

TCO TIDNINGEN

Utges av Tjänstemännens Centralorganisation

Årgång 36 - Nr 10/1982

Nu har medbestämmandet

FÅTT VINGAR

men lära sig flyga får man
göra ute på arbetsplatsen . . . sid 4-5

- SIF-klubbar om avtalet:
– Ingen förändring! sid 6-7
- Krig mellan organisationerna
om SALF lämnar PTK sid 8-9
- Bodström på TCOs representantskap:
– Sysselsättningen i centrum! sid 10-11
- Ny elevorganisation skapad sid 12-13

TCO 10 • 82

Äntligen medbestämmandeavtal mellan SAF, LO och PTK!

□ Det tog alltså den privata sidan fem år att få ett medbestämmandeavtal, fem år efter medbestämmandelagens tillkomst.

Varför blev det avtal nu? Det var uppenbarligen behovet av ett teknikeravtal som gjorde att LO och SAF inledde förhandlingarna. PTK hade likartade intressen.

En annan sak som spelat en stor roll för SAFs förhandlingsvilja är givetvis rädslan för lagstiftning.

LOs Gunnar Nilsson framhöll i TCO-tidningen i november förra året att den rädslan mjukat upp SAFs attityd. Han betonade dock att även LO och PTK föredrog avtal framför stela lagparagrafer.

Avtalet mellan SAF, LO och PTK gäller tre områden: utveckling av arbetsorganisationen, teknisk utveckling och företagens ekonomi och resursfrågor. Vad som saknas är avtal som reglerar personalpolitiken och chefstillsättningarna. Här kan man

nog utgå från att det kan finnas en del motsättningar också inom löntagarsidan.

Avtalet har – vid sidan om tillfredsställelsen att det äntligen blev till – fått ett lite blandat mottagande såväl bland löntagarna som massmedia.

Största framgången är utan tvivel rätten för löntagarna till fem timmars betald ledighet per år för att syssla med fackliga frågor och gå på fackliga möten. Den ledigheten innebär ett principiellt genombrott i en gammal tvistefråga.

Att varken medbestämmandelagen eller de olika avtalen motsvarar sina rykten beror säkerligen på flera omständigheter. Dels har förväntningarna varit enormt uppskrivade och dels är medbestämmande inte något som kan införas från den ena dagen till den andra. Här måste till kunskaper och mognad både på arbetsgivar- och löntagarsidan, en ömsesidig mognads-

process alltså som måste ta sin rimliga tid.

SAF-LO-PTK-avtalet ska nu omsättas i praktiken ute på arbetsplatserna. För att det ska lyckas bra krävs ett gott samarbete mellan SIF, Metall och SALF. På grund därav kan man känna en viss oro inför SALFs agerande gentemot PTK och SALFs planer på att ombilda sig till centralorganisation. Man måste fråga sig – vilken betydelse får det för samarbetet SIF, Metall och SALF om SALF skulle ställa sig utanför PTK?

SAFs förhandlingschef Lars-Gunnar Albåge har i en kommentar sagt att avtalet med LO-PTK kan lägga grunden till en förnyad Saltsjöbadsanda.

Det skulle säkerligen svensk industri må väl av med tanke på det bottenläge den nu befinner sig i. Men då gäller det också att debatten om löntagarfonder inte tillåts förgifta atmosfären mellan parterna på arbetsmarknaden.

Moderatledaren angriper TCO

□ Moderatledaren Ulf Adelsohn har – enligt Expressen – två dar i rad hoppat på TCO.

Första angreppet på TCO gick ut på – efter en del vidlyftiga turer – att när det gäller löntagarfonder uppträder TCO-kansliet som en (s)-filial.

I andra angreppet påstods att de som representerar TCO har varit »alldeles för positiva till löntagarfonder».

Ulf Adelsohn deklarerar att han inte är nöjd med att TCO avstår från att ta ställning till fondfrågan. TCO måste tydligen säga nej till fonder för att motsvara moderatledarens förväntningar.

Ulf Adelsohn påstår också att en samordning ska ha skett i uppfattning

mellan TCOs fondexpert och LO och socialdemokraterna.

Någon sådan samordning har inte skett. I stället är det LO och socialdemokraterna som korrigerat sina uppfattningar, påpekar TCOs fondexpert Karl-Erik Nilsson i ett uttalande för Expressen.

Även TCO-tidningens redaktör nämns av Ulf Adelsohn. TCO-tidningen har aldrig varken tagit ställning för eller emot fonder. Vad tidningen gjort är att den deltagit i fonddebatten, vilket är dess självklara uppgift.

TCO-tidningen har pekat på att när det gäller medel till industrins investeringar är huvudproblemet fördelningen mellan löneökningar och vinster, eftersom medlen måste komma från industrins vinster.

Detta fördelningsproblem är mycket äldre än tanken på löntagarfonder. Ska löntagarna avstå till förmån för

investeringar vill de självklart behålla äganderätten till de pengar de avstår från – annars skulle ju väldiga förmögenhetsöverföringar ske till kapitalägarsidan.

Detta är enligt vår mening grundproblemet. Sedan kan en eventuell lösning av kapitalproblemet få konsekvenser som gör löntagarnas avstående attraktivt, något som TCO-kongressen 1979 slog fast: tryggad kapitalbildning, stärkt löntagarinflytande, mer framgångsrik solidarisk lönepolitik och kapitaltillväxt i fördelningsmässigt acceptabla former.

På den debattgrunden har TCO-tidningen stått och står där alltjämt. Praktiskt taget varje gång vi deltagit i diskussionen har vi betonat och gör det även nu att TCO ännu inte tagit ställning till löntagarfonder. Ett ställningstagande – vad det nu än kan bli – kommer att göras vid TCO-kon-

essen i sommar.

Ulf Adelsohn och flera av hans kolleger i den moderata partiledningen har tidigare varit anställda på ACO/SR-kansliet. Även då förekom beskyllningar mot TCO för att vara socialdemokratiskt.

Då användes beskyllningen som ett konkurrensmedel mellan organisationerna i kampen om tjänstemannagrupperna. Nu används samma beskyllning i den politiska maktkampen för att eliminera TCO som intressegrupp.

Borde inte Ulf Adelsohn vara lite försiktigare med att rikta obestyrkta beskyllningar mot TCO? Någon kan komma på den idén att fråga hur det hänger ihop att flera före detta ACO/SR-anställda nu styr det moderata samlingspartiet.

Löntagarfonder och kapitalmakt

Enkätintervjuer kring så komplicerade frågor som löntagarfonder kan aldrig ersätta sedvanlig behandling i en folkrörelse med information, de-

batt, rapportskrivning, remiss och kongressbeslut. Ändå kan det vara intressant att notera att även enkätundersökningar »fångar upp» förändringar i åsikterna.

Svenska Dagbladet och Sifo har gjort en enkätundersökning om svenska kapitalister och kapitalförvaltare. Av den framgår bl a följande – citatet är hämtat från Svenska Dagbladets referat av resultatet: »49 procent av tillfrågade LO-medlemmar var positiva till att löntagarfonder och kapital skall dela på makten, 25 procent var emot. Intervjuade TCO-medlemmar var helt delade i sin syn på fonder och makt: 40 procent för och 42 procent emot.»

Resultatet borde rimligtvis dämpa kritikerna av TCO-sidan en aning. Men icke så. Svenska Dagbladet som kommenterat undersökningen på ledarplats tröstar sig med att svaren hade nog blivit annorlunda om man i frågan använt orden »kollektiva fackföreningsfonder» istället för löntagarfonder.

Så lätt är det tydligen att manipulera ett enkätresultat. Vem av Svenska Dagbladets medarbetare är det som har gjort sig skyldig till en så grov miss i samarbetet med Sifo?

Vecknad kommentar



A

Andra tycker

MB-avtal klart på SAF-området

□ Medbestämmandeavtal på SAF-området efter fem års förhandlingar har äntligen träffats. Pressens kommentarer till avtalet är skiftande.

Aftonbladet:

Fackliga möten på betald arbetstid kan innebära en betydelsefull spjutspets mot framtiden för ett reellt fackligt och demokratiskt inflytande. Annars kan man inte begära att det ska vimla av spjutspetsar i ett avtal som det tagit över fem år att mangla fram.

Vestmanlands Läns Tidning:

När PTK:s Ingvar Seregard ställs inför frågan om fem timmars sammanträde per år inte är i minsta laget, så försvarar han sig med att det ändå är en nyhet som kostar arbetsgivarsidan en halv miljard. Så ser han det uppenbarligen. I själva verket är detta dock ett för snävt perspektiv. Den halva miljarden är inget som arbetsgivarna bjuder på. Den måste naturligtvis tas ut ur produktionen. Det innebär att de anställda måste jobba hårdare eller effektivare om inte deras fackliga företrädare tänker sig att de skall avstå från en halv miljard vid kommande löneförhandlingar.

Ny Dag:

Det är SAFs värderingar som genomsyrar det nya avtalet. Facket ska sys in i företaget. Medbestämmandet ska utövas i företagets ordinarie linjeorganisation av fackliga företrädare på olika nivåer, eller i partssammansatta organ. Det här ska knyta fackets företrädare närmare företagsledningen.

Dagens Nyheter:

Men även om det nu träffade avtalet vittnar om fackliga eftergifter, så behöver det förhoppningsvis inte betyda att visionen om en genomgripande demokratisering av arbetslivet har uppgetts. Den visionen är god och riktig. Och i sista hand är det ju inte i lagar och centrala ramavtal den skall förverkligas, utan i praktisk handling på arbetsplatserna. Den möjligheten återstår.

SIFs 1e ombudsman Stig Ahlin om
medbestämmandeavtalet:

ONÖDIGT BLOCKERA SAF – avtalet är bra ändå!

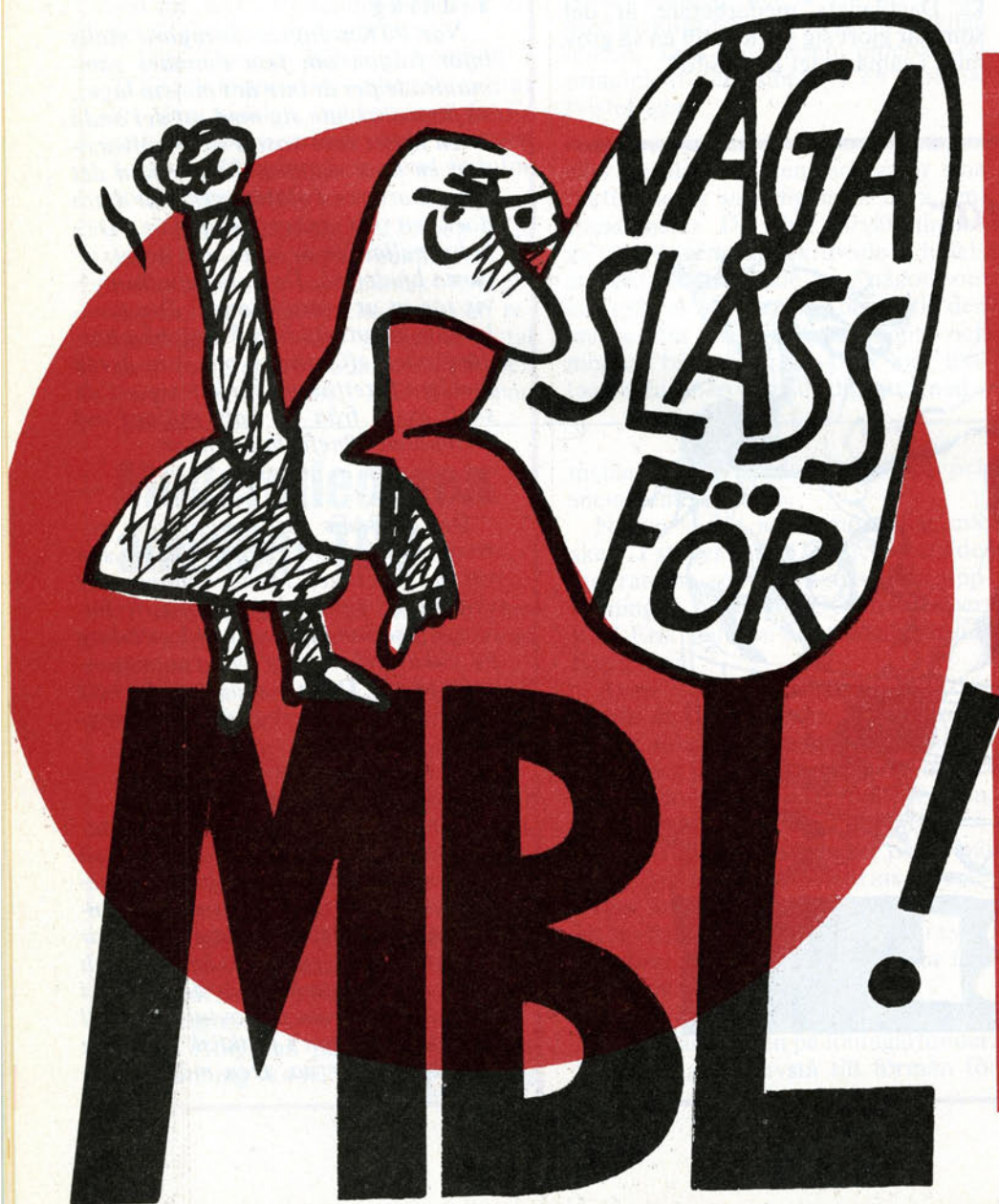
□ – Det är de många förnuftiga människorna ute på företagen som kommer att få nytta av PTKs och LOs medbestämmandeavtal med SAF, poängterar 1e ombudsman Stig Ahlin i SIF, en av de tunga fackliga företrädare som nu lyckats få ett utvecklingsavtal med SAF.

Stig Ahlin är klar över att oförnuftet här och var kan komma att råda och då blir följden ordinära MBL-förhandlingar med skadeståndsanspråk som dyster epilog. Men han är mycket optimistisk:

– Vi har lyckats ge de lokala fakten unika möjligheter att välja nivå på

medbestämmandet och inflytandet, understryker han. Avtalet ger inriktningen, nu måste det emellertid planteras om för att passa olika företag och arbetsplatser.

Stig Ahlin är övertygad om att SAF nu har sina medlemsföretag med på noterna:



Nu har vi försett medlemmarna och företagen med symboliska vingar, kan PTK och SAF säga om medbestämmandeavtalet. Hur de använder dem får de avgöra med det sunda förnuft som finns ute i företagen.

PTK har valt att inte totalblockera SAF med tex krav på att chefer ska tillsättas av de anställda.

Enligt PTK är det bla de sämre konjunkturen som öppnat SAFs låsta attityd till ökat medbestämmande.

Text: Ulf Aulin

– Allt fler arbetsgivare har ändrat attityd och insett värdet av att få de anställda med sig i frågor som rör företagets framtid och därmed sysselsättningen.

Stig Ahlin bedömer att det är de rådande konjunkturerna som gjort arbetsgivarna mera positivt inställda.

– Villigheten att samverka är bland annat ett villkor för att få fart på den svenska industrin, menar han.

MBL orörd

Från början ville SAF till och med rucka på lagarna i ett avtal, men i det här avtalet ligger bland annat MBL orörd fast i botten, som en grundtrygghet om avtalet, som endast gäller fem månader i taget, inte skulle fungera.

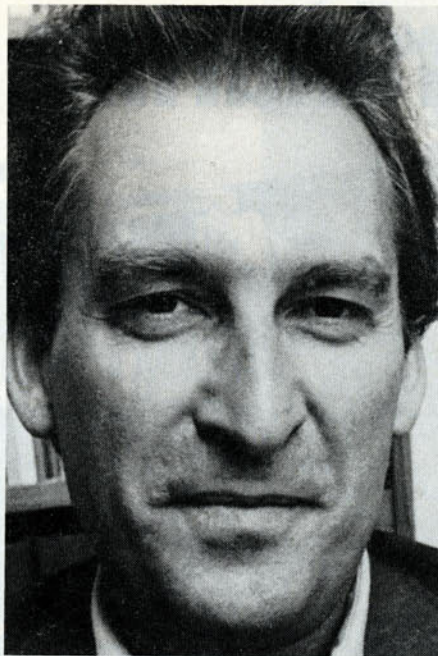
– Det viktigaste i avtalet är att de lokala facken nu dels måste samverka, dels använda sig både av avtalets former och finna nya egna former för samarbete och samverkan. Facken är suveräna att hitta arbetsmetoder ihop med arbetsgivaren utifrån avtalets bestämmelser och där finns en hel skala av metoder att ta till, säger Stig Ahlin.

Fritt för forskare

Han pekar på projektarbeten, arbetsgrupper och linjeförhandlingar. Han tar fram regleringen av koncernfackligt arbete och hänvisar till att arbetstagarkonsulter i nya avtalet ges rätt att gå in för att titta på arbetsorganisationen och rena teknikfrågor. Tidigare var konsulternas rättigheter begränsade till ekonomifrågor.

– Vi har också garanterat forskarna tillträde till arbetsplatserna!

I Rådet för utvecklingsfrågor kommer parterna att följa upp avtalet. Det innebär enligt Stig Ahlin att SAF cen-



– Förnuftiga människor ute på arbetsplatserna kommer att se till att avtalet omplanteras på ett bra och vettigt sätt, säger Stig Ahlin.

tralt nu måste leva upp till innehållet i avtalet, och på den punkten verkar han inte vara orolig.

Blockering undveks

– Visst finns det bitar som kunde preciserats bättre, blivit mera pregnanta. Men vi ville ju inte heller komma med sådana krav som vi förstod skulle leda till ögonblicklig blockering hos motparten.

Arbetsgivarna ute på företagen är förnuftiga människor, men de måste kunna förmås att leva upp till innehållet i avtalet.

Ett medbestämmandeavtal, kan det kosta något för arbetsgivarna?

– Ja, säger Stig Ahlin. Skrivningen om att varje anställd ska ges rätt till 5 timmars betald facklig information varje år kostar uppskattningsvis arbetsgivarna lite drygt 500 miljoner kr!

Samverkan villkor

Han vill än en gång understryka hur viktigt det är att SIF, Metall och arbetsledarna nu agerar tillsammans, när avtalet ska omsättas i praktiken ute på arbetsplatserna.

– Annars blir det inte mycket till medbestämmande, är hans spådom.

Avtalet kan betecknas som ett delmål. Det som återstår är hur personalpolitiken ska hanteras i ett medbestämmandeavtal eller rent ut: Vem ska utse cheferna? Det är en typisk blockeringsfråga för arbetsgivarna och ännu olöst.

Mera »go» behövs

Annat som återstår men som är på väg att lösas gäller förslagsverksamheten. PTK och LO vill bort från den futtiga tusenlappsfilosofin och ha in uppfinningsrikedomen bland de anställda på ett helt annat sätt i medbestämmandesystemet.

– Det måste bli ett helt annat »go» i den verksamheten, anser Stig Ahlin, som inte är främmande för att jämföra med hur det går till i Japan, där aktiviteten på det området är betydligt högre än i Sverige.

– Där har arbetsgivarna en mycket mera progressiv syn på förslagsverksamheten. På det sättet stimuleras de anställda också på ett annat sätt att komma med idéer och lösningar!

– Avtalets inriktning är att ta vara på det förnuft som finns ute på arbetsplatserna! ■

Avtalet i korthet:

□ TCO-tidningen kunde redan i nr 9 i år presentera det huvudsakliga innehållet i utvecklingsavtalet mellan PTK-LO och SAF. Huvudområden som regleras är:

- Arbetsorganisationen
- Teknisk utveckling
- Företagets ekonomi och resursfrågor

Arbetslivsforskning, fackligt arbete i koncerner samt facklig information på betald arbetstid, är andra frågor

som finns i avtalet.

Det ideologiska innehållet i avtalet syftar till att skapa omväxlande och utvecklande arbetsformer så att den anställda kan öka sina kunskaper och erfarenheter och därigenom få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.

Vidare sägs att den anställda bör ges möjlighet att medverka i planeringen av det egna arbetet och att införandet av lagarbete, grupporgani-

sation och arbetsväxling är exempel på utveckling av arbetsorganisationen.

Den tekniska utvecklingen i företagen kräver att den anställda ska ges ett gott arbetsinnehåll samt att kunskaper och kompetens ska tas tillvara.

De fackliga organisationerna ska när det gäller ekonomin och resursfrågorna få översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling. Utbildning om företagets och arbetsplatsens ekonomi ska aktivt främjas, står det vidare.

Sammanfattningsvis syftar avtalet till att utveckla företagets effektivitet,

De första reaktionerna på medbestämmandeavtalet: "Ingen förändring för oss"

Inga glädjeyttringar. Ingen förödande kritik.

Så reagerade några klubbordförande vid landets storföretag på avtalet. Det kommer inte att innebära några större förändringar av det fackliga arbetet där. För de små och medelstora företagen kan det däremot ha större betydelse.

Text: Carl von Schéele

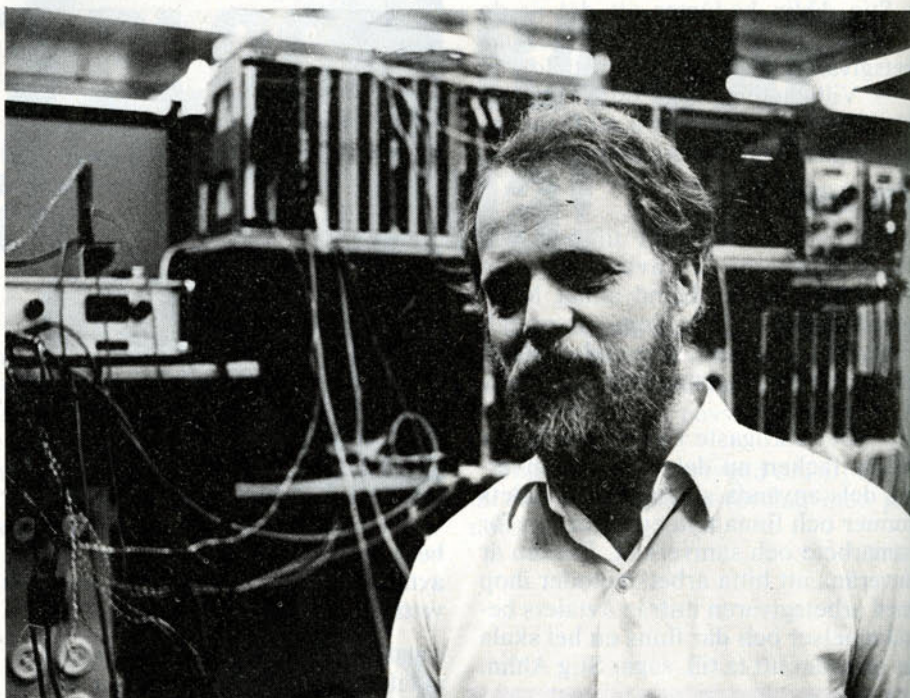
□ – Vi inom klubben vid L M Ericsson har sagt att vi inte har behov av ett medbestämmandeavtal om det inte är ett verkligt bra avtal. Ett dåligt avtal hindrar oss mer än det hjälper.

Det säger Ralf Pärleby, ordförande vid SIF-klubben på Ericsson, koncernen som strukit initialerna »L M» från sitt namn.

Ralf Pärleby ser en risk i att avtalet kan begränsa inflytande som redan vunnits med lagens hjälp. Det är farhågor som flera andra klubbordförande vid storföretag också framfört till TCO-tidningen.

– Många delar i avtalet är så allmänt formulerade att de varken gör till eller från i det fackliga arbetet. Vi vill ha ett avtal som reglerar konkreta frågor, så som organisationsförändringar och chefstillsättningar, säger Ralf Pärleby.

– Men det hade varit en ännu större



Konkreta avtal förespråkar Ralf Pärleby på L M Ericsson. Foto: Allan Myrman

re brist om vi fått några allmänna formuleringar kring chefstillsättningar. Vi på »L M» anser att ett medbestämmandeavtal måste vara väldigt konkret till sin utformning.

Fungerande rutiner

När medbestämmandelagen trädde i kraft innebar den att både fack och företagsledning vid storföretagen tvingades utarbeta rutiner för att medbestämmandet skulle fungera. Vid

ex Volvo anser SIF-klubben att man har en hel del av det som finns i avtalet och att man bitvis har ett bättre inflytande än vad avtalet ger. Det gäller t ex det fackliga arbetet på koncernnivå eller de träffar man har vid chefstillsättningar.

Nödvändigheten av rutiner för MBL vid storföretagen har ofta gett de anställda där ett försprång jämfört med löntagarna på mindre företag.

Avtalet ger nu de lokala parterna

lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling av arbetet.

Det här ska ske genom att den anställda ges möjligheter att följa de dagliga och näraliggande frågorna på arbetsplatsen. På det sättet kan den anställdes kunskaper och erfarenhet bättre tas tillvara, menar parterna.

Parterna är eniga om att arbetsplatserna ska vara öppna för arbetslivsforskning efter lokala uppgörelser om villkoren. En skiljenämnd ska i slutvarvet slita en sådan tvist.

Fackliga representanter anställda i

koncerner ska ha rätt till betald ledighet i skälighets omfattning för fackligt kontaktarbete.

De anställda får varje år fem timmars betald ledighet för facklig information.

Sker förändringar i företaget som rör sysselsättning och ekonomi har de anställda rätt att anlita arbetstagar-konsult. Företaget står för kostnaderna.

Kontakterna mellan facken och arbetsgivaren kan byggas upp på en rad olika sätt:

- Vanliga MBL-förhandlingar
- Facket medverkar på olika nivåer i

företagets linjeorganisation

- Partssammansatta samarbets- och informationsorgan kan byggas upp
- Parterna kan delta i projektgrupper.

Vid mindre företag som saknar lokal facklig organisation kan kontaktombud utses och SAF ska aktivt medverka till deras utbildning och ge dem tid att fullfölja uppdraget.

I ett Råd för utvecklingsfrågor följer parterna utvecklingen av avtalet och kan ge rekommendationer.

LO och PTK har anmält till SAF att personalpolitiken blir föremål för förhandlingar nästa gång! ■

möjlighet att välja samarbetsformer. I företagen kan parterna fortsätta att förhandla enligt MBL eller de kan välja andra samarbetsformer, tex partssammansatta grupper.

I avtalet står också inskrivet att redan väl fungerande former för medbestämmande »bör behållas och om erforderligt anpassas och utvecklas».

Rätt att förhandla

– För starka klubbar i storföretag där det råder ett hyfsat förhållande mellan fack och företagsledning tror jag att man kan komma längre utan avtal, säger Stefan Forsberg, SIF-ordförande vid Hägglund & Söner i Örnsköldsvik.

– Avtalet ger oss inte någon automatisk beslutanderätt i någon fråga. Och vi har redan rätt att förhandla.

I höstas sa SIF-ordföranden vid ASEA i Västerås, Thord Wedin, till TCO-tidningen att ett medbestämmandeavtal måste ge de anställda mer än just rätt att »snacka». Han anser att lagen ger de anställda en bättre insyn i företaget och en större trygghet än förr. Arbetsgivaren kan inte längre genomföra en förändring utan att först åtminstone prata med facket.

En del förbättringar

I dag säger Thord Wedin att avtalet innebär en del förbättringar. Han lyfter fram de fem timmarna med facklig information på betald arbetstid.

– Ja, de fem timmarna är viktiga, säger han. Och det är också viktigt att avtalet inte är sämre än lagen på någon punkt. Parterna kan ju på lokal nivå följa lagen eller sluta ett lokalt avtal. Jag tycker att det är mycket bra att parterna i sakfrågorna kan välja form för medbestämmandet.

Lång väntan

I januari 1977 trädde MBL i kraft. Då var förväntningarna på lagen stora bland löntagarna. Politikerna hade lovat en mindre revolution på arbetsplatserna, men det dröjde innan några avtal kom. I mars 1978 var avtalet på det statliga området undertecknat. Drygt ett år senare kom det kommunala avtalet.

På den privata sidan ställde först PTK och LO långtgående krav på inflytande för de anställda. SAF lade fram ett förhandlingsunderlag som på många punkter var sämre än lagen. Flera strandningar ägde rum och flera årslånga uppehåll i förhandlingarna skedde.

Större behov av möten

– Spontant kan jag säga att avtalet inte är så bra som det kunde ha varit mot bakgrund av att det är fem år sedan lagen trädde i kraft, säger Walfrid Ljung, SIF-ordförande vid SKF i

– Det är bra att parterna kan välja mellan lag och avtal, säger Thord Wedin vid ASEA. Foto: Carl von Schéele.



Göteborg.

– Det bästa med avtalet är att det över huvud taget finns. Nu kan vi sätta oss ner och se vad vi kan få ut av det på det lokala planet.

Walfrid Ljung anser att de fem timmarna facklig information på betald arbetstid innebär att facket lättare kan föra ut en ganska omfattande information.

– För tjänstemännen betyder de fem timmarna kanske mer än för de LO-anslutna, eftersom tjänstemännens arbetsdag slutar vid så olika tidpunkter. När fackliga möten ligger efter arbetstidens slut innebär det att en del tjänstemän får vänta ganska länge på att mötet ska börja. Det betyder att antalet deltagare blir lägre än vad det kunde varit.

Liksom Ralf Pärleby vid Ericsson saknar Walfrid Ljung de personalpolitiska frågorna och reglering av chefs-tillsättningar i avtalet. Han betonar också hur viktiga ledningsfrågorna är.

– Vi ser hur ledningsfrågorna får en större betydelse i den allt hårdare konkurrens som vi lever i. Det här påverkar arbetet för de anställda i allra högsta grad, säger Walfrid Ljung.

Måste vara med och så

– Med den snabba takt som rationaliseringar nu genomförs på tjänstemannasidan innebär det att en begränsad skara tjänstemän ska klara allt fler

arbetsuppgifter. Teknikdelen i avtalet kan fånga upp en del av de här frågorna, men inte allt. Det gäller tex flyttning av produktion utomlands.

Även SIF-ordföranden vid Volvo, Stig A Svensson, säger att avtalet har större betydelse för mindre företag och att avtalet inte kommer att innebära så mycket för Volvos tjänstemän.

Han nämner teknikdelen som ett av de viktigaste områdena i avtalet.

– Det är viktigt att de anställda kommer in på ett tidigt stadium, helst redan i projektfasen, säger han.

– Jag brukar bildligt säga att vi ska vara med och så. Då vet vi vilken frukt som sedan växer upp.

Beslutanderätt?

Genomgående underströk de klubbordförande som TCO-tidningen intervjuade att det är helt beroende på de lokala parterna vad avtalet kommer att innebära.

Kan då avtalet ge de anställda någon form av beslutanderätt? Det får framtiden utvisa. En liten ledtråd kan paragraf tre om arbetsorganisation vara. Där står det i moment tre:

»Delegering av ansvar och beslutsfattande kan inom en organisatorisk enhet och inom väl preciserade avsnitt ske till en grupp av anställda, som själva lägger upp det gemensamma arbetet.» ■