

Burde de offentlige fagforeninger ikke kæmpe for liberalisering?

Lønmodtagere i den private sektor har en forhandlingskraft, som er lagt større end kollegaerne i den offentlige sektor med højere løn og flere goder til følge. Derfor ligger det ikke fjernt at konkludere, at offetligt ansatte vil vinde ved øget liberalisering af sektoren

Af Jonas Herby, cand. Polit

Er én stor arbejdsgiver, der kan presse lønnen og diktere arbejdsforholdene, bedre end mange forskellige arbejdsgivere, der giver faggrupperne flere valgmuligheder og skaber større konkurrence om arbejdskraften? Hvis ikke, burde de offentligt ansattes fagforeninger så ikke kæmpe for en liberalisering?

Da den første danske fagforening blev stiftet i 1871, var det bl.a. et opgør med de lokale arbejdsgivermonopoler, som havde stor forhandlingskraft i forhold til lønninger og arbejdsforhold, fordi arbejderne kun havde få andre steder at gå hen. I dag har moderne infrastruktur og transportmidler heldigvis fjernet arbejdsgivernes

monopol. I dag kan stort set alle danskere hver dag nå mange tusinde forskellige arbejdsgivere indenfor ganske kort tid fra deres hjem.

Dét giver lønmodtagerne i den private sektor forhandlingskraft. For hvis en lønmodtager synes, at lønnen eller arbejdsforholdene er for dårlige ét sted, er det trods alt relativt let at finde en anden arbejdsgiver. Lønmodtagernes valgfrihed tvinger virksomhederne til at konkurrere om arbejdskraften, hvilket fører til bedre og bedre arbejdsforhold for lønmodtagerne. Hvis virksomhederne tilbyder for lidt, søger lønmodtagerne andre steder hen. Og tilbyder de for meget, taber virksomhederne penge og går konkurs. I sidste ende betyder det, at hvis bare valgmulighederne er rigelige for lønmodtagerne, er de sikret de bedst mulige arbejdsvilkår.



Som f. eks. sygeplejerske har man ikke mange muligheder for at skifte til en anden arbejdsplads i nærområdet, hvis man er utilfreds med sit job. Arkivfoto: Kim Haugaard/Scanpix

Lidt anderledes ser det desværre ud for de offentligt ansatte. Her er sjældent mange tusinde forskellige arbejdsgivere indenfor ganske kort tid fra lønmodtagernes hjem. Er du f. eks. folkeskolelærer, skal du oftest til en anden kommune, for at få en anden arbejdsgiver. Og selv da vil meget af din arbejdsdag være tilrettelagt centralt fra København. Så lærerne kan – som arbejderne før 1871 – ikke gøre særligt meget, hvis de er utilfredse med arbejdsforholdene, fordi de nærmest er dikteret af få arbejdsgivere. Det samme gælder hjemmehjælperen, sygeplejersken, politibetjenten og mange andre offentligt ansatte. De offentlige arbejdsgivere har tæt ved monopol og kan derfor diktere lønninger og arbejdsforhold i lighed med de lokale arbejdsgivere i 1871. De ansatte i den offentlige sektor kan derfor ikke nyde

samme gavn af konkurrencen, som deres venner i den private sektor. Med mindre altså fagforeningerne dygtigt forsvarer deres interesser.

Forholdet debatteres konstant

Om fagforeningerne gør det, skal jeg ikke gøre mig klog på. Faktum er dog, at offentligt ansatte får lavere løn (selvom det er noget, der konstant bliver debatteret – som f. eks. da FOA's Dennis Kristensen og Børsen Opinion skulle vurdere, om Joachim B. Olsen havde ret i sit løngæt), har markant dårligere arbejdsmiljø og langt flere sygedage end privatansatte. Og selvom de offentligt ansatte måske følger udviklingen på det private arbejdsmarked rent lønmæssigt, så er de langt bagud på andre områder, der også (måske endda i endnu højere grad?) er vigtigt for et godt ar-

»Hvis man betragter de offentligt ansattes overenskomsters omfang, skulle man ellers tro, at det var særdeles lukrativt at være offentligt ansat«

bejdsliv. F. eks. er personaleplejen i mine øjne en stor mangelvare flere steder i det offentlige: eksempelvis fik en af mine nære slægtninge, der er sekretær på en folkeskole, sølle to øl i julegave af kommunen for et par år siden (og nej – det skyldes ikke besparelser, men det må jeg komme ind på en anden god gang).

Hvis man betragter de offentligt ansattes overenskomsters omfang, skulle man ellers tro, at det var særdeles lukrativt at være offentligt ansat. Produktivitetskommissionen dokumenterede, at overenskomsterne i det offentlige er langt mere komplicerede og langt mere gennemreguleret. Så meget at det samlede overenskomstgrundlag på HK-området i staten er omtrent fire gange så stort som i det private. Men selvom man forsøger at regulere sig til bedre forhold, så

er der altså ikke noget, der tyder på, at det virker.

Det ligger ikke fjernt at konkludere, at de fleste offentligt ansatte vil få store gevinster ud af en liberalisering af den offentlige sektor. Så ville folkeskolelæren, sygeplejersken mv. kunne tilvælge de mest succesfulde virksomheder. Dem, der fungerer bedst og derfor kan tilbyde de bedste arbejdsforhold. Præcis som vi har set det i store dele af den private sektor. Når vi derudover ved, at liberaliseringer vil medføre store gevinster for de ansatte som forbrugere (læs evt. min kronik fra d. 21. maj), burde strategien for de offentlige fagforeninger være klar.

Så tilbage står spørgsmålet: Burde de offentlige fagforeningerne ikke kæmpe for en liberalisering af den offentlige sektor? For medlemmernes skyld. ■