



Dennis Kristensens tale ved LO's kongres

Taler

Dennis Kristensen
Forbundsformand i FOA

Dato

27. oktober 2003

Sted

Falkoner Centret,
Frederiksberg

Da vi sidst var samlet her i Falkoner Centret, traf vi nogle både rigtige og helt nødvendige beslutninger om fremtidens LO. I virkeligheden skabte vi vel fundamentet for en hovedorganisation med et nyt og tidssvarende indhold, og dermed en hovedorganisation, som kan præstere meningsfulde budskab til moderne mennesker. Det er kun knap ni måneder siden, at vi afholdt den ekstraordinære kongres, og Det nye LO kan naturligvis ikke fremstå i sin endelige udformning på så relativ kort tid. Jeg oplever dog nogle foruroligende tegn i sol og måne på, at Det nye LO risikerer at blive kvalt i fødslen. En række af de diskussioner og debatter, som har været ført siden den ekstraordinære kongres, peger ikke ligefrem i retning af, at vi samlet både i LO og i medlemsforbundene for alvor har taget fornyelsen og dermed det nye fundament til os. Tværtimod oplever jeg, at der alt for ofte i vores diskussioner direkte eller indirekte sættes spørgsmålstegn ved de grundlæggende elementer i fornyelsen; nemlig værdigrundlaget og det fagpolitiske grundlag. Og i denne sammenhæng ikke et ord om grænseproblemer forbundene imellem. Tvivlen om, hvorvidt vi alvorligt mente noget med den ekstraordinære kongres gør, at der er al mulig grund til, at vi på denne kongres viser, at vi vil et nyt LO, der tager hul på fremtiden. I det nye værdigrundlag spiller frihed og individets muligheder en afgørende rolle. Det nye LO vil, hvis vi er parat til at føre fornyelsen konsekvent igennem - også i forhold til de enkelte forbund -, give os det rigtige grundlag for at kunne give nye bud på, både hvad solidaritet, fællesskab og faglig indsats er i dag og på hvilken nytteværdi fællesskabet har for kollegerne på nutidens arbejdspladser. Og det giver os muligheden for ikke bare i ord, men også i handling at bevise, at fællesskab og individ ikke er hinandens modsætninger, men at fællesskab giver muligheder for den enkelte. Vi har sovet i timen, når det handler om den enkeltes muligheder for at øve direkte indflydelse på egne forhold. Faktisk har vi tilladt det borgerlige Danmark nærmest at tage patent på det frihedsbegreb, som var helt centralt ved fagbevægelsens stiftelse. Dermed har de borgerlige fået lov til at ændre frihed fra at handle om

selvbestemmelse til i stedet at handle om retten til at fravælge fællesskabets løsninger. Vi bør tilbageerobre frihedsbegrebet, og bruge det offensivt. Frihed bør for os handle om, at fællesskabet skal give plads og rum til, at den enkelte har størst mulig indflydelse på egne forhold - på arbejdspladsen og i fagbevægelsen. Det var i det lys meget velgørende, at LO i sidste uge kunne præsentere den store frihedsundersøgelse. Undersøgelsen dokumenterer, at det - i det mindste for nogle grupper - står skralt til med frihed til selv at bestemme i arbejdslivet. Det handler først og fremmest om lavtlønnede faggrupper og det handler ikke mindst om den offentlige sektor, som mildest talt får sløje anmeldelser i undersøgelsen. Selvom personalegoder som gratis kaffe eller arbejdsgiverbetalt Pc'er også spiller en rolle, er det vigtigt at holde fast i, at frihed i arbejdslivet først og fremmest handler om sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv og om indflydelse i hverdagen. Om indflydelse på arbejdstilrettelæggelse og om ret til at tage ansvar og træffe beslutninger. Frihed er at give folk - kollegerne - et tilbud om at være med. Frihed er baseret på trygge vilkår. Tryghed giver frihed. Frihed er, når kollegerne - enkeltvis og i fællesskab - får reel indflydelse på deres hverdag, på deres arbejde, på deres egen situation. Frihed i arbejdslivet skaber arbejdsglæde. Frihed i dag skaber udvikling og dynamik i morgen. Den offentlige sektor er fyldt med ufrie regler. Med strekkoder. Med minuttyranni. Med gammeldags ledelse. Resterne af det gamle industri-samfund har på nogle områder overvintret i den danske offentlige sektor. I virkeligheden viser frihedsundersøgelsen, at den offentlige sektor fortsat grundlæggende er præget af en mistillidskultur. En kultur uden tillid til den enkeltes evner, engagement og kreativitet. En kultur, hvor forudsætningen for udvikling, kvalitet og effektivitet antages at være lange kommandoveje og indviklet bureaukrati. Kommissoriet for den nye velfærdskommission bekræfter det. Der står ikke en linie om, hvordan den offentlige sektor kan nyudvikles, så vi i kraft af engagerede og kreative medarbejdere med indflydelse på egen arbejdssituation får mere for pengene. Vi har brug for at erstatte mistillidskulturen i den offentlige sektor med en ny tillidskultur. En kultur, hvor de ansatte har muligheder. Hvor de ansatte har direkte indflydelse. Hvor de ansatte får arbejdsglæden tilbage. Kort sagt: Friheden skal slippes løs i den offentlige sektor. Og friheden i form af de ansattes ekspertise og engagement skal slippes løs i de kommende års velfærdsdebat. Det er de ansatte, der gennem det daglige møde med borgeren, brugeren, patienten, klienten har den helt basale viden om, hvordan velfærdsydelserne virker, og hvor forandringer kan føre til velfærds-fremskridt, og hvor forandringer kan føre til velfærds-tab. Men det handler også om at slippe friheden løs i de faglige organisationer. Også her har vi

brug for en tillidskultur. På den ekstraordinære kongres i februar sagde vi det så klart og tydeligt: Den enkelte kan selv - sammen kan vi mere. Og så handler det netop om tillid til, at den enkelte selv kan, hvis fællesskabet skaber de rigtige rammer. Det betyder ikke mindst mere direkte demokrati og mindre indirekte demokrati. I virkeligheden har vores beslutningsprocesser i fagbevægelsen ikke ændret sig afgørende, siden Louis Pio var stormester i et halvillegalt broderskab i slutningen af forrige århundrede. Også her kan fællesskabet skabe de rigtige rammer for den enkeltes langt mere direkte indflydelse. Og det handler også om vores måde at skrue overenskomster og kollektive aftaler sammen på. Også her kan fællesskabet skabe de rigtige rammer for den enkeltes egne beslutninger og egne valg. Med det nye værdigrundlag og med frihedsundersøgelsen har vi efter min bedste vurdering et godt grundlag for at lægge sporene ud til fagbevægelsens næste store projekt: Et frihedsprojekt eller et demokratiprojekt, hvor vi sætter kræfterne ind på at skabe rammerne for, at kollegerne opnår reel indflydelse og reelle udfoldelsesmuligheder inde bag fabriks- eller institutionsporten. Et samlet projekt af denne karakter vil give os muligheder for både at sætte individ, fællesskab og ledelsesret - på det helt konkrete og jordnære plan - på arbejdspladsernes dagsorden. Det vil der være god musik i - både i politisk og i faglig forstand - hvis vi vel at mærke formår at tage udgangspunkt i den enkelte kollegas muligheder eller mangel på samme for at styre sit eget arbejdsliv. Men skal vi videre ad den vej, så er det tvingende nødvendigt, at vi får sat kød og blod på ordene om, at den enkelte selv kan, og at vi kan mere i fællesskab. Både her på kongressen og til daglig i LO og i vore egne forbund. Det er en vanskelig debat. Vanskelig, fordi det er så svært at sætte præcise ord på, hvornår individet i frihedens navn selv skal kunne handle i egeninteresse, og hvornår fællesskabet skal kunne handle kollektivt i alles interesse. Og netop denne problemstilling er kernen i spørgsmålet om, hvorvidt fagbevægelsen har en meningsfuld og nødvendig rolle at spille i fremtidens samfund. Det er, når vi begynder at give svar på dette afgørende spørgsmål, at vi for alvor forandrer LO og forbundene og dermed fagbevægelsen. Det er lige præcist i det krydsfelt, at det for alvor rykker. Men det haster - vi skal rykke hurtigt -, hvis vi fortsat skal kunne mødes til kongresser af dette omfang.

Tags

Fagbevægelsen, Politisk tale

URI

<https://www.dansketaler.dk/tale/frihed-i-dit-arbejde>