

P M

ang. tänkbara utvecklingslinjer

Öffentliga sektorn

Vid en ev. ändring av CF-organisationen är det givetvis av stort värde om denna kan anpassas till omvärlden på ett sådant sätt att nya CF får förutsättningar till en så effektiv verksamhet som möjligt. I det labila läge som hela organisationsvärlden just nu befinner sig, är det tyvärr omöjligt att kunna förutse den fortsatta utvecklingen med någon större grad av säkerhet. Vissa huvudriktlinjer kan dock sammanställas, och ur detta material bör det vara möjligt att fånga upp vad som förefaller mest troligt.

Ökad politisk inriktning i löneförhandlingar

Det torde för alla vara uppenbart att de senaste årens lönerörelser blivit alltmer politiskt inriktade. Detta innebär icke, att de politiska instanserna direkt ingriper i förhandlingsskeendet (undantag finns betr. tvångslagen) utan tillvägagångssättet synes i stället vara att man genom politiska beslut "bäddar" så, att de befintliga organisationerna handlar i önskad riktning. Under senaste avtalsrörelsen har detta framgått så tillvida, att LO spelat "första fiolen" gentemot de högre tjänstemännen, ibland med passivt stöd från TCO. Även i framtiden torde frontställningen tyvärr icke bli personalorganisationerna

gentemot arbetsgivarparten utan i mycket högre grad personalorganisationerna mot varandra och med arbetsgivarparten såsom en närmast passiv åskådare. Detta är det mest trolige åtminstone så länge organisationsstrider pågår inom tjänstemannaleden.

Jämlika rättigheter inom sektorerna

En annan utveckling som vi på sikt bör kunna räkna med är, att de offentliga tjänstemännen skall uppnå samma rättigheter i förhandlingssammanhang som de privata tjänstemännen har. Vägen för att uppnå detta mål måste dock gå via ett mera likartat lönesystem mellan sektorerna än som vi för närvarande har. Ett nytt lönesystem för de offentligt anställda kommer dessutom säkerligen att vara gemensamt för både tjänstemän och arbetare. Redan hittills har 10.000-tals arbetarebefattningar inom t ex SJ och Televerket överförts till tjänstemannasidan och många flera är på väg. I dagarna pågår förhandlingar om att ytterligare något 10.000-tal arbetare från 1 januari 1972 skall överföras till tjänstemannasidan. Lönesystemet för denna personal blir att

- 80 % utgår i fast lön och
- 20 % i rörlig lön (duglighet, ackord osv).

Procentandelarna baseras på genomsnittslönen för de aktuella avtalsområdet.

Nytt offentligt lönesystem

Sedan betydande arbetargrupper överförts till tjänstemannastatus och därigenom starkt ökat LO-SF:s medlemsantal, torde tiden vara mogen för SAV, att återuppta 1966 års diskussioner angående nytt lönesystem för statens tjänstemän. SAV:s lönesystemgrupp avlevererade redan 1967 en hård kritik mot det nuvarande lönegradssystemet samt mot den s k B-listan. Man ansåg bl a att B-listesystemet minskar myndigheternas möjligheter till en rationell personalplanering och begränsar mycket hårt deras möjlighet till ett självständigt ansvar för lönesättningen. Man förordade i stället en kombination av tarifflönesystem och fri lönesättning, varvid tarifflönen

skulle tillämpas för bl a lärare, militär, poliser, vårdpersonal m fl. Det individuella lönesystemet skulle tillämpas i övriga fall och efter samma modell som idag användes på industrins område. Centrala ramavtal skulle sålunda träffas för denna grupp, varefter lokala förhandlingar om de individuella destinationerna skulle komplettera, dvs helt industrins nuvarande ordning.

SACO och SR har motsatt sig SAV:s förslag. TCO har ställt sig tveksam, medan LO har tillstyrkt förslaget. Sedan LO:SF genom arbetarnas konstföering till tjänstemän förmodligen blir den största organisationen, är det mycket troligt att SAV:s förslag kommer att genomföras. På den kommunala sidan är KAF redan nu störst och leder därför över KTF. Så sent som den 3 juni 1971 framlades en ny PM från SAV i detta ärende. Denna PM bygger i stort sett på 1966 års tankegångar.

Ev. nya arbetsfält

Genom att huvudavtalet inom statliga sektorn är uppsagt, möjliggöres full handlingsfrihet för statsmakterna att utforma framtiden. Det kan svårligen tänkas, att den nuvarande regeringen mera väsentligt skulle gå emot LO:s önskemål, särskilt i sådana frågor där TCO är tveksam eller har sammanfallande uppfattning. Ett exempel skulle kunna vara, att man i samband med det nya lönesystemets införande även tillämpar de tidigare av Sigurd Lindholm omtalade 5 avtalsområdena. I så fall blir medlemsantalet för de existerande organisationerna av utomordentligt stor betydelse. Utan anspråk på exakthet i siffrorna kan följande tabell visa problemets vidd.

Avtalsområde	LO-%	TCO-%	SACO-%	SR-%
Förvaltning	52	33	13	2
Vård-området	45	32	23	-
Utbildning	10	67	23	-
Militär	34	50	3	13
Affärsverken	57	30	2	11
Statsverket totalt	40	42,5	12,5	5

Statsmakterna kan t ex utfärda följande bestämmelser beträffande förhandlingsmöjligheterna för de olika organisationerna.

Primär-avtal må träffas med organisationer, som har 30 % eller mera av personalen

Häng-avtal må träffas med organisationer, som har mellan 10 och 30 % eller mera av personalen

Inga avtal träffas med organisationer, som har mindre än 10 % av personalen.

Ett sådant system, som motsvaras av "spärreglerna" inom den politiska världen, skulle på ett önskvärt sätt anses motverka en onödigt stor organisationsplittring, dvs det skulle anses vara till gagn för alla parter.

Förmodligen skulle övergångsbestämmelser för nuvarande SACO och SR kunna tillåtas, men detta skulle i praktiken närmast få karaktären av "övergångsstat".

Svåra rekryteringsförhållanden

Därest en utveckling i stil med ovanstående resonemang skulle komma att inträffa, får de små organisationerna på arbetsmarknaden ett nästan omöjligt rekryteringsläge. Förutan reella förhandlingsmöjligheter går det i längden icke att klara medlemsrekryteringen på ett godtagbart sätt. Även om andra aktiva verksamhetsformer till en tid förmodligen skulle kunna skyla över de vänta blottorna, skulle situationen i det långa loppet icke bli hållbar. Årets förhandlingar inom offentliga sektorn och tänkbara utvecklingslinjer för framtiden ger båda fullgod anledning att noga överväga det fortsatta agerandet.

Enskilda sektorn

Hyggligt dagsläge

Enligt 1969 års samarbetsavtal mellan SIF, SALF och CF för dessa tre organisationer gemensamma förhandlingar

gentemot de centrala arbetsgivareparterna, SAF och dess underförbund, SFO, KFO, HAS, BPA osv. Förhandlingarna föres under ledning av ett gemensamt förhandlingsråd och en gemensam förhandlingsledning. I båda organen är CF väl representerat.

Vid de lokala förhandlingarna uppträder CF:s lokalavdelningar i enlighet med riktlinjer som ges av CF:s förbundsledning. Genom särskilda avtal kan övriga akademiker också företräddas av CF. Dagens ordning på detta område skulle utan tvekan vara tillfredsställande om den bara vore bestående. Enligt samarbetsavtalen skall yemellertid redan i början av nästa år nya förhandlingar upptagas i syfte att uppnå en mera varaktig form för framtiden.

E-problem utanför CF försvårar läget

Inom E-sektorn, varmed i detta sammanhang menas industri-sektorn, finnes idag kontaktytor mellan centrala SAF och såväl topporganisationen TCO som medlemsorganisationerna SIF och SALF. För vår del finns tyvärr ingen kontakt mellan SAF och SACO, medan kontakten mellan SAF och CF får anses tillfredsställande. Detta haltande förhållande ger oss många problem, eftersom CF i vissa givna lägen måste "utnyttja" TCO i stället för SACO. TCO har således med SAF bl a följande kontaktytor.

- 1. Företagsnämndsavtalet 1966 mellan SAF-LO-TCO
- 2. Arbetsmarknadens kvinnonämnd
- 3. Utvecklingsrådet för samarbetsfrågor

Av lätt förståeliga skäl måste en ändring av denna orimliga situation snarast åstadkommas, allrahelst som ett ökat samarbete mellan SAF och TCO är förestående t ex i utbildningsfrågor, miljöfrågor osv. Dessutom vet alla att företagsnämndsfrågorna i fortsättningen blir av mycket större betydelse än idag.

Den nödvändiga förändringen måste få den formen, att CF-medlemmarna blir "hemma" under existerande avtal. Detta

kan ske på två sätt, dels om SACO träffar erforderliga avtal med SAF, vilket i så fall måste ske med LO:s och TCO:s godkännande, dels om CF på något sätt anknyts till TCO. Båda dessa vägar förefaller i dagsläget vara ytterst svårframkomliga. Problemet skulle underlättas mycket om goda relationer kunde uppnås mellan topporganisationerna.

Förhandlingarna med SIF och SALF blir utan tvekan ~~såra~~.

Vi vet att SIF vill ha dubbelanslutningsavtal, helst i den form som man "prel." träffat med vissa SACO-organisationer. Detta innebär att organisationernas högsta avgift skall delas i tre, varav 1/3 avsättes till SIF:s stödfond, 1/3 går till SIF och 1/3 går till SACO-organisationen. Denna form har CF icke godtagit, men givetvis försämrar prejudikaten vårt läge, och vad händer med SACO när dess E-medlemmar enligt ovan betalar 2/3 av sina avgifter till en TCO-organisation? Är ett sådant läge över huvud taget möjligt i längden?

Var finns lösningen på problemen?

Utan tvekan är situationen allvarlig för SACO och dess förbund. Lösningen måste ligga i någon form av samarbete mellan TCO och SACO eller ev. en fusion. Ett annat alternativ är att SACO helt enkelt släpper industrisektorn. Den sistnämnda utvägen är givetvis i längden ohållbar, eftersom de stora akademikerkadern i framtiden kommer att placeras inom industrin. För att SACO skall kunna göra anspråk på att föra akademikernas talan, måste man vara fullt representativ för kåren. Det blir man icke utan E-sektorns folk.

För att ett fortsatt engagemang enligt nuvarande ordning skall vara meningsfullt för E-sektorns folk kräves följande:

1. SACO måste träffa avtal med SAF i företagsnämndsfrågan samt dessutom ingå i alla övriga organ, där LO och TCO medverkar.

- 2. De olika SACO-organisationerna måste bibehålla sin självständighet även efter slutavtalet med SIF.
- 3. CF måste behålla sin nuvarande förhandlingsposition och dessutom av alla tillerkännas rätt att företräda övriga SACO-organisationers medlemmar.

Därest något av ovanstående minimivillkor icke skulle kunna förverkligas, går vi en mycket svår organisationsstrid till mötes. Det synes vara uppenbart, att stridens väg i detta fall icke går att rekommendera. Däremot bör väl genomtänkta och genomförda förhandlingar med både SIF och SACO kunna föra fram till hygglig slutiösning, allrahelst om relationerna mellan TCO och SACO samtidigt förbättras.

Priset för att åstadkomma en varaktig lösning för både den offentliga och enskilda sektorns medlemmar blir förmodligen minskad akademikerprestige och starkt minskade möjligheter till glamorösa utspel, medan

Vinsten möjligen skulle gå att "räkna i pengar", dock utan chans att kunna propagera för varför det blivit något bättre. Resultaten går ju aldrig att jämföra med vad som skulle ha uppnåtts med ett annat tillvägagångssätt. Endast en saklig och verklighetsnära bedömning av läget kan ge oss vägledning för handlandet i detta fall.

6.7.71