer sig i stigende grad i internationalt integrerede produktionsnetværk, hvor det færdige produkt er resultatet af produktionsprocesser i en række forskellige lande.

Hele denne udvikling skærper kravene til lønmodtagernes internationale samarbejde i selskaber, koncerner og brancher. Det internationale koncernfaglige samarbejde må styrkes via fælles aftaler, fælles virksomhedsstrategiske udspil, mv. Fagbevægelsen må udvikle nye, flere og bredere internationale faglige netværk og diskussionsfora, der udveksler erfaringer, udvikler fælles strategier og gensidig solidaritet. Når der opstår faglige konflikter i multi- og transnationale selskaber, er det vigtigt hurtigt at kunne udveksle informationer og hurtigt skabe solidaritet på tværs af landegrænser. De nordiske og europæiske fagsekretariater samt de internationale faglige organisationer må styrkes politisk, organisatorisk og ressourcemæssigt. Der må udvikles nye former for kompetence- og arbejdsdeling, som forener nationalt fagligt demokrati med international solidaritet og slagkraft. Arbejdet i de forskellige ILO-komiteer bør effektiviseres. ILO skal have særlige instrumenter til at implementere de 7 grundlæggende ILO konventioner. Den europæiske fagbevægelse bør presse EU til at arbejde for sociale og miljømæssige klausuler via FN og WTO. Sidst men ikke mindst må den nationale fagbevægelse rustes bedre til at deltage i internationalt koordinerede aktioner (strejker, blokader, demonstrationer, retssager, mv.) Det er via samarbejdet på guldplan, at den internationale solidaritet kan blive konkret og dermed forpligtigende.

Internationaliseringen kræver en stærk national fagbevægelse, der lokalt kan håndhæve og kontrollere, at internationale konventioner, aftaler og regler overholdes af virksomhederne. Fagbevægelsen bør se det som sit mål at blive en global social massebevægelse, der går forrest i kampen for sociale, demokratiske, økonomiske og miljømæssige menneskerettigheder og faglige rettigheder. Internationalt skal fagbevægelsen udvikle stærke, uafhængige, demokratiske og repræsentative fagforeninger.

Medlemmernes fagbevægelse

Fagbevægelsen bør være medlemmernes organisation. Alle medlemmernes, ikke kun en snæver interesseorganisation for de, der er i arbejde, men også fagbevægelse for de arbejdsløse, de unge under uddannelse, efterlønnerne og seniorerne. En fagbevægelse, der ikke nøjes med kampen for de arbejdendes løn- og arbejdsforhold, men slås for alles ret til at deltage i arbejdslivet.

Fagbevægelsen skal bygge på et åbent, lyttende og bredtfavnende demokrati. Det er ikke nok, at fagbevægelsens ledere og ansatte tror, de varetager medlemmernes interesser.

Medlemmerne skal opleve, at fagbevægelsen er deres organisation.

Fagbevægelsen bør arbejde ud fra medlemmernes behov og ønsker. Det sikres kun gennem et fagligt demokrati, der både er repræsentativt, åbent, lyttende og bredtfavnende.

Fagforeningen skal give tryghed og støtte, når der er brug for en problemknuser eller en regelvogter. Men den skal også være en åben dør, når du har en god idé, der kræver andres medvirken. Fagforeningen bør være det naturlige sted at gå til, når du skal i kontakt med andre, der har erfaringer med den type udfordringer, du står over for på din arbejdsplads. Fagbevægelsens kultur og omgangsformer skal ikke lukke sig om fortidens generationer. I dag har fagbevægelsen en række kulturelle barrierer for øget medlemsaktivitet. Fagbevægelsen skal være lettere at komme ind på livet af - også for de, der kun har lyst til et begrænset engagement.

Fagbevægelsen og de unge

Nutidens unge stiller store krav til deres fremtidige arbejdsliv. Alligevel er det ikke en selvfølge for dem at melde sig ind i en fagforening. De er ikke vokset op i en kultur, hvor fagbevægelsen var en naturlig og nødvendig hjælp. De tror, de selv kan klare arbejdslivets udfordringer. Hvis fagbevægelsen skal engagere disse unge, må den vise, at den kan skabe nye individuelle muligheder i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet og på arbejdspladsen.

Politisk, men uden partipolitiske bindinger

Medlemmerne har brug for en fagbevægelse, der ikke nøjes med rent faglige krav. Arbejdsmarkedet er underlagt et omfattende netværk af politiske beslutninger. Her har medlemmerne brug for en fagbevægelse, der formulerer nye politiske bud ud fra medlemmernes interesser og behov.

Men fagbevægelsen bør til gengæld ikke binde sig til et politisk parti. Den skal være mere politisk, men mindre partipolitisk. Både medlemmerne og fremtidens udfordringer kræver en fagbevægelse, der er bredere, større og stærkere end ét enkelt partis faglige politik. Fremtidens fagbevægelse kan kun varetage sine medlemmers interesser effektivt, hvis den indgår i en politisk dialog, der er langt bredere og mere åben end snævre ensidige kontakter til Socialdemokratiet.

I dag kan fagbevægelsen ikke forvente, at nye medlemmer vil acceptere, at fagbevægelsen ensidigt binder sig til Socialdemokratiet - eller noget andet politisk parti for den sags skyld. Socialdemokratiet hverken kan, vil eller skal længere være garanten for fagbevægelsens politiske reformkrav. Fagbevægelsen må selv trække i førertrøjen. Fagbevægelsen skal være en social reformbevægelse, der selv skaber opbakning og magt bag kravene. Hvis fagbevægelsen formår at bruge medlemmernes sociale kreativitet til at skabe nye reformprojekter, vil det styrke fagbevægelsens uafhængighed, og det vil åbne for en i Danmark helt ny dialog mellem fagbevægelsen og arbejderbevægelsens partier.

SF skal og vil satse på en langt tættere politisk dialog med fagbevægelsen og vil gøre sit til at omsætte det til konkret og forpligtigende samarbejde i konkrete sager. SF's mål for de næste 5-10 år er at erobre en plads som en af fagbevægelsens centrale politiske sparringspartnere.

Fagbevægelsens organisering og aktivitet

Fagbevægelsen bliver stadig mere afhængig af sin styrke ude på arbejdspladserne:

- * Medlemmerne ønsker det. De prioriterer områder, hvor resultaterne skabes ude på arbejdspladsen: arbejdsmiljø, jobudvikling og uddannelse.
- * Samfundsudviklingen kræver det. Fagbevægelsen kan kun sikre medlemmernes samfundspolitiske interesse, hvis den følger kravene op ude på virksomhederne: arbejdspladسدemokrati, økonomisk demokrati, kompetenceudvikling, uddannelse, social og miljømæssig bæredygtighed.
- * Arbejdsgiverne satser på det gennem decentralisering af forhandlinger og aftaler. Fremtidens kampe om arbejdstempo, arbejdstilrettelæggelse, arbejdsmiljø, skånepolitik, lønforskelle, mv. foregår i vid udstrækning ude på arbejdspladserne.

Derfor må tillidsrepræsentanter, klubber og sikkerhedsrepræsentanter have en langt mere central rolle. Fremtidens tillids- og sikkerhedsrepræsentanter vil langt fra kunne nøjes med at være dygtige vogtere af centrale lovkrav, overenskomster og aftaler. Jobbet som tillidsrepræsentant har udviklet sig fra at være fejlfinder, regelvogter og interesserepræsentant til i højere grad at være trendsetter, stifinder og problemløser. De skal deltage i ledelsesarbejdet og formulere medarbejderbud på, hvad der skal satses på i virksomheden. Fremtidens tillidsrepræsentanter skal i langt højere grad end tidligere gøre sig gældende som faglige ildsjæle, ledere og organisatorer med medlemmernes interesser for øje. Fagbevægelsen må forbedre vilkår og rettigheder for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. De må f.eks. have ret til at indkalde til temadage i arbejdstiden for alle ansatte. De må sikres ret til at tilkalde rådgivere udefra efter eget valg. Der må udvikles nye tillidsmands- og klubnetværk, der kan fungere som gensidig inspiration og solidarisk støtte for lokale kampe. Tillids- og sikkerhedsrepræsentanternes samarbejde må intensiveres.

Tillidsrepræsentanterne må uddannes bedre og anderledes. Fremtidens tillidsrepræsentanter er andre typer mennesker. De har andre forudsætninger end tidligere. De er bedre uddannede og stiller større krav. Fagbevægelsen skal tilbyde dem mulighed for personlig udvikling for at kunne leve op til jobbets udfordringer. Derfor bør fagbevægelsen i fremtiden i langt højere grad end i dag satse på længerevarende personlige udviklingsforløb, der både består af kursusmoduler, projektarbejde og mulighed for at få feedback på den måde, man tackler hverdagens udfordringer på. Samtidig må der opbygges tilbud om videregående uddannelse for erfarne tillidsrepræsentanter

Hvis tillidsrepræsentantkorpset ikke fortsat skal blive stadigt ældre, må fagbevægelsen gøre en langt mere ihærdig indsats for at tilbyde kurser og udviklingsforløb, som kan tiltrække dynamiske unge.

Fremtidens tillids- og sikkerhedsrepræsentanter må sikres en bedre beskyttelse og en øget ret til at blande sig i, hvordan der bliver leder på de enkelte virksomheder. Tillidsrepræsentanter skal sikres mulighed for altid at kunne tale medlemmernes sag over for ledelsen uden at risikere fyring.

Demokrati i fagbevægelsen

Fagbevægelsen bør bygge på det direkte demokrati, når det gælder beslutninger om faglig kamp:

- * Det bør være medlemmerne (og ikke tillidsrepræsentanten eller fagforeningen), der ved direkte afstemning bestemmer om iværksættelse og standsning af lokale strejker.
- * Ja eller nej til et overenskomstresultat bør afgøres ved urafstemning blandt de, der er omfattet af overenskomsten og ikke af fagforeninger, hovedbestyrelser eller repræsentantskaber.
- * En lokalaftale underskrives først, når medlemmerne har sagt god for den.

Fagbevægelsens daglige virke bør fortsat bygge på det repræsentative demokrati:

- * Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter vælges til at forhandle og arbejde ud fra medlemmernes interesser.
- * Fagforeningens formand, bestyrelse, kongresdelegerede, mv. vælges på generalforsamlinger med adgang for alle medlemmer.
- * Hovedbestyrelser og repræsentantskaber vælges af lokalt valgte tillidsfolk og kongresdelegerede.

I visse tilfælde kan det repræsentative demokrati blive for fjernt for det enkelte medlem. Derfor kan der være situationer, hvor det vil være hensigtsmæssigt at vælge forbundsformand o.lign. ved urafstemning.

Fagbevægelsens fuldtidsaktive bør være demokratisk valgte, så medlemmerne kan afsætte dem, hvis de ikke gør deres arbejde, som medlemmerne ønsker det. Fagbevægelsen har dog også brug for at ansætte specialister med særlige kvalifikationer inden for f.eks. økonomi, arbejdsmiljø, medier og uddannelse.

Det faglige demokrati bør udbygges med tværgående netværk og projektorganiseringer. Der, hvor fagbevægelsens demokrati halter mest, er m.h.t. tværgående koordinering, solidaritet og erfaringsudveksling på tillidsmandsniveau. Her støtter SF, at der udvikles nye formelle og uformelle faglige netværk, som kan styrke arbejdspladsernes tillidsfolk i det daglige arbejde og være parat med hurtig og effektiv solidaritet, når der er brug for det ved strejker o.lign. Skal fagbevægelsen i fremtiden kunne organisere, engagere og begejstre bredt, må den udvikle sin evne til at afsøge, hvad medlemmerne ønsker, gå i dialog om fælles løsninger og åbne dørene for medlemmernes ønsker om aktivitet.

Fagbevægelsen skal forstærke kampen for at hjælpe og beskytte de, der vover pelsen for sine kolleger. Mange fagligt aktive risikerer forfølgelse fra arbejdsgiverne i form af sortlistning, dårlige jobs og manglende forfremmelse. Fagbevægelsen må se det som sin opgave at hjælpe disse folk uanset partifarve og politiske uenigheder. Som parti ser SF det som en naturlig

opgave at bidrage til denne kamp gennem hjælp og solidaritet fra partiets medlemmer til fagligt aktive, der har brug for det.