

14. Allan Rise og Jens Degerbøl: Grundregler i Dansk Arbejdsret (1981) s. 47.
15. Se f.eks. Kendelse 17.3.80 mellem AiD og Lager- og Pakhusarbejdernes Fagforening i Århus og Kendelse 24.9.80 mellem Radiotelegrafistforeningen af 1917 og Finansministeriet.
16. Se f.eks. Kendelse 19.7.82 mellem Dansk Magisterforening og Finansministeriet for Danmarks Tekniske Højskole og Undervisningsministeriet og Kendelse 12.4.83 mellem Snedker- og Tømrerforbundet i Danmark og Finansministeriet.
17. Se cirkulære nr. 150 om genbeskæftigelsestilbud til ledigtblivende ikke-tjenestemandsansat personale i staten af 28.9.1983.
18. Denne aftale blev der enighed om ved overenskomstforhandlingerne i foråret 1985.
19. Samtale med tillidsmand for AC-gruppen i Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring.
20. DM, Særnummer, Magisterbladet 1986. Højtuddannet? - Ja - Ligestillet? - Nej. Ligestillingsundersøgelse af Anette Steen Pedersen, s. 34.
21. Som eksempel på en arbejdsplads, hvor arbejdstagerne har haft reel indflydelse på og interesse i brugen af fleksibel arbejdskraft, kan nævnes Statsfrøkontrollen.
22. Denne afskedigelsesårsag er belyst i Kendelse 9.7.85 (afsnit 4. A.)
23. Iflg. FUL § 2, stk. 2, nr. 1, kræves der:
 »1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen.«
 og efter FUL § 2, stk. 2, nr. 2, kræves der:
 »3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.«
24. Problematikken omkring § 4, stk. 5, er blevet belyst i kendelsen af 8.9.1977 mellem Dansk Magisterforening og Finansministeriet for Statens Erhvervspædagogiske Læreruddannelse.
25. § 30, stk. 4, korresponderer med FUL § 2, stk. 4, hvorefter ansættelsen kan bringes til ophør uden varsel.
26. Se cirkulære nr. 199 af 21.11.1979 vedr. Samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder, § 5, og Bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner, som er medlemmer af Kommunernes Landsforening 1981, § 5.
27. Hanne Petersens udkast til »Ledelse og Loyalitet. Kollektiv arbejdsret i den offentlige sektor«, (udkommer februar 1987), kap. 7, Ledelsesrettens indhold, s. 27.
28. Hanne Petersen, op.cit. s. 70.
29. Lov nr 114 af 24.3.1970 (senest ændret ved L 292 af 21.6.1985).
30. DM, Særnummer, Magisterbladet, op.cit. s. 8.

Kommer fackföreningsrörelsen att femininiseras?

Av Mariann Sterner

Några kommentarer till Hanne Petersens artikel »Kvinnors framtid - Fackföreningarnas framtid?«

Vad innebär det att kvinnorna i framtiden antalsmässigt kan komma att dominera de traditionsbärande större fackförbunden där männen i kvalificerade yrkesarbeten angivit tonen sedan länge?

Denna och liknande frågor diskuterades vid en konferens i Holland förra året med deltagande av fackföreningsfolk och forskare. Anledningen till att man ställde dessa frågor var ovissheten om hur förändringar i efterfrågan på arbetskraft i vissa industribranscher kan komma att påverka den fackliga strukturen.

Det är inget nytt att teknologiska förändringar kan skapa osäkra anställningsförhållanden inom tidigare stabila branscher. Vad som ger det en särskild innebörd är när anställningen hotas för sådana medlemmar som länge varit de inflytelserika fackförbundens spjutspets både vad det gäller att ange tonen i lönefordelningsfrågor och ge slagkraft åt traditionella fackliga vapen. Med de förändringar som kan väntas i industriländerna blir de typiska fackföreningsmedlemmarna troligen inte längre de heltidsanställda manliga industriarbetarna med kvalificerade yrkesuppgifter inom marknadsstyrda branscher utan ungdomar och framförallt kvinnor med anställning ofta inom offentlig sektor och på deltid. Etablerade fackföreningsföreträdare ser med en viss oro på vad denna förändring av fackförbundens identitet kommer att innebära för den fackliga slagkraften. Och de känner uppenbarligen också osäkerhet inför om och hur fackförbunden ska ställa om sig till dessa ändrade villkor.

Hanne Petersen har diskuterat kring dessa högst intressanta frågor i sin artikel »Kvinnors framtid - Fackföreningarnas framtid?« och givit den spännande och tankeväckande synpunkter. Det handlar om styrkeförhållandet inom fackföreningarna mellan olika medlemsgrupper, om klassmässig förankring och förhållandet till arbetsgivaren och om yrkesmässiga konkurrensförhållanden. Hanne visar, tycker jag, att frågan om kvinnors relation till de fackliga

organisationerna inte kan diskuteras som något enbart internt fackligt. Den måste betraktas i ett sammanhang där också yrkesgrupps- och arbetsgivarintressen finns med liksom arbetsrättslagstiftningen, det fackliga förhandlings-systemet och inte minst levnadsförhållanden i tillvaron bortom lönearbetet.

Facklig majoritet – Facklig makt?

För att kunna analysera kvinnors fackliga inflytande gentemot arbetsgivaren och inom fackföreningen hjälper oss sällan kriterier som organisationsgrad, andel av medlemsantalet eller numerär dominans i fackklubbsledningen särskilt långt. Kvinnor kan utgöra 50-60% av medlemmarna i ett förbund inom områden med hög organisationsgrad men ändå framstå som en tyst majoritet i styrkeförhållandet gentemot de övriga medlemmarna. Inom fackförbund som Kommunalarbetareförbundet (SKAF) på LO-sidan och Kommunaltjänstemannaförbundet (SKTF) inom KTK på tjänstemannasidan utgör kvinnor en stor andel av medlemsantalet. De är anställda ofta inom omsorgs- och servicearbete och de har svårt att hävda sina löneanspråk både inom sitt fackförbund och gentemot arbetsgivaren i konkurrens med anställda i teknikyrken.

Redan före storstrejken år 1909 i Sverige var kvinnor i majoritet i några förbund inom LO. De utgjorde samtidigt endast 10-15% av LOs totala medlemsantal. I LOs ledning och verkställande organ fanns inga kvinnor med och de utgjorde endast ett fåtal av de valda ombuden till LOs kongresser. Kvinnoforskaren Gunnar Qvist har uttryckt det något ironiskt som att »För LO som helhet kan kvinnorna alltså vid denna tid knappast ha vållat några allvarigare bekymmer.«¹⁾

De synpunkter kvinnorna hade på de fackliga frågor som gällde dem fick dåligt gehör. Det gällde till exempel likalönsprincipen som hade förts upp på Andra internationalens program redan år 1889. Den överlämnades helt till förbunden att förverkliga. De fick med i sina kollektivavtal överenskommelser om särskilda kvinnolöner som kom att utgöra hälften till tvåtredjedelar av manslönen. LO-ledningen accepterade också det som Nattarbetsförbundet och definierade det som något förmånligt för kvinnor trots högljudda protester från kvinnorna själva.²⁾ Det handlade bl a om konkurrensen om löneutrymmet.

Vad som oroar fackföreningsledare idag verkar inte främst vara att kvinnor och de specifika villkor de representerar expanderar inom fackförbunden. Det verkar snarare handla om frågan att kontinuiteten i de sätt på vilka de fackliga kampen har förts kan komma att brytas när de män som representerar de tongivande grupperna i förbunden försvinner eller försvagas. Kvinnor representerar i deras ögon fackligt svaga grupper och kanske framförallt medlemmar vars fackliga intressen de inte gjort riktigt klart för sig. Hanne Petersen pekar

på den offentliga jämställdhetspolitiken som ett exempel på fackliga frågor som skapar konflikter också inom fackförbunden och som förbundsledningarna har dålig beredskap att ta itu med. Klasskonflikten är given i förhållandet mellan arbetsmarknadens parter, könsdimensionen är något man värjer sig inför.³⁾

Vattendelaren behöver i och för sig inte gå mellan kvinnor och män utan mellan grupper av medlemmar med likartade arbetsvillkor. R. Liljeström och E. Dahlström talar om »de dominerande männens modell« och antyder därmed att det inte enbart är frågan om förhållandet mellan könen.⁴⁾ Dominansen visar sig i att tänkandet också om den fackliga verksamheten i så hög grad utgår ifrån de medlemmar som har en nyckelställning i arbetsorganisationen.

Analysen om fackliga styrkeförhållanden, om representativitet och legitimitet har också ofta gjorts med de tongivande medlemmarna i fokus. L. Lewins undersökning om åsiktsöverensstämmelse i några specifika fackliga frågor mellan medlemmar och representanter i fackliga avdelningar på LO-sidan är ett sådant exempel.⁵⁾ Effekter på undersökningsresultaten när kvinnor från LO-sidan sätts i fokus har vi just bara börjat ana.

Det verkar alltså finnas en osäkerhet hos förbundsledningarna om att börja om på nya och för dem okända villkor för att bygga upp facklig identitet och facklig styrka. En annan sida av denna fråga som Hanne Petersen nämner på de inledande sidorna i sin uppsats och som är lika intressant men som jag är osäker på om den tas med samma allvar i fackförbunden gäller om kvinnor kommer att finna det meningsfullt, eller snarare, vilka förutsättningar som krävs för att kvinnor ska finna det meningsfullt att delta i detta arbete. Just kvinnors ställning i fackligt arbete visar på styrkeförhållandet mellan medlemsgrupper och på hur bräcklig den fackliga sammanhållningen eller solidariteten kan vara. Det är inte självklart att numerär dominans av kvinnor ens i ledningen för fackliga organ ger dem ett dominerande inflytande i meningen att kunna driva igenom sina krav och argumentera i hela medlemsgruppens namn. Det kan istället väl hända på enskilda arbetsplatser där kvinnor har majoriteten av styrelseuppdragen och representerar låglöneintressen att medlemmar som länge haft en dominerande ställning anser att deras intressen nu inte tillgodoses i tillräcklig grad. De vänder därför klubbledningen ryggen och på egen hand i kraft av sin arbetsmarknadsposition förhandlar sig till förbättringar.⁶⁾

En struktur som ger utrymme för sådant agerande måste framstå som motägelsefull för de medlemmar som har mest att vinna på en fördelningspolitik som syftar till utjämning.

Hur bör då den fackliga strukturen se ut som appellerar till kvinnor?

De norska kvinnoforskarna i projektet Kvinnors levkår och livslöp menar att en facklig struktur på kvinnors villkor bygger mer än nu på social sam-

manhållning och social styrka inom gruppen.⁷⁾ Hanne Petersen pekar i sin uppsats också på alternativrörelserna som exempel på organisationer med arbetsformer och mål som kvinnor finner passar dem och som de vill ägna kraft och tid.

Flera av de kvinnoforskare som på senare år undersökt frågor om kvinnors ställning i fackföreningarna och det gehör, eller brist på gehör, kvinnor upplever att de möter, menar att möjligheterna för kvinnor att göra sina krav hörda är att starta egna fackliga organisationer. Men detta förslag berör egentligen bara den ena sidan av problemet, att alls bli hörd, medan frågan om hur de ska kunna hävda sina krav däremot har utvecklats väldigt lite. Båda sidor av problemet behöver ändå diskuteras när det gäller förutsättningarna för den fackliga strukturens rekonstruktion. Frågan är bara vilken det praktiskt och ideologiskt sett är mest gynnsamt för kvinnors del att starta med i en tid då förändringar kommer utifrån och hjälper frågan på vägen så att säga.

Kvinnorna – Fackföreningarnas hopp?

Efter år av strävanden för jämlikhet och solidarisk lönepolitik kom den fackliga debatten i slutet av 1970-talet återigen in på frågor om rimliga löneskillnader, vad innebörden egentligen är med den solidariska lönepolitiken och hur långt löneutjämningen ska drivas. En del av de löneledande medlemmarna inom exempelvis Metallarbetareförbundet och bland tjänstemännen inom den privata industrin oroades av vad en framgångsrik utjämningspolitik på sikt skulle innebära. Hos förbundsledningarna både på LO- och TCO-sidan diskuterades förändrade arbetsvärderingssystem.

Lönefrågor har sedan fackföreningarnas begynnelse varit de centrala i deras arbete. Det är kring dessa förhandlingsstrukturen byggts upp och det är de som bidragit till att ge arbetare och tjänstemän klassidentitet.

Lönekonflikter på arbetsmarknaden är institutionaliserade. Frågor om arbetsledning och arbetsmiljö, som arbetsrätten på 1970-talet lyfte fram som förhandlingsbara (Medbestämmandelagen, Arbetsmiljölagen, etc.) har inte på samma sätt satt en sådan prägel på förhandlingsarbetet mellan fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna. Det är ju annars fullt möjligt att tänka sig en årlig uppsummering av de ingångna, centrala avtalen inom medbestämmandets område.

Var befinner sig då kvinnors fackliga intresse i dessa frågor?

När det gäller strävan efter förbättrade löne- och anställningsvillkor har kvinnor då och då beskrivits som att de skulle ha ett dåligt utvecklat kollektivt medvetande, dvs att de inte agerar tillsammans med andra för att sätta kraft bakom orden. De sägs istället söka individuella lösningar. Kvinnor till-

skrivs emellanåt också en politiskt borgerlig förankring i sin syn på fackliga lönekrav och inflytandet över fördelningen av mervärdet. Men det finns undersökningar som också visar på motsatsen, dvs att kvinnor står för en politisk radikalism i fördelningsfrågor.⁸⁾ Något som däremot kommer fram i flera forskningspresentationer om lokalt fackligt arbete och om kvinnors värdering av fackliga frågor är att även om kvinnor alls inte betraktar lönefrågor som mindre viktiga så finns det andra frågor som är minst lika väsentliga för dem. Hanne Petersen visar i sin undersökning av de fackrättsliga uppgörelserna på offentlig sektor att orsakerna till vilda strejker där kvinnor är inblandade oftare gäller arbetslednings- och arbetsmiljöfrågor och förhållandet till brukarna än, som är fallet för män, löner. Att kvinnor värderar arbetsorganisationsfrågor som mycket viktiga bekräftas alltså också i dessa andra forskningsresultat.⁹⁾ Det är oftast kvinnorna som måste finna sätt att förena hemarbete med lönearbete. Deltidsanställning ställer krav också på andra på arbetsplatsen att det ska finnas en arbetsplanering som fungerar. Detta ger kvinnor ett specifikt förhållande till frågor som gäller arbetsorganisationen och den fackliga hanteringen av dem. Oftast definieras inte dessa arbetsorganisationsfrågor av fackklubbsledningen som något för den utan lämnas över till kvinnor själva att lösa tillsammans med närmaste arbetsledningen.

Hanne Petersen strukturerar dessa skillnader som visar sig i kvinnors och mäns fackliga intresse genom att göra uppdelningen av fackliga frågor i tidsbudgetfrågor och penningbudgetfrågor. Att kunna disponera sin tid blir för kvinnor något viktigt för att klara arbetslivets villkor. Hanne anger ytterligare ett skäl till detta i det att kvinnor kan ha vissa frihetsgrader genom att ha flera inkomstkällor (inkomst från eget lönearbete, mannens inkomst, försäkringssystemet, etc.). Detta skapar å andra sidan flera källor till underordning och beroende. Den mest genomgripande effekten för individen blir ändå att hennes identitet formas och förankras i flera olika sammanhang. För männens identitet har försörjarrollen varit dominerande och utan lönearbetsammanhanget eller som arbetslös är han »ingenting«, dvs också självuppfattningen om hans roller i familjen blir oklara. Det är inom ramen för lönearbetet, inte i förhållande till lönearbetet som män försöker skapa oberoende. Lysgaards begrepp arbetarkollektivet får ses som ett uttryck för detta. Som anställda värjer de sig emot det tekniskt-ekonomiska systemets omätliga, ensidiga och obönhörliga krav genom att försöka begränsa dessa, söka nångfald och trygghet, men alltså fortfarande inom arbetsplatsens väggar samtidigt som de är hårda i sin inställning till att alla ska ställa sig bakom dessa krav. Fackföreningarna har också underblåst detta synsätt när man värnat om mäns beroendeförhållande till arbetsplatsen bl a genom heltidsanställningen och hävdat deras lönekrav ibland på bekostnad av kvinnornas. Kvinnor däremot försöker i högre grad skapa oberoende i förhållande till lönearbetet och kämpa för arbetsvillkor

som får deras vardag att fungera åtminstone praktiskt. Därför kommer deras krav att gälla arbetsorganisationen i hög grad och arbetsledningens sätt att sköta sitt jobb. Hävdandet av oberoende respektive beroende framstår då som ett motsatsförhållande mellan könen och vidrör därmed de djupare strukturerna hos könsrollerna. Hanne Petersen vill dock inte göra detta till en motsättning och till det dominerande problemet i analysen av det framtida fackliga arbetet utan istället se de alternativ som framförallt kvinnor representerar som en möjlighet till fackligt nytänkande. Det tycker jag är en sympatisk tanke. Fackföreningarna vill gärna framställa kvinnor som dåligt organiserade och utan facklig kamptradition. Men, som Hanne menar, fackföreningarna har heller inte på allvar tagit tillvara kvinnors fackliga intressen som grund för fackligt handlande. Ett av de näraliggande exemplen som nämns i uppsatsen är just behovet av att skapa ett visst mått av oberoende i förhållande till lönearbetet. Att i högre grad utgå ifrån brukarintressen skulle också tillföra den fackliga diskussionen om specialiserings- och professionaliseringstendenser andra utgångspunkter än nu.

De teknologiska förändringarna inom industrivärlden gör att de begrepp som vi hittills använt för att beskriva den traditionella fackliga strukturen blivit oklara och kanske också till en del förlorat sin mening. Det var utifrån yrkesintressen och yrkesmedvetande som fackföreningarna en gång uppkom.¹⁰ Det är nu utifrån perspektivet på de kvalificerade yrkesarbetarnas fackliga ställning som de europeiska fackförbunden diskuterar hotbilder om framtiden. Debatten inom forskningen idag om effekter av teknologiska förändringar använder annars ofta arbetsmarknadssituationen för de anställda på låglönenivåer som exempel där hotet är stort. Rutinbetonade arbetsuppgifter kan förenklas så långt att de slutligen försvinner.¹¹ Kanske blir det kvinnors sätt att förhålla sig till lönearbetets villkor med deltidsanställning, ofta på offentlig sektor och på låglönenivåer som kommer att ge bränsle till diskussionen om klassmedvetande och skärpa debatten om den fackliga strukturen och det fackliga arbetets radikalisering.

NOTER

1. G. Qvist: Konsten att blifva en god flicka. Kvinnohistoriska uppsatser. Liber 1978 s 138.
2. G. Qvist, s 139.
3. Detta diskuteras av Maud Edvards respektive Anita Dahlberg i Kvinnovetenskaplig tidskrift nr. 3/86. Uppsatserna har titlarna »Kön, stat och jämställdhetspolitik« resp. »Aktivt jämställdhetsarbete - frigörelse med förhinder«.
4. R. Liljeström & E. Dahlström: Arbetarkvinnor i hem, arbete och samhällsliv. Tiden, Jönköping 1981 s 256.
5. L. Lewin: Hur styrs facket? Raben & Sjögren Stockholm 1977.
6. A-M. Berg diskuterar detta något i en kort presentation av sitt projekt i »Deltakelse - Mar-

kedsposition og Kjønsroller. Et notat om kvinners fagforeningsaktivitet« i G. Furst (red): Arbetsdelningen mellan könen. Arbetslivscentrum, Liber Stockholm 1982.

Se också avsnittet om Löneförhandlingsarbetet i M. Sterner: Kvinnor och medbestämmande. Rapporten kommer att publiceras under 1987.

7. Se exempelvis H. Holter (red): Kvinner i felleskap (1982) och M. Hoel: Den kvinnelige arbeiderklassen (1983), båda från Universitetsforlaget, Oslo.
8. Detta diskuteras redan 1954 hos E. Dahlström i hans undersökning Tjänstemännen, näringslivet och samhället. SNS, Stockholm. Han menar att kvinnor i vissa frågor förefaller mer »radikala« eller arbetarorienterade än männen. De är »... för en ytterligare utjämning av löner och förmåner mellan arbetare och tjänstemän genom en kraftigare förbättring av arbetarnas villkor.« (s 140)
9. Se exempelvis B. Gonegai & B. Thorsell: Kvinnorna och facket. En studie om facklig aktivitet bland kvinnorna i SKAF. Forum, Göteborg universitet 1985, R. Liljeström & E. Özgaida: Kommunals kvinnor på livets trappa. SKAF, Stockholm 1980, G. Lindgren: Kamrater, kollegor och kvinnor. Sociologiska inst, Umeå universitet 1985 samt M. Sterner: Kvinnor och medbestämmande. Rapporten publiceras under 1987.
10. R. Torstendahl: »Byråkratisering, yrkes stolthet och klassmedvetande 1870-1940. Uppkomsten av svensk tjänstemannarörelse« i TCO:s rapport Organisationerna och samhällsutvecklingen, red. B. Öhngren, Stockholm 1982 s 17.
11. H. Braverman är det mest namnkunnige i denna debatt. Hans bok Arbete och monopolkapitalism (Raben & Sjögren, Stockholm 1977) har diskuterats och bemötts i ett stort antal artiklar. Kritiker av hans analys har påpekat bl a att han inte nog diskuterat betydelsen av de fackliga organisationernas arbete. Två exempel på sådana artiklar finns publicerade i A. Giddens & D. Held (red): Classes, Power and Conflict. MacMillan Publishers, London 1982, författade av D. Stark respektive J. Rubery.