

**Berättelser från Saco-världen -
Skildrade av några som var med**

Berättelser från Saco-världen - Skildrade av några som var med

© Margareta Söderström 2018

Distribution: TAM-arkivet arkivet@tam-arkivet.se

Tryckt i Riga

ISBN 978-91-88759-14-6

Innehållsförteckning och författarpresentation

1. Några tankar bakom Berättarprojektet 8

2. Bakom kulisserna - ett axplock ur mitt liv med Saco 10

Bo Hjern var docent i kirurgi och blev VD för Sveriges läkarförbund 1974 och kvarstod i den rollen fram till sin pensionering 1990. Under sin karriär har han varit ordförande i Sveriges Yngre Läkares Förening och styrelseledamot i Läkarförbundet. Han har varit 1:e vice ordförande i SACO/SRs styrelse, ledamot i Socialstyrelsens styrelse, 3:e AP Fondens styrelse samt ledamot av Arbetsdomstolen.

3. En vindlande organisationsresa - historien om Sveriges Arkitekter 19

Staffan Carenholm var nyexaminerad pol mag när han anställdes i dåvarande Svenska Arkitekters Riksförbund 1970. När professionsfrågorna och de fackliga organisationerna delades upp på två organisationer följde han med till det nybildade ArkitektFörbundet och var från och med 1980 dess förbundsdirektör. När Sveriges Arkitekter bildades 2002 blev han den nya organisationens förbundsdirektör och ledde kansliet fram till pensioneringen vid utgången av 2011.

4. Skydd och skugga - eller en plats i solen? Varför upphörde kanslisamverkan mellan CF och CR? 83

Benny Johansson anställdes på Civilingenjörssförbundet som ombudsman 1984 inom den statliga sektorn (bl a med ansvar för statliga medlemmar i Civilekonomernas Riksförbund) och senare på den privata sektorn. 1991 fick han rollen som förbundssekreterare i CR som då köpte kanslitjänster av CF. Sex år senare blev han CR:s förbundsdirektör och stannade i den rollen till pensioneringen 2013.

5. En slingrig väg till enighet - Händelser ur DIK-förbundets historia 106

Britt-Marie Häggström var ordförande i SFF, Folkbibliotekarieförbundet, mellan 1985 och 1990 och heltidsarvoderad ordförande i DIK mellan 1985 och 2003. Hon

var också ordförande i EBLIDA 1998-2004, European Bureau for Library, Information and Documentation, den europeiska lobbyorganisationen för bibliotek, museer och arkiv för upphovsrättsliga frågor och ledamot i Kulturrådets styrelse 2002-2006.

6. Stark tillväxt i ständig konkurrens - Från Juristförbund till Jusek 120

Per Henriksson anställdes som studerandehandläggare på Saco när han var nyexaminerad pol mag. 1977 började han som statlig ombudsman på Jusek och var med några års avbrott anställd på förbundet fram till sin pensionering 2014. Under åren var han bl a chef för förhandlingsavdelningen, utvecklingschef och förbundssekreterare.

7. Vänd på alla stenar! - Från SN till Naturvetarna 165

Jörgen Ohlsson, fil. lic. i nationalekonomi, tillträdde som chef för dåvarande Sveriges Naturvetareförbund (SN) 1998 efter att dessförinnan ha arbetat som samhällspolitisk chef på Saco. Som förbundsdirektör medverkade han till att förbundet bröts sig loss från kanslisamverkan med DIK och FSA samt fusionerade med Skogsakademikerna och Agrifack som tillsammans bildade *Naturvetarna*. Han kvarstod i sin roll till pensioneringen 2010.

8. Professionsutveckling, forskning och facklig verksamhet går hand i hand mot en effektiv organisation 245

Henry Sjöström är fil. kand. Efter några år vid Försvarsstabens utredningsenhet anställdes han som utredningssekreterare på Sveriges Tandläkarförbund 1964. Mellan 1970 och 1980 var han först utredningschef på SALF, nuvarande Ledarna och därefter förhandlingschef för offentlig sektor. Mellan 1974 och 1980 hade han rollen som PTK-s ekonom tillika ordförande i PTK-s ekonomgrupp. År 1981 tillträdde författaren som förbundsdirektör tillika förhandlingschef på Sveriges Psykologförbund och stannade där fram till sin pension 1998. När AkademikerAlliansen bildades 1993 blev han dess ordförande. Ledamot av Arbetsdomstolen 2002-2008.

Stefan Jern är docent och leg psykolog och har haft framträdande roller som förtroendevald inom Sveriges Psykologförbund sedan 1967, bl a ledamot i förbundsstyrelsen 1977-85. Under tiden 1987-2013 var han aktiv i den europafackliga psykologorganisationen bl a i dess Exekutivkommitté. Författaren var också ledamot i Nationalkommittén för Psykologi vid Kungliga Vetenskapsakademien under flera år.

Örjan Salling är leg psykolog och har haft framträdande roller som förtroendevald förbundet, bl a som vice ordförande mellan 1987 och 1995. År 1995 anställdes han på förbundets kansli med ansvar för bl a professions- och utbildningsfrågor och var förbundsdirektör från 2006 fram till sin pension 2015. Han var engagerad i förbundets internationella arbete och generalsekreterare för flera internationella kongresser.

9. Sveriges Tandläkarförbund, Tjänstetandläkarna och Privattandläkarna – Ett sätt att hålla ihop ett förbund .. 319

Björn Petri anställdes som ombudsman på Sveriges Tandläkarförbund 1987 och övergick till Tjänstetandläkarna vid dess tillkomst 1990. Sedan 1993 är han kanslichef på Tjänstetandläkarna, en post som han fortfarande innehar.

10. Sacos statliga förhandlingsverksamhet 1966 – 2000-talet - En spännande resa 345

Kjell Eriksson och **Sven Kinnander** har haft ledande roller inom Saco-S. Som nyexaminerad jur kand anställdes Kjell Eriksson som ombudsman på LR 1967 och blev några år senare ombudsman på Saco. 1975 blev han förhandlingschef på JUS, nuvarande Jusek, och ingick därefter i Sacos statliga förhandlingsledning. 1995 blev han ordförande i Saco-S styrelse och tillika förhandlingsledare i de centrala förhandlingarna och kvarstod i den rollen fram till pensionen 2004. Han var också ledamot i av Arbetsdomstolen.

Sven Kinnander blev fil lic i statskunskap i Lund och efter tjänst på Statsvetenskapliga institutionen där tillträdde han som ombudsman på Lärarnas Riksförbund (LR) 1967. 1970 blev han direktör och förhandlingschef på LR. Som förhandlingschef

verkade han till 1993. Under denna tid hade LR huvudparten av sina medlemmar på den statliga sektorn (fram till kommunaliseringen). I Saco-S var han förste vice ordförande och två kortare perioder ordförande i styrelsen samt tillhörde förhandlingsledningen. Han var ledamot av Arbetsdomstolen och pensionerades som direktör år 2000.

11. De femton åren med gemensam akademikerkartell -Bakgrunden till bildandet av SACO/SR-K..... 380

Erling Tidelius anställdes som nyexaminerad pol mag på Jusek 1970 som studerandehandläggare. I början av 80-talet blev han biträdande förhandlingschef och ansvarig för den kommunala sektorn inom Jusek och kvarstod i den rollen fram till sin pensionering år 2007.

12. Från Saco -K till AkademikerAlliansen 1992 – 1999 388

Henry Sjöström var ordförande i AkademikerAlliansen 1993-1998 Närmare presentation av Henry Sjöström, se avsnitt 6 ovan.

Claes Oldin var efter tingsmeritering anställd som ombudsman och förbundsjurist på Sveriges Psykologförbund 1979-1998 samt därefter som förhandlingschef på Civilekonomerna 1998-2012. Från 1993 till 1998 var han Psykologförbundets representant i AkademikerAlliansens förhandlingsdelegation och hade under 1999 samma uppdrag för Civilekonomerna.

13. Hundarna skäller men karavanen drar vidare – utvecklingen av Civilekonomerna och samverkan mellan Sacoförbunden på privata sektorn 424

Claes Oldin och **Margareta Söderström** har båda haft ledande roller inom Civilekonomerna. Claes Oldin var under tiden på Civilekonomerna bl a en av de två sammankallande i AHT (Akademikerförbunden inom Handel och Tjänster). Närmare presentation av Claes Oldin, se avsnitt 12 ovan.

Margareta Söderström var ombudsman på Lärarnas Riksförbund 1979-1988 och därefter informationssekreterare/informationschef på Skolledarna fram till 1997. Mellan 1997 och

2013 var hon informationschef på Civilekonomerna. Margareta Söderström var också med och byggde upp förbundssamverkan angående medlemsrekrytering och marknadsföring inom det privata området.

14. Framväxten av akademikernas partsställning inom den privata sektorn..... 469

Anders Thikan anställdes som ombudsman på CF efter studier i Lund. Han arbetade huvudsakligen med industrins avtalsområden, under 90-talet ansvarig för avtalsområdena inom verkstads- och metallindustrin och 1992-96 CF:s man i Förhandlingsrådets samordningskansli. Andra specialområden var bl a medlemsrekrytering, organisationspolitik, lönebildning och konfliktsamordning. Han är sedan 2011 förbundssekreterare i Sveriges Ingenjörer.

15. Med pennan som vapen - glimtar från min tid som ombudsman..... 517

Sten O Andersson var anställd som ombudsman vid Civilingenjörsförbundet från 1977 och fram till hans pensionering 2000. Han var förste ombudsman och chef för den statliga sektorn samt därefter ansvarig för kompetensutveckling och facklig utbildning. Han har under hela anställningstiden medverkat i dags- och fackpress med debattartiklar om fackliga samhällsfrågor.



Några tankar bakom Berättarprojektet

Historisk forskning är viktig för förståelse av skeenden, tankar bakom ageranden och hur dagens förhållanden har vuxit fram. För att bevara historien behöver forskningen tillgång på källor, dokument och berättelser som annars riskerar att försvinna i vårt allt snabbare informationsflöde.

Fackligt arbete har inte alltid varit självklarhet bland akademiker. Saco-förbundens verksamhet bygger dock idag på ett engagerat fackligt engagemang, men också på en stark vilja hos många förbund att utveckla professionen, påverka den akademiska grundutbildningen och bidra till forskningen inom olika områden på olika sätt. Medlemmarnas frågor i rollen som egenföretagare har också varit och är viktiga för många förbund.

Det är väsentligt att skildra vad som hänt under årens lopp i Saco-sfären. För framtiden kan denna typ av berättelser visa hur förbunden arbetat, vilka intressen som funnits, strategier som beslutats och beslut som kanske idag kan synas vara diskutabla och kan diskuteras, men som när besluten togs var självklara.

I det här projektet medverkar ett antal personer som haft framträdande positioner inom olika Saco-förbund. Vi har valt att göra våra bidrag till framtida forskning och för efterkommande kollegors kunskap i form av berättelser av det vi själva upplevt.

En viktig princip har varit att ingen av skribenterna ska ha känt sig bunden till sina tidigare uppdragsgivare, utan känt sig fria att med sin egen berättarstil ge sin version om vad som skett. Vi tror detta är en viktig del i utformningen av vårt projekt.

Idag finns säkert många fler som har viktiga kunskaper och erfarenheter att förmedla och som borde tillvaratas och dokumenteras för framtiden. I denna skrift har vi inte förmått att fånga upp all denna guldgruva av kunskap.

Men låt oss bara väcka tanken på en eventuell fortsättning av detta projekt i något inspirerade verksamhetsforum - det finns säkert många idéer om detta.

Idén till Berättarprojektet diskuterades gemensamt fram av undertecknad tillsammans med Claes Oldin, tidigare

Civilekonomerna och Psykologförbundet och Benny Johansson, tidigare Civilekonomerna.

Redaktionskommitté har varit Margareta Söderström tidigare Civilekonomerna, Per Henriksson tidigare Jusek, Benny Johansson och Claes Oldin.

Vi vill framföra ett stort tack till TAM som på olika sätt uppmuntrat och stöttat samt bidragit med sin stora sakkunskap.

Vi vill också framföra våra varma tack till Stiftelsen Konung Gustaf VI Adolfs fond för svensk kultur och Åke Wibergs stiftelse för bidrag som möjliggjort att denna publikation kunnat tryckas.

Stockholm i februari 2018

Henry Sjöström



Bakom kulisserna

- Ett axplock ur mitt liv med Saco

Av Bo Hjern

Inledning

Bo Hjern har haft många olika roller inom Saco-federationen och Läkarförbundet. Det här bidraget bygger på ett anförande som Bo höll 2017-05-17 på Saco Senats årsmöte. Saco Senat är en sammanslutning av pensionerade handläggare och andra högre tjänstemän från Saco och dess medlemsförbund.

Yngrerådet ändrar SACOs syn på studiefinansiering

Den första direkta kontakten med SACO fick jag 1959, då jag var ordförande för Sacos Yngreråd, idag Studentrådet. Det som då stod i centrum var studiefinansieringsfrågan och diskussionen gällde om studierna skulle finansieras med återbetalningsskyldiga lån eller med återbetalningsfria stipendier. SACO hade länge hävdat lånelinjen, därför att man menade att akademikernas studieskulder var ett slagkraftigt argument i löneförhandlingarna. Vi i Yngrerådet pekade på att akademikerna hade haft sämre löneutveckling än andra grupper under många år och sa att vi aldrig hade märkt att studieskulsargumentet hade haft någon betydelse vid löneförhandlingarna. Och även om så skulle vara fallet, har vi ingen lust att vänta på pengarna tills vi blev gamla. Vi krävde utökade stipendier omedelbart, så att alla som ville skulle kunna studera, oberoende av föräldrarnas inkomster. SACO gav så småningom vika och i den studiesociala utredningen i början av sextiotalet drev SACOs representant Bertil Östergren Yngrerådets linje. När det nya studiemedelssystemet sen infördes bestod 25 procent av det totala beloppet av bidrag i form av stipendier. Statsvetaren Olof Ruin skrev en skrift kallad "Studentmakt och statsmakt" och behandlade där bl.a. Sacos "omsvängning" i studiefinansieringsfrågan. Där kunde vi med stolthet läsa att "den här omsvängningen var framförallt ett resultat av ett arbete utfört av ett antal yngre akademiker, organiserade i SACOs s.k. Yngreråd".

Hårda nypor i SACOs styrelse

Som yngrerådsordförande var jag adjungerad till SACOs styrelse. Det var en intressant upplevelse att få se hur det gick till där. Ordförande var Juristförbundets ordförande Lennart Asplund och Juristförbundet hade ytterligare två ledamöter i styrelsen, nämligen Gunnar Leo, som var VD för HSB och Lennart Ramnek, som också arbetade i HSB. De här tre var riktiga råskinn, som toppred svagare personer i styrelsen på det grövsta. Dessutom kom de i gräl med utredningschefen Bertil Östergren vid praktiskt taget varje sammanträde. Den enda kvinnan i styrelsen var Sjukgymnasternas ordförande Gunnel Henke. Det var en elegant kvinna, som herrarna i styrelsen bemötte chevalereskt och artigt, men sällan tog på allvar. Gunnel Henke blev senare en aktiv senator med hög närvaro, som under många år bjöd på brännvinet vid senatens middagar.

Bertil Östergren dominerar

Bertil Östergren hade kommit från Läkarförbundet till SACO 1956 som chef för utrednings- och informationsavdelningen. Han var en lysande begåvning och med sin intellektuella briljans och stora arbetsförmåga hade han snabbt kommit att dominera kansliet och totalt överflyglat SACO:s VD Jan Carl Almquist. Då Almquist pensionerades 1968 blev Bertil Östergren VD. Han avgick från den posten hösten 1971 efter den hårda kritik som riktats mot honom och SACO under 1971 års avtalsrörelse på den statliga sektorn.

Jag hade lärt känna Bertil Östergren redan då han jobbade på Läkarförbundet och jag hade en mycket god relation till honom. 1959–61 var jag ledamot i Läkarprognosutredningen, en statlig utredning som gjorde diverse avancerade och obegripliga statistiska beräkningar för att försöka extrapolera fram det framtida läkarbehovet. Eftersom jag inte förstod mycket av de där beräkningarna, vände jag mig till Bertil som var mycket hjälpsam och försökte förklara sammanhangen för mig. Han hjälpte mig också att skriva ett särskilt yttrande till utredningens betänkande. Bertil var senare ledarskribent i Svenska Dagbladet under sju år och skrev bland annat om sjukvårdsfrågor. Han ringde mig då ofta och ville ha tips på ämnen att skriva om. Vi brukade också då och då äta lunch tillsammans för att tala om vad som hände i sjukvårdens värld.

Solidarisk lönepolitik för läkarna

Osborne Bartley, professor i röntgendiagnostik vid Sahlgrenska sjukhuset i Göteborg, var ordförande för Sveriges läkarförbund 1968–72. Det var fyra år, som blev mycket dramatiska på grund av den s.k. sjukvårdshuvudmännen som genomfördes 1970. Förhandlingarna med sjukvårdshuvudmännen om sjukvårdshuvudmännen var de svåraste och mest komplicerade som Läkarförbundet någonsin varit inblandat i. Det avtal som träffades innebar att läkarnas arbetstid, som tidigare varit helt oreglerad, nu blev reglerad och att en radikal utjämning av inkomsterna skedde, såväl mellan olika grupper av läkare som mellan individer. Läkarkårens totala inkomstsumma blev dock oförändrad jämfört med tidigare. Jag tror att det här avtalet är det enda konkreta exemplet på att s.k. solidarisk lönepolitik verkligen har genomförts av någon arbetstagargrupp i Sverige.

Östergren blir kvar - styrelsen avgår

Striderna mellan Bertil Östergren och styrelserna i slutet av 1960-talet har jag ingen förstahandsinformation om, men de har ju beskrivits ganska ingående i Ulf Adelsohns och Lars Tobissons memoarer. Jag läste dock Astrid Kristenssons utredning om striden 1968. Astrid, som senare blev riksdagsledamot och landshövding, var vid den tiden ombudsman för Sjukgymnastförbundet. Hon hade frågat alla styrelseledamöter vad dom hade för kritik att rikta mot Bertil. Jag minns särskilt svaret från socionomen Nils Pårud, en liten vänlig man, alltid välklädd med elegant handknuten fluga: "Vad jag har mot Bertil? Jo han får mig alltid att känna mig så dum". Den striden slutade med förlikning som innebar att Bertil satt kvar som VD och hela styrelsen avgick. En ny styrelse valdes med Osborne Bartley som ordförande. Efter Bertil Östergrens avgång blev Osborne 1972 heltidsanställd som ordförande och kanslichef.

När jag 1974 tillträdde mitt jobb som VD för Läkarförbundet, var Osborne Bartley en av de första som ringde. "Nu får du se till att komma med i Sacos styrelse" sa han. Det framgick att han var missnöjd med kompetensen i den styrelse han ledde. Där satt alltför många lättviktiga figurer, sa han. Jag svarade att jag skulle tala med min styrelse om saken och resultatet

av det blev att jag valdes in i SACO/SRs styrelse vid 1976 års kongress. Osborne fick då det "tunga" arbetsutskott som han önskat sig. Förutom av Osborne och mig bestod utskottet av LRs ordförande Göran Kalin, Jurist- och samhällsvetarförbundets VD Styrbjörn von Feilitzen och Officersförbundets 1:e ombudsman Ulf Sandberg. Det enda av de fyra stora förbunden som saknade representation i AU var Civilingenjörskörbundet, CF. Där bestämdes det mesta av VD:n Alfred Nettelbrandt och han intresserade sig mest för PTK. SACO/SR brydde han sig mindre om. Jag blev kvar i styrelsen till 1989, d.v.s. i 13 år. Jag satt i AU hela tiden och jag var 1:e vice ordförande 1985–89.

Fram till 1978, då nybygget vid Lilla Nygatan blev färdigt, höll SACO/SR till vid Valhallavägen 16. Där träffades AU på sammanträdesdagarna kl.10 i en lägenhet två trappor upp i huset och styrelsen kl. 13 i stora sammanträdesrummet. AU gick vid sitt sammanträde igenom styrelsens föredragningslista och åt sen lunch, som oftast bestod av färska räkor. Till räkorna serverades öl och brännvin för dem som önskade. Efter lunchen gick AU-ledamöterna ner till de väntande styrelseledamöterna och talade om vilka beslut de förväntades fatta. Den ordningen fungerade några år, men efter att vid alltför många tillfällen ha fått sitta alltför länge och vänta på de lunchätande AU-ledamöterna, revolterade styrelsen och förbjöd AU att hålla sina sammanträden på samma dagar som styrelsen.

Kartell med förhinder

En dag i december 1974 ringde CF:s VD Alfred Nettelbrandt och inbjöd mig till ett hemligt möte, som skulle äga rum på SKTF:s kansli. Det lät ju spännande, så jag begav mig till SKTF den angivna dagen. Där mötte jag, förutom Alfred, SKTF:s ordförande Sven Ahlgren, SKTF:s förhandlingschef Björn Rosengren, PTK:s ordförande Ingvar Seregard, SALF:s ordförande Sune Tidefeldt och Tandläkarförbundets VD Lars Sandberg. Man började med att berätta för mig om PTK, hur starkt det var och hur väl det fungerade och sen gick man över till kvällens budskap, att det nu var det dags att bilda en kartell av de tongivande SACO- och TCO-förbunden också på den kommunala sektorn. Jag svarade att det kanske vore intressant att pröva saken. Jag visste ju hur

trötta läkarförbundets förhandlare var på att alltid behöva ta hänsyn till en massa små SACO-förbund vid de kommunala förhandlingarna. Vi beslöt att tillsätta en arbetsgrupp som skulle utarbeta stadgar för en Kommunal tjänstemannakartell, KTK, som skulle bestå av både TCO- och SACO-förbund.

Ordförande i arbetsgruppen blev Björn Rosengren. Gruppen träffades några gånger, men redan efter några veckor hade saken läckt till både Osborne Bartley och TCO-ordföranden Lennart Bodström. De blev plötsligt väldigt goda vänner och hjälptes åt att kasta in grus i maskineriet. Det blev som bekant ett KTK, men det kom bara att bestå av TCO-förbund. SACO/SR-förbunden bildade senare istället SACO/SR-K.

Ordförandeskifte i SACO

1971 års statliga avtalsrörelse innehöll både strejker, storlockout och tvångslagstiftning och det bedrövliga resultatet rev upp stora sår internt inom SACO. Det efterlämnade också dåliga relationer mellan SACO och de politiska partierna liksom mellan SACO och övriga fackliga organisationer. Under Osbornes fasta och ibland lite bryska ledning lyckades dock SACO så småningom läka såren och återvinna förtroende och respekt i samhällsdebatten. Men bildandet av förhandlingskartellerna innebar att förbunden stärkte sin makt och att SACO/SR-ledningens inflytande över förhandlingsverksamheten minskade. SACO/SR ändrade då delvis sitt arbetssätt. Som jag upplevde det övergick man från facklig kamp till facklig bevakning. Fusionen mellan SACO och SR 1975 var ett försök att stärka båda organisationerna.

1978 kunde SACO/SR flytta in i ett nybyggt eget hus vid Lilla Nygatan 14 i Gamla Stan. Att det kom till stånd var helt och hållet Osbornes förtjänst. Det har påståtts, bl.a. vid en middag med Saco Senat för några år sen, att styrelsen skulle ha motsatt sig byggnadsprojektet. Det är inte sant. Vad styrelsen var sur över var att den inte fick information om planerna förrän i ett ganska sent skede och då mer eller mindre ställdes inför fait accompli. Givetvis insåg styrelsen att det här var ett lysande projekt och en chans som aldrig skulle återkomma. De gamla lokalerna vid Valhallavägen sålde man till SSR.

Osborne slutade som SACO/SR-ordförande den 1 augusti 1980, sedan han utnämns till landshövding i Västmanlands län. Han efterträddes stadgeenligt av vice ordföranden Göran Kalin, som sen också valdes till ordförande vid ett representantskapsmöte i november 1980.

Besvikelse över Kalin leder till omstart

Tyvär visade det sig snart att Göran Kalin saknade ledaregenskaper. Han var blek och initiativlös och vann varken respekt hos myndigheterna eller inom kansliet. Förbundens missnöje växte och solidariteten mellan förbunden sjönk. CF framförde förslag om att de "riktiga akademikerförbunden" skulle bilda ett "supersaco". Bristen på solidaritet visade sig också när läkarförbundet 1981 tvingades gå i konflikt utan att få stöd från de andra kommunala förbunden. Det gick faktiskt så långt att Läkarförbundet begärde utträde ur SACO/SR, en begäran som vi senare återtog efter att ha fått igenom vissa stadgeändringar som gällde förhållandet mellan förbunden och centralorganisationen och maktbalansen inom SACO/SR-K.

En dag i början av hösten 1984, blev jag uppsökt av SACO/SRs informationschef Lars-Göran Heldt och Sten Marcusson, som var chef för arbetsmarknadsenheten. De berättade att stämningen och arbetslusten inom kansliet var i botten. Ordföranden saknade all auktoritet och var inkompetent som kanslichef. Lasse Heldt sa att som informationschef bedömde han nu sin viktigaste uppgift vara att förhindra kontakter mellan ordföranden och medierna. Det här går inte längre sa de båda tjänstemännen och vädjade till mig att ta initiativ till förändringar. De nämnde också att de kände till en person som sannolikt skulle kunna ge oss råd om hur en sådan process skulle kunna utformas. Personens namn var Per-Olof Berg. Han var docent i företagsekonomi vid Lunds universitet och hade som konsult hjälpt flera nergångna företag att komma ur sina kriser.

Jag talade då med några av mina AU-kamrater och träffade Per-Olof Berg. Denne visade sig vara välinformerad om SACO/SRs problem och presenterade intressanta idéer om hur man borde göra för att sy ihop den sönderfallande organisationen och få den att bli mer levande. Vi uppdrog sen åt Berg och en av hans

doktorander, som hette Christer Jonsson, att leda en diskussion om SACO/SRs situation vid ett planerat ombudsmannamöte på Snäckgårdsbaden i Visby i november 1984. Vid den diskussionen, som var mycket livlig, kom det fram, att kunskapen om SACO/SRs historia och de grundläggande värderingar och idéer som låg bakom uppbyggnaden av organisationen, var mycket bristfällig. Ombudsmännen uttryckte starkt missnöje med SACO/SRs låga profil och den passivt bevakande inställning som man numera hade till sina olika arbetsuppgifter.

Som resultat av Visby möte startade vi en rad arbetsgrupper och projekt under samlingsnamnet SACO/SR i framtiden. Tobias Lund blev ordförande för historiegruppen, som producerade en intressant liten skrift om SACO/SRs historia. Kent Christensson ledde ett projekt om SACO/SR-kansliets personalutveckling och Jan-Olof Carlsson ledde ett chefs- och ledningsutvecklingsprojekt.

Själv blev jag ordförande för profilgruppen, som hade till uppgift att utveckla hur SACO/SRs profil skulle kunna förstärkas och tydliggöras. Vi skulle utforma en vision om SACO/SRs framtida roll och utveckla den gemensamma värderamen i form av en ändrad ändamålsparagraf i stadgarna. Vi presenterade vår rapport för styrelsen i mitten av juni 1985. Den innehöll en mängd förslag till förändringar och hade som motto ett citat av Povel Ramel: "Även om man är på rätt spår, så blir man överkörd, om man bara sitter där". I vårt förslag till ändamålsparagraf var det centrala att värdegemenskapen inom SACO/SR skulle bygga på utbildning, kunskap och kompetens. Profilgruppens rapport diskuterades på en ordförandekonferens med de flesta förbundsordförande och förbundsdirektörer närvarande. För att förstärka förankringen genomförde vi också ett antal mindre konferenser med 4–5 förbund åt gången.

Till slut återstod bara den viktigaste frågan, nämligen att hitta en ny ordförande. Göran Kalin hade på ett skonsamt sätt underrättats om att han inte skulle räkna med att få förnyat förtroende. Han ställde därför inte upp för omval. Då valberedningen bestod av ganska perifera personer, beslöt vi

att sköta rekryteringen själva. Det var naturligtvis fräckt, men vi tyckte att det var nödvändigt att göra så. Naturligtvis letade vi först i förbunden efter tänkbara kandidater, men fann då, skam till sägandes, bara en person som vi tyckte höll måttet, nämligen Juseks f.d. ordförande Torgny Håstad. Då han tackade nej beslöt vi att söka efter en lämplig extern person. Vi stötte och blötte ett antal namn och stannade slutligen för Jörgen Ullenhag, som snabbt tackade ja. Jörgen hade visserligen aldrig jobbat fackligt, men han hade skrivit sin doktorsavhandling om "Den solidariska lönepolitiken i Sverige". Han hade suttit i riksdagen i nio år och där varit gruppleddare för folkpartiet. Han hade värdefulla politiska kontakter och våra Uppsalaspanare gav honom fina vitsord. Så vi meddelade valberedningen att den skulle föreslå Jörgen. De blev lite förvånade, men tog saken med gott humör.

1985 års kongress blev en manifestation av enighet och samförstånd. Den nya ordföranden valdes under fullständig enighet. Förslaget om ny ändamålsparagraf antogs enhälligt och med entusiasm. Omvärldens kommentarer till kongressen var genomgående positiva. Christer Jonsson skrev senare sin doktorsavhandling om projektet SACO/SR i framtiden.

Det man fruktat skulle bli det stora debattämnet vid 1989 års kongress, förslag om namnändring tillbaka till Saco, skapade inte heller någon uppslitande debatt utan antogs enhälligt.

Kring bildandet av Saco Senat

1991 beslöt Sacos styrelse att inrätta Sacos Senat. Att styrelsen valde att kalla det nya organet för senat var naturligtvis ingen tillfällighet. Det latinska ordet *senatus* kan ju översättas med "de äldstes råd". Senaten var den främsta rådsförsamlingen i antikens Rom och i flera länder, t.ex. USA och Frankrike, är senaten den övre av parlamentets två kammare. Jag tror att stiftarna med namnet senat ville markera att det skulle vara en församling av kvalificerade och erfarna personer. Det skulle inte vara en vanlig pensionärsförening som vem som helst kunde ansöka om att få bli medlem i. Det skulle vara ett organ som man inbjöds att bli ledamot av och det skulle vara en ära att bli invald. Styrelsen sände ut en inbjudan att bli senatorer till 47

personer, som ansågs vara kvalificerade enligt stadgarna och senatens första sammankomst ägde rum den 10 oktober 1991. Till senatens första ordförande valdes Osborne Bartley. Av de från början inbjudna 47 "ursenatorerna" är idag ca 15 i livet. När Senaten bildades tänkte initiativtagaren, Juseks tidigare VD Tobias Lund, att Senaten skulle bli ett organ som Sacos styrelse skulle kunna vända sig till för att få kloka råd i kniviga situationer. Det trodde jag aldrig på och så har det ju inte heller blivit. Själv tycker jag att en lämplig roll för Senaten borde kunna vara att vårda Sacos historia.

Arbetsdomstolen avrundar karriären

Det sista uppdrag jag nominerades till av Saco var att jag 1993 fick äran att bli den första ordinarie Sacoledamoten i Arbetsdomstolen. Jag tjänstgjorde där tre år som ordinarie ledamot och ytterligare tre år som reserv.



Ett vindlande organisationsresa

– Historien om Sveriges Arkitekter

Av Staffan Carenholm

En beskrivning av hur arkitekterna historiskt har organiserat sig fram till bildandet av Sveriges Arkitekter och vilka faktorer, skeenden och omvärldshändelser som haft störst inflytande på utvecklingen

Inledning och bakgrund

Varje organisation behöver sin historia. De som leder organisationen, förtroendevalda och anställda, har ett uppdrag att på bästa sätt företräda organisationens, och dess medlemmars, intressen i nutid och framtid.

Kunskap om historien gör framtiden mer lättnavigerad

En intresseorganisations agenda bestäms i stor utsträckning av samtiden och det som hände för några år sedan är snart historia. Förtroendevalda kommer och går. Personal byts ut. Blicken är riktad framåt och allt färre har till slut kunskap om hur organisationen har kommit till och utvecklats. Ändå är det väsentligt med kunskap om historiska skeenden, drivkrafter, avgörande händelser och ställningstaganden och därmed de processer som drivit organisationen framåt. Dagens förtroendevalda och medarbetare har bättre förutsättningar att företräda sin organisations intressen om de har kunskap om och insikt i organisationens historia, den tid i vilken den etablerades och hur den har utvecklats.

Det här är berättelsen om tillkomsten av arkitekternas intresseorganisation, Sveriges Arkitekter, eller snarare *min berättelse* om hur Sveriges Arkitekter kom till. Det är en historia som spänner över flera decennier och som belyser hur olika man under årens lopp sett såväl på professionsfrågorna som de fackliga frågorna. Under lång tid var det helt nödvändigt att organisatoriskt separera frågorna. Senare blev det en tvingande nödvändighet att åter föra dem samman. Det har bildats organisationer, avvecklats organisationer och åter bildats nytt – allt för att skapa de organisationer som tiden kräver.

Mina erfarenheter och bilder – under dryga 40 år

Berättelsen utgörs av mina bilder, det är mitt minne och det är mina erfarenheter. Andra har sina bilder och erfarenheter som säkert kan komplettera och balansera mina bilder och minnen, och många, men få har varit med om processerna och varit delaktig i utvecklingen lika länge som jag. Åtminstone har ingen annan ett längre perspektiv från insidan. Jag har varit mitt i det hela och högst delaktig i över 40 år.

Jag anställdes den 1 mars 1970 i dåvarande Svenska Arkitekters Riksförbund, SAR. Jag var då 23 år och nyutexaminerad pol mag. Jag började som utredare med inriktning på arkitekternas arbetsmarknadsfrågor, men blev snabbt involverad i de fackliga frågorna och redan efter något var min rättmätiga beteckning och titel ombudsman.

1975 gjordes den stora bodelningen inom dåvarande SAR, moderträdet, och en ny organisation, ArkitektFörbundet, bildades. Professionsfrågorna och de fackliga frågorna separerades. Tiden gjorde det nödvändigt. De frågor jag arbetade med hörde hemma i det nybildade förbundet och jag följde alltså med till ArkitektFörbundet. Efter ytterligare några år hade jag i praktiken hamnat i en arbetssituation där jag ansvarade för den övergripande verksamheten, program och policies. Från 1978 ledde jag i praktiken kansliets verksamhet, men det var först 1980 det bekräftades och jag blev förbundsdirektör.

Det var jag under drygt 20 år, fram till halvårsskiftet 2002 då Sveriges Arkitekter bildades. Därefter blev jag förbundsdirektör i Sveriges Arkitekter i ytterligare 10 år, fram till min pensionering vid årsskiftet 2011/2012. Jag hade då gjort 42 år i arkitekternas tjänst.

En tråd som går mer än 30 år tillbaka i tiden

För att rätt förstå den process och de drivkrafter som låg bakom bildandet av Sveriges Arkitekter 2002 är det nödvändigt att gå ytterligare åtminstone 30 år tillbaka i tiden. Genomgripande organisationsförändringar i intresseorganisationer har ofta en lång förhistoria. I arkitekternas fall är det fråga om en osedvanligt lång förhistoria med början på 60-talet.

Den berättelse som följer är en avkortad variant av en längre historiebetraktelse som jag har skrivit för Sveriges Arkitekters räkning. I det här sammanhanget har jag gjort den längre bakgrundshistorien mer översiktlig och kortfattad och i stället koncentrerat mig på samtidshistorien. Jag har också utelämnat en hel del mer professionsinterna betraktelser och en del anekdoter som nog är mest intressanta i en trängre krets.

Jag har valt att främst beskriva den utveckling som har medfört att arkitekternas organisationer har stöpts om, att nya organisationer bildats, att organisationer avvecklats och, till slut, att ett stort antal organisationer lagts samman. En stor del av historien handlar om hur strukturen i arkitektkåren har förändrats, hur partsförhållandena styrt utvecklingen, hur arkitekternas ställning på marknaden och i processerna har ändrats och hur arkitekternas arbetsmarknad åkt berg- och dalbana. Därför har det blivit nödvändigt med en del fördjupning i dessa frågor.

En komplex organisation med ett stort åtagande

Bildandet av Sveriges Arkitekter är av organisatoriskt intresse, inte bara för dagens arkitekter, utan också långt utanför den egna professionen. Sveriges Arkitekter är idag en yrkes- och intresseorganisation för alla arkitekter oberoende av om man är anställd, bedriver egen verksamhet eller är arbetsgivare med många andra arkitekter anställda. Anställda och arbetsgivare samsas i samma organisation, som dessutom gör anspråk på att vara branschorganisation, det vill säga representera och företräda den privata arkitektbranschens intressen. I det avseendet framstår Sveriges Arkitekter som en tämligen unik organisation. Den övergripande trenden i samhället i övrigt under de senaste decennierna har i stället varit att arbetsgivar- och branschorganisationerna har gått samman. I arkitektvärlden har utvecklingen varit den motsatta. Sveriges Arkitekter, såsom varande yrkes- och facklig organisation, har tagit hand om branschfrågorna i stor utsträckning medan arbetsgivarfrågan som enda större frågeställning lagts utanför förbundets engagemangsområde.

Sveriges Arkitekter är idag en komplex organisation med många uppgifter och skilda intressena att tillvarata. Att de flesta arkitekters arbetsgivare är med i den organisation som också är facklig kan vara svårt för utomstående att förstå. Det är kanske inte heller i alla sammanhang är självklart att en sådan organisation ska ha en tydlig branschagenda. Sveriges Arkitekter är professionsorganisation, intressesammanslutning, facklig part, ger företagservice och har ambition att vara branschorganisation. Agendan och uppgiften kunde vara enklare.

Det fanns dock en tydlig strategi bakom bildandet av Sveriges Arkitekter och strävan var aldrig att försöka skapa en enkel organisation. Vi visste att det skulle bli komplicerat att förena alla roller och uppgifter under samma hatt, men behovet av att skapa en enda, sammanhållen och förhoppningsvis stark intresseorganisation såväl för arkitekterna som för arkitekturen var den drivkraft som drev fram bildandet av Sveriges Arkitekter.

Välkommen till en vindlande organisationsresa!

Den tidiga historien

Arkitekterna har som professionsgrupp organiserat sig alltsedan andra hälften av 1800-talet. En föregångare till senare tiders rena professionsorganisationer var *Stockholms Byggnadsförening*, bildad 1848 i anslutning till skråväsendets upphörande och näringsfrihetens införande.

Teknologföreningen hade bildats 1861 som intressesammanslutning för högskoleingenjörerna vid KTH där också arkitekter utbildades sedan 1877. Den nya fackavdelningen arbetade bland annat med kompetensfrågor och avgränsningar mot de utbildade och mot byggmästarna. Det betonades att arkitekten skulle vara byggherrens rådgivare.

Arkitekter organiserar sig under tidigt 1900-tal

Fackavdelningen blev efter sekelskiftet en alltmer professionell organisation för högskoleutbildade arkitekter. Man argumenterade för arkitekternas samhällsansvar och arkitekturen som kulturform. Den arkitektroll som omhulldades

var en roll som blandade offentlig och privat verksamhet. De frågor som man i övrigt arbetade med var professionalisering, definition av kunskapsområdet, reglering och formalisering av den inbördes kompetensen, taxefrågor, tävlingar och upphovsrätt.

Under 1920-talet vidgades arkitekternas arbetsområden. Engagemanget i stadsbyggnadsfrågor ökade, likaså intresset för planering och bostadsbyggande. Läns- och stadsarkitekternas roll och uppgifter betonades. Landskap, trädgård, inredning och föremålsutformning sågs som en del av arkitekternas ansvarsområde. Krav drevs på lagligt skydd av arkitekttiteln. Arkitekten skulle vara beställarens förtroendeman, inte entreprenörens.

1930-tal med starkt samhällsengagemang

Arkitekternas engagemang i samhällsfrågorna ledde under 1930-talet till en tydlig politisering. Stockholmsutställningen 1930, med Svenska Slöjdföreningen som huvudman, innebar ett stort genombrott för ett helhetstänkande. Funktionalism och modernism fick sitt stora genombrott i Sverige. Under 30-talet engagerade sig staten också på bred front i bostads- och planfrågorna.

År 1930 ändrade Fackavdelningen för husbyggnadskonst namn till *Svenska Arkitektföreningen*, vilket utgjorde en markering av det vidgade arbetsfältet och ett riksansvar.

1930-talet var det årtionde då olika akademiska professioner slöt sig samman i nya riksförbund och intresseorganisationer. Arbetsmarknaden var svår för många och särskilt unga och nyutbildade akademiker tvingades till underbetalt arbete eller gratisarbete, vilket var särskilt påtagligt för de unga juristerna.

SAR bildas – moderträdet till dagens organisation

Arkitekterna slöt sig samman i ett gemensamt förbund 1936, då *Svenska Arkitekters Riksförbund, SAR*, bildades. SAR bildades genom att medlemmarna i Svenska Arkitektföreningen, Arkitekt-föreningen för Södra Sverige och Tekniska Samfundets avdelning för Husbyggnadskonst i Göteborg erbjöds medlemskap

SAR fick redan från början stor anslutning bland de utbildade arkitekterna. Mål och verksamhet hade lagts fast långt tidigare i de olika sammanslutningar som föregick SAR: byggnadskonstens förkovran, upplysning om det kvalificerade arkitektarbetets historia samt arkitektkårens sammanhållning. Frågor som behandlades var den goda bostaden, egnahem, tjänstearkitektens ställning, arkitektens rättsliga ställning och konstnärliga äganderätt samt pensionsfrågan.

En viktig anledning till att bilda ett eget yrkesförbund var också att få ordning på reglerna för arkitekttävlingar, en fråga som har följt med arkitekternas organisationer allt sedan dess.

Yrkesbenämningen Arkitekt har aldrig varit skyddad i Sverige. Genom bildandet av SAR fick dock medlemmarna i SAR en yrkestitel, arkitekt SAR, som i mångt och mycket kom att definiera en väl utbildad arkitekt.

Efter krigsslutet 1945 inträdde, som komplement till 30-talets engagemang i samhällsfrågorna en period med intresse för sammanhang, materialitet och form.

Engagemang i bostadsfrågor och en utbyggd organisation

Direkt efter krigsslutet 1945 utkom den bostadssociala utredningen med allmänna riktlinjer för den framtida bostadspolitiken. Arbetet med de bostadssociala frågorna hade pågått sedan tidigt 30-tal och utredningen riktlinjer kom att vara vägledande för svenskt bostadsbyggande ända fram till 70-talet.

Samma år utkom SARs arkitekttaxa, där ersättning i uppdragen grundades på volym och svårighetsgrad. Och 1945 bildades också inom förbundet Tjänstearkitekternas nämnd (TAN) och Yngre arkitekters nämnd (YAN), vilket gav de anställda arkitekterna egna forum inom SAR. De första hedersreglerna, med brittiska RIBAs regler som förebild, utkom 1947.

SAR växte med åren, likaså arkitekternas uppgifter. Efterfrågan på arkitekttjänster var större än utbudet. Det var därmed lätt att hålla sig med en hög yrkesmoral vilket bland annat tog sig uttryck i 1947 års hedersregler. Arkitektskrået var en familj, med vissa patriarkala inslag skulle vi nog säga idag. Som ung arkitekt tog man anställning som lärling hos en mästare. Man

arbetade som byggherrens förtrogne och fakturor betalades löpande efter SARs taxa. Så småningom kunde den unga arkitekten starta eget och bygga nya förtroenderelationer till sina beställare, alternativt gå till en offentlig anställning.

1950-tal – professionens glansperiod

Under efterkrigsåren och i början av 50-talet byggdes välfärdssamhället ut. Arkitekterna hade mycket god marknad och de ledande arkitekterna hade nära relationer till de privata byggmästare som dominerade bostadsbyggandet. Bostadsbyggandet skedde i allt väsentligt på privat initiativ. Efterkrigstiden präglades av urbanisering, strävan efter full sysselsättning och ökad konsumtion. Byggandet höll dock inte takt med de reella behoven. Bostadsbristen blev alltmer accentuerad och bostadsmarknaden fick de spekulationsinslag som naturligen följer av en obalans mellan efterfrågan och tillgång. Samtidigt börjad en svart hyresmarknad snabbt växa till sig.

Dessutom hade en mer generellt inriktad bostadspolitik introducerats, vilket innebar ett ökat statligt ansvarstagande för den samlade bostadsförsörjningen. Lagen om hyresreglering, vars syfte var att komma till rätta med spekulatörerna på bostadsmarknaden var redan på plats sedan 1943, då som en tänkt tillfällig åtgärd. Så blev det inte. 1968 permanentades den i form av det nuvarande bruksvärdessystemet.

Samtidigt öppnades marknaden för ett bostadsbyggande på entreprenad. Generalentreprenad etablerades som den vanligaste upphandlingsformen. Redan tidigare hade generalentreprenaden etablerats som den mest använda entreprenadformen inom anläggningsbyggandet.

Under 50-talet hade arkitekter ledande positioner i många branschsammanhang och i pågående utvecklingsarbeten. Arkitekter hade haft en stark position i det arbete som lade grunden för bostadspolitiken under decenniet närmast efter kriget. Arkitekter ledde också byggstandardiseringskommittén och utvecklingen av de nationella byggregler som var utgångspunkten för det rationella byggandet. Många dessa positioner försvann under 60-talet när arkitekterna förlorade inflytande i en rad avseenden och de stora entreprenörerna

successivt klev fram som byggsektorns nya maktcentrum. Lite förenklat kan man säga att byggmästarna ersattes av byggindustrin.

I slutet av 50-talet fördubblades arkitektutbildningen. Den stora bostadsutställningen, H 55, i Helsingborg, gav bilder om framtidens liv och boende och fick stor samhällelig genomslagskraft.

Som organisation uppnådde SAR sin högsta status under 50-talet. Att ha varumärket SAR knutet till yrkestiteln ansågs som en garanti för yrkesskicklighet. Arkitektkåren hade helt enkelt sin guldålder under 50-talet.

SAR blev medlem i SACO 1951 och året efter blev SAR medlem av Union International d'architects, UIA.

1960-tal – ett decennium präglad av reträtt

1960-talet blev på många olika sätt ett händelserikt decennium för arkitektkåren. Arbetsmarknaden var stark, det rådde högkonjunktur. Samtidigt var 60-talet ett årtionde då arkitekterna var på reträtt inflytandemässigt. Arkitekterna både tappade och lämnade positioner. Till stor del på grund av resursbrist överlät arkitekterna väsentliga delar av projekteringsuppgifterna till andra konsulter, främst konstruktörerna. Samtidigt började de första projektledningsföretagen växa fram och projektledning etablerades som en fristående konsultdisciplin.

60-talet var också ett starkt politiserat årtionde med en rad framväxande socialistiska och marxistiska grupper. Dessa strömningar gick inte arkitekterna förbi och åtminstone den andra hälften av 60-talet var en period av fackligt uppvaknande bland de alltfler anställda arkitekterna.

Anställda arkitekter i majoritet – partsfrågorna i fokus

Arkitektkåren växte och särskilt antalet privatanställda arkitekter. Under 1960-talet blev de anställda arkitekterna i tydlig majoritet i arkitektkåren.

Att de anställda arkitekterna nu var en klar majoritet i arkitektkåren var ett tydligt förbud om förestående

organisationsförändringar. Går man tillbaka några decennier kan man konstatera att arkitekterna antingen var privatpraktiserande eller offentliganställda. Ytterst få arkitekter var privatanställda och många av dem som var anställda på privata arkitektföretag övergick så småningom till egen verksamhet eller till offentlig tjänst. Att man skulle kunna vara privatanställd arkitekt under hela sitt yrkesliv fanns inte riktigt på kartan.

SAR hade inrättat sin organisation och sin verksamhet härefter. Redan 1945 inrättades Tjänstarkitekternas nämnd (TAN) och medlemskapet i SACO handlade om, förutom att ta plats bland övriga akademiker, att ta tillvara de offentliganställdas intressen. Att företagen hade ett självklart inflytande över SAR var en naturlig konsekvens av deras dominans i professionen.

När strukturen i medlemskåren ändrades under 50-talet och första hälften av 60-talet och de privatanställda arkitekternas andel av kåren successivt ökade blev det helt nödvändigt för SAR att börja se över sin organisation och sin verksamhetsinriktning. Det var inte en helt lätt uppgift. Såväl de praktiserande arkitekterna som de anställda ställde större krav på SAR. Det blev under 60-talet alltmer uppenbart att SARs traditionella organisation inte kunde möta tidens och medlemmarnas krav.

Inte heller företagen var nöjda. De större stockholmsbaserade arkitektföretagen ansåg inte att SAR tillgodosåg deras intressen och bildade 1965 *Föreningen Praktiserande Arkitekter, SPA*. Det var en, utanför SAR, helt självständig ledamotsbaserad organisation med företagsmedlemskap. SPA arbetade främst med taxe- och arvodesfrågorna. Med tiden växte SPA och kom under 70- och 80-talen att utvecklas till en branschorganisation som hade flertalet större och medelstora arkitektföretag som medlemmar

År 1968 bildas inom *SAR Anställda Arkitekters Nämnd (AAN)* genom en sammanläggning av de tidigare nämnderna Tjänstarkitekters Nämnd (TAN) och Yngre Arkitekters Nämnd (YAN). För första gången fick nu alla anställda arkitekter en egen plattform inom SAR.

Året därpå, 1969, ombildades den tidigare PAN-nämnden till en ren nämnd för företagare, *Privat -praktiserande Arkitekters Nämnd (PAN)*, som också senare fick egna kansliresurser.

Under 60-talet, närmare bestämt 1965, fick statligt och kommunalt anställda arbetare och tjänstemän i Sverige förhandlingsrätt. För SAR innebar det att SAR blev facklig part för de kommunalt och statligt anställda arkitekterna. SARs jurist skötte förhandlingarna för de offentliganställda medlemmarna. Arbetsmarknaden för arkitekterna var utomordentligt god och en del kommuner ute i landet hade svårighet att hitta arkitekter till stadsarkitekt- och planarkitektbefattningar. Det förekom att kommunalmän fick bege sig till SARs kansli för att förhandla om såväl stadsarkitektens lön som stadsarkitektens möjlighet att parallellt med tjänsten få bedriva egen verksamhet.

En avgörande händelse under 60-talet var att den dittillsvarande arkitekttaxan försvann och ersattes av *det första ABK-avtalet, ABK 1966*, ett branschövergripande standardavtal för köp och försäljning av arkitekt- och byggkonsulttjänster. Det gav helt nya förutsättningar när det gällde ersättning för arkitektarbetet.

Historiskt har arkitektrollen starkt påverkats av byggandets förutsättningar och byggandets organisation. Inte minst hur bostadsbyggandet har bedrivits har gett förutsättningarna för arkitektrollen och arkitekternas inflytande.

Byggbolagen tar makten

I början av 60-talet var fortfarande bostadsbristen stor. Merparten av bostadsbyggandet skedde med traditionella byggmetoder. Bostadsbyggandet hade inte ännu i någon påtaglig utsträckning rationaliserats. Byggbolagen började efterlysa en produktionsanpassad projektering och byggarna menade att arkitekter och tekniska konsulter måste komma producenterna till mötes. Byggarna ansåg att de måste få inflytande redan under planeringsfasen.

Grunden lades nu för en mer produktionsinriktad, allt mindre social, bostadspolitik. Det diskuterades om bostaden var en social rättighet eller en handelsvara.

Projektörernas kostnadsmedvetande ifrågasattes och diskuterades alltmer öppet. Gunnar Sträng, som nu blivit finansminister, konstaterade 1960 att "alla möjligheter till förenklingar och förbilliganden i utförandet av de enskilda projekten bör tillvaratas". Lånesystemet utformades så att det klart gynnade storskaliga, hårt standardiserade projekt som i stor utsträckning utnyttjade prefabricerade element.

Men det var inte bara bostadssektorn som karaktäriserades av storskalighet och snabb volymtillväxt. 60-talet och början och 70-talet var också perioden då landet byggde stora centralsjukhus, polishus, högskolor och nya flygfält. Här fungerade *Byggnadsstyrelsen* som den stora rikslikaren inte bara för de projekt de var byggherre för utan i stor utsträckning även för andra. Byggnadsstyrelsens råd och anvisningar blev till mallar som inte bara styrde programskrivningen utan också i hög grad utformningen av byggnaderna.

Arkitekterna var på defensiven. De privata byggmästare som varit deras tongivande kunder hade förlorat i inflytande på marknaden. Kritik mot dålig kostnadsmedvetenhet och höga arvoden gjorde att arkitekterna hukade. Arkitekterna konfronterades nu med en reell risk för att förlora ansvaret för projekteringen till de stora entreprenörerna.

En annan förklaring till arkitekternas reträtt från tidigare positioner var att de helt enkelt inte hann med alla sina uppdrag. Det var i praktiken stor brist på arkitekter trots en mycket omfattande arbetskraftsinvandring som ledde till att de svenska arkitekterna snarare var en minoritet på den tidens större kontor. Arkitekterna som helhet utgjorde i sin tur i praktiken en minoritet på kontoren. Det mesta av det handgripliga ritnings- och beskrivningsarbetet utfördes av byggnadsingenjörer, antingen från de tekniska gymnasierna eller från olika 2-åriga tekniska institut vars utbildningar, till skillnad från idag, i hög grad var inriktade på just projektering. Dessa ingenjörer var på arkitektföretagen absolut nödvändiga för en högkvalitativ projektering.

Bristen på arkitekter uppmärksammades också av statsmakterna som 1959 dubblerade det årliga intaget vid

KTH från 36 till 72 studenter och 1963 inrättade den nya utbildningen i Lund för ca 45 studenter per årskurs.

I denna ursprungliga situation med brist på arkitekter var det inte så konstigt att arkitekterna successivt släppte tidigare uppgifter som projektledning, samordning och uppföljning på byggplatserna. Det som blev kvar, i viss mån programskrivning men framförallt utformningen av byggnaderna var ju arkitektyrkets kärna och både mer stimulerande och förhoppningsvis ärofullt att syssla med, tyckte man.

Diskussionen om totalåtagande satte frågor om initiativ, roll och ansvar i fokus. För byggarna var upphandlingsformerna det helt avgörande. Med fullt ansvar och genom åtagande också för projekteringen ansåg de sig kunna utveckla nya och rationella byggsystem.

Mot slutet av 60-talet blev det också allt mer vanligt att bygglledning och byggadministration överläts på de framväxande bygglledningsföretagen. Arkitekterna kritiserades för bristande kostnads-medvetande och den hävdvunna rollen som byggherrens särskilda förtroendeman ifrågasattes alltmer.

Arkitekter valde också, med hänvisning till sin arbetsbelastning, att avstå uppgifter som inte tillhörde professionens kärnkompetens. Men arkitekterna blev också fråntagna dessa uppgifter eller hade under alla omständigheter vare sig förmåga eller intresse av att slå vakt om dessa uppgifter när nya aktörer växte fram. Man både valde och tvingades in i en mer begränsad yrkesroll. Helt klart innebar detta förlorade positioner i processen. Sett i ett internationellt perspektiv var denna utveckling unik.

På tröskeln till 70-talet – en djup kris runt hörnet

De stora förskjutningarna i roller och ansvar under 60-talet diskuterades naturligtvis bland arkitekterna. I första hand var det dock arkitekter som hade en mer fristående och oberoende roll som tog debatten om totalåtagande och förskjutningen av makt till entreprenörerna. De praktiserande arkitekterna, som naturligtvis intog en beroendeställning, var överlag påfallande tysta. Debatterna om taxorna och om kostnadsökänslighet hade

gjort sitt och den därpå följande djupa 70-talskrisen medförde att de praktiserande arkitekterna debattmässigt mer eller mindre stängde av sig. Man gick in i sina projekt och lät andra ta ansvar för processerna.

Samtidshistorien

Åren 1970-74

Facklig organisering påbörjas, SAR delas upp, de första kollektivavtalen tillkommer, en djup sysselsättningskris, beslut fattas om att bilda ArkitektFörbundet

Vid skiftet mellan 1960- och 1970-talen hade ett arbete påbörjats som skulle resultera i att SAR skulle ombildas till en rent yrkesideell organisation och *ArkitektFörbundet* bildas som arkitekternas fackliga organisation.

Inom arkitektkåren diskuterades samhällsfrågor och politiska frågor tämligen intensivt. 1968 låg bara två år tillbaka i tiden. Bläddrar man i SARs medlemstidning 1970, som bytt namn från arkitekten till *Arkitekttidningen*, AT, kan man konstatera att tidningen till stor del var ett debattforum. Debatt och information präglade tidningen, inte arkitekturen i sig.

Det var inte bara en politiskt turbulent tid. Arkitekttaxan, som reglerade hur arkitekter skulle ersättas i uppdragen, gick till historien. SAR hade ditintills gjort det obligatoriskt för medlemmarna att tillämpa arkitekttaxan, vilket dåtidens konkurrensmyndighet ifrågasatte. Vid skiftet 1969/70 hade på Näringsfrihetsombudsmannens (NO) utredning om konkurrensbegränsningar inom arkitektkåren landat på SARs bord. I NOS skrivelse konstaterades att det torde finnas anledning att ifrågasätta att ett antal av SARs utfärdade bestämmelser medförde i konkurrensbegränsningslagens § 5 avsedd skadlig verkan på prisbildningen och verkningsförmågan inom näringslivet.

Av SARs svar framgick att SARs fullmäktige 1968 hade upphävt taxornas bindande karaktär och att en skyndsam översyn av regler och bestämmelser nu skulle göras där hänsyn skulle tas till konkurrensbegränsningslagens bestämmelser och syften. Detta arbete skulle ske i samråd med NO-ämbetet.

I rapporten från vårfullmäktige 1970 konstaterades att SARs svar inte behövde föredras och att svaret godtogs därmed utan frågor. Tystnad och vit flagg. Det var ett paradigmskifte och arkitekterna tog ett steg från en sorts villkorsvärld direkt in i en annan värld med helt andra villkor och förutsättningar.

Organisationsfrågorna inom SAR, nytt fackligt program

Man försökte fortfarande lösa organisationsfrågorna inom SAR och även *inredningsarkitekternas organisation, SIR*, men det framstod alltmer klart att SARs organisationsstruktur inte skulle kunna hantera både de praktiserande arkitekternas krav på bättre intressebevakning och det växande fackliga engagemanget med krav på reglerade anställningsvillkor på arkitektföretagen.

SARs organisationsfrågor hade nu kommit till ett stadium där det var meningslöst att utreda mer. Det hade pratats mer om intressegemenskap än om motsättningar. De anställda arkitekterna konstaterade att förekomsten av en intressegemenskap endast kunde bevisas om de berörda grupperna fick lika möjligheter att hävda sina intressen. Underförstått: det var dags för de anställda arkitekterna att bilda eget för att få sina legitima fackliga intressen tillgodosedda.

De större arkitektföretagen hade redan 1965 insett att SAR inte skulle kunna hantera arkitekt-företagens villkorsfrågor och hade därmed bildat sin egen organisation. Visserligen hade SAR inrättat en nämnd för företagarfrågor 1969, men den verksamheten lyfte aldrig och kom att bedrivas i skuggan av SPA som långsamt växte till en större intresseorganisation för arkitektföretagen.

Inom SAR hade de anställda arkitekterna 1968 genom bildandet av Anställda Arkitekters Nämnd fått en gemensam plattform. Nu började på allvar arbetet med att skapa ett fackligt program och hitta vägar fram till kollektivavtalsreglerade anställningsvillkor på arkitektföretagen. 1970 anställdes jag som sekreterare åt AAN. Det var mitt första fasta jobb och jag kastades snabbt in i hetluften, både med arbetet med fackligt program och med vad som i övrigt kan beskrivas som fackligt pionjärbete.

AANs programarbete, som påbörjades hösten 1969, omfattade löne- och anställningspolitik, anställningsvillkor, arbetsmarknads- och utbildningsfrågor samt ansvars- och företagsdemokratifrågor. Det ska noteras att AANs programarbete syftade till att få fram ett fackligt program för SAR. Anställda Arkitekters Nämnd var en del av SAR och arbetade för att få fram ett program för SARs fackliga verksamhet. Resultatet blev också att SARs vårfullmäktige 1970 fastställde ett fackligt program för SAR.

För första gången hade nu SAR fått ett heltäckande program för en facklig verksamhet för de anställda arkitekterna. Det kan i efterhand synas vara en paradox med tanke på att började bli alltmer uppenbart att de fackliga frågorna på sikt inte kunde rymmas inom SAR, men arbetet med partsfrågorna gick stegvis framåt och även om de yngre arkitekterna tryckte på fanns det fortfarande en rädsla för vad en framtida möjlig organisationssplittring skulle kunna innebära.

Nu var dessutom det fackliga organisationsarbetet i full gång och på agendan stod också en översyn och utvidgning av SARs fackliga program. I övrigt handlade programmet om facklig grundutbildning, kontaktverksamhet och utseende av kontaktpersoner på arbetsplatserna och hur "personalsammanslutningar" skulle kunna bildas på arkitektkontoren.

Något år tidigare, 1969, hade dåvarande SIF (nuvarande Unionen) och Civilingenjörsförbundet, CF (nuvarande Sveriges Ingenjörer) träffat ett femårigt kollektivavtal med de tekniska konsultföretagens bransch- och arbetsgivarorganisation, Svenska Konsultföreningen. För första gången fanns en central arbetsgivarpart och ett heltäckande kollektivavtal inom konsultområdet, vilket gav hopp åt arkitekterna. Arkitektföretagens organisation, SPA, vägrade dock fortfarande att ikläda sig arbetsgivarrollen och bli kollektivavtalspart, även om man i övrigt hade samarbete med Konsultföreningen.

Det fanns alltså fackliga öppningar inom synhåll, men samtidigt lurade runt knuten 1970 den värsta lågkonjunktur och arbetsmarknadskris arkitekterna upplevt. När krisen brakade loss 1971 följde en fem år lång sysselsättningskris och

under åren 1971 till 1973 försvann vart tredje arbetstillfälle i arkitektbranschen. De arkitektföretag som under 60-talet vuxit sig stora krympte snabbt. Unga arkitekter gick direkt ut i arbetslöshet. Massor av arkitekter hade beredskapsjobb, något som vi i dag kanske mest förknippar med 30-talet.

Facklig organisering

När 60-talet övergick till 70-tal saknades fortfarande kollektivavtal på arkitektföretagen, som i stället överlag följde en av SAR utarbetad mall för individuellt anställningsavtal på arkitektföretag. Dock fanns sedan 1955 Arkitekternas Pensionskassa genom vilken flertalet arkitektföretag valde att teckna tjänstepension för sina medarbetare. I arkitektbranschen år 1970 fanns inte kollektivavtal men, åtminstone oftast, tjänstepension. I det avseendet var arkitektbranschens ledande företrädare föregångsmän, för män var de alla.

Vid decennieskiftet fanns inom SAR två olika nämnder, Anställda Arkitekters Nämnd (AAN) och Praktiserande Arkitekters Nämnd (PAN) som skulle ta hand om anställda respektive praktiserande arkitekters frågor. Nämnderna utgjorde i praktiken var sin styrelse med stor frihet att utveckla sitt eget område, men formellt var man underställda SAR:s styrelse som dock satt "mitt i" organisationen och hade lagt över mycket av ansvaret för anställdas respektive företagares frågor till de bägge nämnderna. De flesta var också inställda på att den nya organisationen endast var ett steg på vägen mot en större självständighet för de nybildade nämnderna. En sådan kom också 1972 genom att nämnderna ombildades till sektioner med större egen beslutskapacitet. Anställda Arkitekters Sektion, (AAS) och Praktiserande Arkitekters Sektion (PAS) fick en viss egen uttaxeringsrätt och därmed en egen ekonomi och även en möjlighet att utveckla egna program.

Hur arkitekterna fackligt skulle kunna organisera sig var en fråga som diskuterades intensivt i brytningen mellan 60- och 70-talen. SAR var sedan 50-talet med i SACO, men under andra hälften av 60-talet diskuterades det, åtminstone i praktikerretsar, om de fackliga frågorna kunde föras över TCO eller till och med till LO. Till och med Syndikalisterna fanns med på en organisationsskiss.

Allt detta var skott i mörkret och saknade förankring i verkligheten. De yngre arkitekter som drev fram bildandet av Anställda Arkitekters Nämnd var inställda på att skapa en facklig plattform inom dåvarande SAR och successivt stärka de anställda arkitekternas positioner inom organisationen och reglera de anställda arkitekternas villkor på arkitektkontoren.

Anställda Arkitekters Sektion utarbetade ett fackligt program efter en medlemsenkät där medlemmarna kunde ta ställning till en rad förslag som ställdes mot varandra, tidstypiskt ett ljusblått och ett något rödare. Jag blev sekreterare i detta arbete med uppgift att väga samman medlemmarnas svar, vilket när det gällde utbildningens dimensionering inte var så lätt. En tredjedel av medlemmarna tyckte att färre arkitekter borde utbildas, en tredjedel tyckte att i stället fler borde utbildas medan resterande tredjedel tyckte att det var bra som det var.

Man får ha i minnet att vi befann oss i tiden två år efter 1968. Det politiska och fackliga intresset var stort. Kontaktpersoner utsågs bland de anställda arkitekterna vid arkitektföretagen och vi samlade kontaktpersonerna till fackliga möten i källaren till SAR:s dåvarande hus i Lärkstaden, Odengatan 3. Det var ofta proppfullt i källaren och jag skulle som ung och nyanställd utredare försöka säga kloka saker om anställningsvillkor och löner till de många kontaktpersonerna, som överlag var betydligt äldre än jag.

Samarbetsavtal med SIF

Trycket växte på att få till stånd facklig organisering, bildande av fackklubbar och införande av kollektivavtal. Ingenjörerna på arkitektföretagen var oftast medlemmar i Svenska Industrijänstemannaförbundet, SIF (numera Unionen) och det blev naturligt att tillsammans med SIF undersöka hur kollektivavtal skulle kunna etableras vid arkitektföretagen. För att komma framåt i den frågan blev det både naturligt och nödvändigt att träffa ett samarbetsavtal med SIF.

Ett samarbetsavtal slöts mellan SIF och SAR den 24 mars 1971. Avtalet avsåg facklig samverkan på de två områden där

SAR-medlemmar fanns anställda:

- privata arkitektföretag
- industrin inklusive de allmännyttiga företagen.

SAR företrädde i förhandlingarna med SIF av AAN. SARs styrelse godkände det träffade avtalet, och underrättade i sin tur SACO.

Värt att notera var att samarbetsavtalet träffades i SAR:s namn. Anställda Arkitekters Sektion var inte en självständig juridisk person utan avtalen fick ingås i SAR:s namn. Samarbetsavtalet med SIF undertecknades för arkitekternas räkning därför bl a av SAR:s dåvarande ordförande Per-Olof Olsson (äldre bror till Jolo) som var praktiserande arkitekt och hade sitt arkitektkontor på Grev Turegatan i Stockholm, ett stenkast från SIF:s dåvarande hus på Linnégatan. Undertecknandet av samarbetsavtalet med SIF-habituéer som Arne Nilstein och Ingvar Seregard var en minnesvärd tillställning, som i formaliaprocedurer inte stod en traktatceremoni i Kreml efter.

Undertecknare för SAR var i bokstavsordning Bengt Ahlqvist, Staffan Carenholm, Birgit Krantz, Per Olof Olsson, Tom Rosander och Rolf Åsard.

Genom avtalet kunde nu SAR och SIF i samverkan företräda huvudparten av de anställda på de privata kontoren och avtalet innebar att man nu med det snaraste avsåg att träffa överenskommelse om allmänna anställningsvillkor och löneutveckling med en arbetsgivarpart. Någon sådan fanns ännu inte, men handen pekade mot SPA, som nu hade hamnat i en situation där man inte längre kunde avvisa propåerna om att ta arbetsgivaransvar för arkitektbranschen.

Samarbetsavtalet med SIF var en uppföljning av redan träffade samarbetsavtal mellan SIF och de tre akademikerförbunden CF (Sveriges Civilingenjörsförbund), JUS (Jurist- och Samhällsvetarförbundet) samt SFF (Sveriges Farmaceutförbund). Arkitekterna var alltså tidigt ute med att få ordning på sina fackliga relationer och uppnå partsställning. En rad andra akademikerförbund träffade under de följande åren samarbetsavtal med SIF.

Gemensamma klubbar, en unik lösning

Genom samarbetsavtalet med SIF gavs nu förutsättningar för att också arkitekterna skulle kunna få sina anställningsförhållanden kollektivavtalsreglerade. I avtalet med SIF fanns en paragraf som innebar att SIF och SAR förband sig att verka för ett fast lokalt samarbete. Hur det skulle ske var vid avtalets tillkomst inte klart, men relativt snart kom man överens om att bilda gemensamma fackklubbar SAR-SIF på arkitektföretagen.

Det var uppseendeväckande att ett SACO-förbund och ett TCO-förbund bildade gemensamma fackklubbar på arbetsplatserna, något som varken tidigare eller senare förekommit. TCO vägrade ju i det längsta att bereda plats för SACO och akademikerförbunden på den fackliga arenan och man tyckte att akademikerna överlag fackligt hörde hemma i de olika TCO-förbunden.

Civilingenjörerna och även andra akademikerförbund ondgjorde sig över de gemensamma fackklubbarna, men man lät arkitekterna hållas. Arkitekterna var ju kända för sin radikalism och betraktades nog i akademikerkretsar som lite eljest. För arkitekterna var frågan inte kontroversiell, man arbetade ju tillsammans med ingenjörerna i projekten och ansåg att man hade gemensamma fackliga intressen. I praktiken visade det sig senare att det oftast var arkitekterna som tog den fackliga spetsen på arkitektföretagen. Ingenjörerna var med, men det var normalt arkitekterna som drev på i de fackliga frågorna på arbetsplatserna.

En konsekvens av ställningstagandet att bilda gemensamma klubbar var att arkitekterna på arkitektföretagen undvek att bli dubbelanslutna till SIF. Genom att bilda lokala gemensamma lokala fackliga klubbar fanns ju inte anledning till den sorts dubbelanslutning till SIF som flera andra akademikerförbund fick acceptera i samband med att man träffade samarbetsavtal med SIF.

Dåvarande SAR, därefter ArkitektFörbundet och sedermera Sveriges Arkitekter har därefter aldrig haft något dubbelanslutningsavtal, inte heller internt inom SACO-kretsen med Universitets-läraryrket, SULF. Inställningen har

under åren varit att som arkitekt hör man fackligt hemma i arkitekternas egen organisation som kunde ta tillvara medlemmarnas fackliga intressen oberoende av om man arbetade inom högskolan eller inom banksektorn.

Första kollektivavtalen

Även om det genom samarbetsavtalet med SIF hade bildats "en facklig front" på arkitektföretagen fanns dock ännu inte någon arbetsgivarorganisation som företrädde arkitektföretagen. Dåvarande SPA, som vuxit och nu inte bara representerade de större stockholmsbaserade arkitektföretagen, ville inte ta ansvar för arbetsgivarfrågorna. Trycket ökade dock på SPA efter det att SIF och SAR träffat samarbetsavtal i mars 1971 och vid sitt årsmöte den 10 maj 1971 förklarade sig SPA beredd att inträda som central arbetsgivarpart för privata arkitektföretag. Detta kunde lösas genom ett samarbete med Svenska Konsultföreningen, från vilken SPA från 1972 köpte arbetsgivartjänster.

I december 1971 skickade SIF och SAR gemensamma förhandlingsframställningar om kollektivavtal till SPA och den 11 februari 1972 träffades ett ramavtal med SPA omfattande huvudavtal, allmänna anställningsvillkor och pensioner samt arbetstider. Därmed kunde SIF och SAR samma år träffa kollektivavtal för arkitektföretagens anställda.

Det kollektivavtal avtal som träffades med dåvarande SPA var ett branschspecifikt ramavtal för arkitektbranschen. För att få det gällande krävdes att det inrangerades på varje enskilt företag. Under åren 1972 till 1974 inrangerades, genom lokala förhandlingar, avtalet vid ett stort antal arkitektföretag. För min del innebar det ett omfattande resande till arkitektföretag runt om i landet, både för bildande av lokala fackklubbar och tecknande av lokala kollektivavtal.

Nu fanns ett kollektivavtal för de anställda arkitekterna på arkitektföretagen. AAN hade uppnått ett av sina viktigaste fackliga mål. Avtalet innebar dessutom att det nu stod helt klart för de allra flesta att arkitekterna måste skilja på den fackliga och den yrkesideella verksamheten. En delning av SAR i en ideell och en facklig organisation framstod som alltmer

nödvändig. SAR hade i eget namn träffat kollektivavtal med SPA, ett avtal som nu skulle vidareföras till lokala kollektivavtal på arkitektföretag som ägdes och drevs av medlemmar av SAR. Det var många som inte kände tillfredsställelse över den ordningen.

Arbetsmarknadskris och massuppsägningar

Tidsmässigt sammanföll det fackliga pionjärarbetet med det tidiga 70-talets stora arbetsmarknadskris där arkitektbranschen drabbades hårt och vart tredje arbetstillfälle försvann. Inte minst mot den bakgrunden var kollektivavtalstecknande och bildande av lokal facklig representation avgörande frågor. För att hantera de många svåra uppsägningsfrågorna krävdes fungerande lokala parter och kollektivavtalet gav stöd för en seriös hantering av uppsägningsfrågorna, vilket såväl de anställda som arbetsgivarna var angelägna om.

Efter en kort period som utredningssekreterare hade jag snabbt blivit ombudsman och förhandlare. Min tid upptogs av att träffa kollektivavtal, bilda lokala fackklubbar och hantera många, många uppsägningsförhandlingar. Jag brukar säga att jag är den som varit på flest arkitektföretag i det här landet. Ett lite mindre trevligt rekord är att ingen har varit med om att säga upp så många arkitekter som jag.

En av mina första kontakter med uppsägningar skedde genom avvecklingen av ES Arkitektkontor, som hade bildats av Tengbom, ETV och Snellman för att projektera det storsjukhus som skulle byggas i Enskedalen efter Huddinge sjukhus, vilket invigdes 1972. Landstinget fick dock kalla fötter och hela projektet lades ned. Då hade man ritat på projektet i tio år. Det blev så småningom en tumme i form av ett mindre sjukhus med en geriatrisk klinik. P C Jersilds roman *Babels Hus* utspelar sig som bekant på detta planerade sjukhus, som i boken kallades "Enskede sjukhus".

När 60-talets storbyggnadsepok med miljonprogrammet gick mot sitt slut drabbades också många andra större arkitektarbetsgivare. Såväl HSB som Riksbyggen hade alltsedan 50-talet byggt upp en omfattande arkitektverksamhet och hade i skiftet mellan 60- och 70-tal några av landets största arkitektkontor. När bostadsbyggandet störde tvingades HSB och Riksbyggen till massuppsägningar av arkitekter.

Som 25-årig ombudsman satt jag många nätter i hårda uppsägningsförhandlingar av massor av arkitekter som i genomsnitt var dubbelt så gamla som jag. Det var en rätt brutal verklighet jag hade hamnat i.

”Det kan konstateras att den sysselsättningskris arkitektkåren idag upplever torde sakna motstycke i varje annan yrkesgrupp.”

Under hösten 1972 genomförde AAN, mot bakgrund av den snabbt stegrade arbetslösheten, en stor arbetsmarknadsenkät som presenterades i AT under rubriken ”det kan konstateras att den sysselsättningskris arkitektkåren idag upplever torde sakna motstycke i varje annan yrkesgrupp.”

Undersökningen visade att 15 till 18 procent av de privatanställda arkitekterna blivit arbetslösa. Därtill hade många korttidsjobb, så andelen arkitekter som helt eller delvis var utan jobb uppskattades till väl över 20 procent. När arkitektmarknaden till slut bottnade hade den privata arkitektbranschen krympt till 60 procent av den storlek den hade 1970. I slutet av sextioalet gick sex av tio nyutbildade arkitekter direkt till anställning i ett privat arkitektkontor. Fem år senare var den ingången till arbetsmarknaden i praktiken stängd.

Sysselsättningskrisen resulterade i att SAR startade ett framtidsinriktat arbetsmarknadsarbete som resulterade i den mer än 30 sidor långa sysselsättningsrapporten *Arkitekterna och framtiden*. Rapporten utarbetades av Bengt Ahlqvist och Nils Carlsson och illustrerades av Hans Nordenström, med den kända Blandardignaturen Brul.

Rapporten var en genomgång av arkitektkårens tillväxt, sysselsättning och verksamhetsinriktning. I en prognos som hade gjorts 1965 antog man att arkitektbristen skulle vara akut på 70-talet. Nu, 1972, antog man, under vissa premisser att närmare hälften av arkitekterna skulle vara arbetslösa 1990.

I rapporten skrevs om byggbranschens utveckling, förändringar i arkitektuppdragens innehåll, nya upphandlingsformer och antagna konsekvenser för arkitektföretagens sysselsättningsvolym. Framtida arbetsuppgifter beskrevs och arkitekternas möjligheter inom olika verksamhetsområden

redovisades. Förhoppningarna för framtiden baserade sig på att arkitekternas arbetsmarknad inte vidkändes några bestämda gränser och man konstaterade att utbildningen var det viktigaste medlet för att hålla efter eller utvidga dessa gränser.

Rapporten beskrev avslutningsvis en strategi, där man både avgav ett fackligt och ett idémässigt betraktelsesätt. Till rapporten fogades ett handlingsprogram för SAR, omfattande hela 42 punkter.

Det var tvivels utan ett mycket ambitiöst, men samtidigt väl optimistiskt programarbete eftersom man tilltrorde staten en stark förmåga att fortsätta att styra samhällsbyggandet. Så blev det ju inte. Staten klev ju ut genom samhällsbyggandets bakdörr i början på nittioalet. Paradoxalt nog fanns också samtidigt en pessimistisk grundton i rapporten. Man betraktade landet, efter 60-talets rekordbyggande, som i praktiken färdigbyggt. Man kunde inte förutse att en hel del av det som byggdes under rekordåren skulle bli obsolet och behöva både kompletteras och delvis ersättas.

I början av 70-talet slog oljekrisen till och Sverige hamnade i en period med stora strukturella omställningsproblem inom industrin. Varvskrisen kom plötsligt och blev dramatisk.

Avgörande orsak till 70-talets stora och mångåriga sysselsättningskris för arkitekterna var dock främst att 60-talets storbyggnadsepok gick mot sitt slut. Miljonprogrammet var under färdigställande. Under miljonprogrammets toppår byggdes årligen 80 000 lägenheter i flerbostadshus och 20 000 småhus. När miljonprogramepoken gick mot sitt slut sjönk byggandet av lägenheter i flerbostadshus snabbt ner till 20 000 lägenheter per år.

60-talet hade varit en gyllene period även för offentligt byggande. En rad stora sjukhus byggdes och högskole- och universitetsbyggandet var också på topp. Efter kommunsammanläggningsreformen på 60-talet skulle också de nya, större, kommunerna manifesteras sig och det byggdes en rad nya kommunalhus, badhus och annat som den större kommunen ansåg sig behöva och ville manifesteras sig genom.

Allt detta var avklarat de första åren av 70-talet och nästan all byggverksamhet stötdök. Samtidigt och i viss mån samordnat

också, eftersom det var det offentliga som finansierade och genomförde avgörande delar av allt byggande. Staten och kommunerna hade för stunden gjort sitt och krisen kan därmed sägas ha varit orkestrerad av det offentliga. Det samma kom senare att gälla den tidiga 90-talskrisen. Samhället vidtog då ett antal åtgärder som skapade ett paradigmskifte. Staten klev då ut genom bostadsbyggandets bakdörr och det som tidigare hade varit en samhällelig angelägenhet blev, mer eller mindre över en natt, en marknad.

Sökandet efter en ny vän

Mycket av det som sas och gjordes från mitten av 70-talet utgick från en svag självkänsla och en föreställning om att "ingen förstår oss och uppskattar oss efter vår förmåga". Under en stor del av 70-talet kunde jag uppleva möten, årsstämmor och representantskap präglade av ett djupt rotat dåligt självförtroende. Inflytande hade tagits ifrån arkitekterna, arbetsmarknaden var usel och man letade efter nya roller och nya kompisar.

En sådan ny kompis som vaskades fram ur garderoben var brukaren. Nu skulle blicken vändas bort från makten och marknadstänkandet. Brukarmakt skulle etableras och brukarna, dem man egentligen arbetade för, skulle stå fram som arkitekternas bästa vänner. Ett underbart, tidstypiskt, citat: "Vi skall gå förbi politikern och kommunicera med byalag och motsvarande fora. Vi skall välja sida mycket konsekvent och alltid först samråda med nyttjaren och med denne dela allt vetande om maktens vägar".

Den självkritiska granskningen inom arkitektkåren under en tioårsperiod, från tidigt 70-tal till en bit in på 80-talet, sammanföll med en ny vurm för att i alla avseenden ta brukarnas parti. Marknaden havererade under första hälften av 70-talet och den återhämtade sig ytterst långsamt. När en viss balans tycktes ha uppstått vid decennieskiftet 70/80 kom en ny sysselsättningssvacka, vilken bl a resulterade i krav på reduktion av arkitektutbildningen genom nedläggning av arkitektskolan i Lund.

70-talet och första åren på 80-talet var i många avseenden en dyster period för arkitekterna. Sysselsättningskris, självömkan och letande efter sanna vänner präglade perioden. De som

arkitekterna vänt sig bort ifrån, de stora byggbolagen, arbetade dock oförtrutet vidare med sin processutveckling med fortsatt fokus på upphandlingsmetoder, totalåtagande och kostnadsreducering.

Åren 1975-80

ArkitektFörbundet bildas, arkitektföretagen går in i SAF, ArkitektFörbundet börjar med service till företagare

1975 – ArkitektFörbundet bildas

År 1974 genomfördes medlemsomröstningar inom SAR och SIR där en överväldigande andel av medlemmarna gav sitt stöd till en delning av förbunden i en yrkesideell del och en facklig del.

SAR skulle fr.o.m. 1975 vara en renodlad yrkesorganisation med en ideell agenda. Beslutet kunde fattas efter en omfattande förankring i SAR:s lokalföreningar. SARs ändamål blev att främja god arkitektur och samhällsplanering, att hävda människornas rätt till en god miljö och att hävda betydelsen av ett kvalificerat arkitektarbete.

Från årsskiftet 1974/75 var därmed SAR en rent yrkesideell organisation medan ArkitektFörbundet var arkitekternas nybildade fackliga organisation. Tidigare Anställda Arkitekters Sektion utgjorde grunden för ArkitektFörbundet som konstituerades den 2 januari 1975. Den verksamhet som tidigare förts inom praktikernas sektion inom SAR fördes över till SPA.

Inom SIR (inredningsarkitekterna) och LAR

(landskapsarkitekterna) fattades motsvarande beslut.

Under åren hade SIR, som var en avgjort mindre organisation, konsekvent fattat samma beslut som SAR i organisationsfrågorna. I fråga om LAR var förhållandena delvis annorlunda. LAR hade successivt förändrats och fått sin slutgiltiga organisation när landskapsarkitektutbildningen stöptes om och kom att bedrivas i allt väsentligt samma form som idag. Landskapsarkitekterna hade, genom sin nya utbildningsbas, blivit en tydligare och starkare profession, vilket också hade resulterat i bildandet av LAR. Fackligt sett var landskapsarkitekterna splittrade och förhållandevis

många landskapsarkitekter hade sin hemvist i SACO-förbundet Agrifack. I och med bildandet av ArkitektFörbundet strömmade dock dessa landskapsarkitekter över till det nybildade förbundet.

ArkitektFörbundet hade vid starten 2 763 medlemmar. Tre personer var anställda; Rolf Åsard, Staffan Carenholm och Anette Liljebäck. Ingångslönen för arkitekter var 3 600 kr/mån och medellönen 6 500 kr/mån. Avgiften till förbundet var 350 kr/år.

Redan från starten fick ArkitektFörbundet en snabb medlemstillväxt. Många yngre arkitekter hade valt att stå utanför SAR i avvaktan på att partsfrågorna skulle lösas och en facklig intresseorganisation bildas. När detta nu var ett faktum fick ArkitektFörbundet en mycket snabb medlemstillväxt under de första åren. Under sitt första år fick ArkitektFörbundet 350 nya yrkesverksamma medlemmar, det var en medlemsökning på närmare 13 procent. Redan från starten hade förbundet också en hög täckning bland de offentliganställda. Av totalt 550 kommunalanställda arkitekter var det bara 30 som inte tillhörde förbundet.

Under andra hälften av 70-talet drogs arkitekterna fortfarande med sviterna efter de tidiga 70-talsårens djupa sysselsättningsvacka. Samtidigt var den offentliga sektorn expansiv och nya offentliga arkitekttjänster tillkom, varför arbetslösheten totalt sett var förhållandevis beskedlig.

Det fackliga basarbetet fortsatta under förbundets första år. Det bildades fackklubbar vid arkitektföretagen, allt fler kom att omfattas av kollektivavtal och förbundet genomförde facklig utbildning.

I maj 1975 undertecknade jag för ArkitektFörbundets räkning den första praktikrekommendationen. I en skrivelse till både arkitektföretag och offentliga arbetsgivare rekommenderades en praktiklön på 15 kr/tim, vilket motsvarade en fast månadslön om 2 500 kr/mån. Rekommendationen gällde den som gjorde praktik mellan andra och tredje läsåret, vilket då var regel (arkitektutbildningen var då fyraårig). Gjordes praktiken senare under utbildningen rekommenderades en högre lön.

Så här långt senare kan man konstatera att lönerekommendationen 1975 var det första steget i en mångårig strävan att garantera nyutbildade arkitekter en ingångslön i paritet med vad som gäller för andra akademiker det finns anledning att jämföra sig med; civilingenjörer, civilekonomer och jurister.

Arkitektföretag och tekniska konsulter går in i SAF

Sedan 1972 hade SPA köpt tjänster i arbetsgivarfrågor av Svenska Konsultföreningen. SPA var den arbetsgivarpart med vilken de första kollektivavtalen inom det privata arkitektområdet hade träffats.

Den 1 april 1975 upphörde emellertid såväl SPA som Konsultföreningen med att vara fristående arbetsgivarorganisationer. Samtliga arkitektföretag i SPA och tekniska konsultföretag i Konsultföreningen gick kollektivt in i *Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp (nuvarande Almega)*. SPA och Konsultföreningen var kvar som fristående branschorganisationer för arkitektföretag respektive tekniska konsultföretag, med arbetsgivarfrågorna lyftes bort.

Av ArkitektFörbundet sågs detta som ett svek. Vid överläggningar med SPA hade ArkitektFörbundet och SIF fått besked från SPA att man avsåg fortsätta att uppträda som partsorganisation. En extra stämma i SPA den 24 mars hade dock beslutat annorlunda. Tidigare hade SPA varit noga med att få till stånd anställningsvillkor som var anpassade till arkitektbranschens specifika situation. ArkitektFörbundet bedömde nu att särpräglade branschvillkor inte skulle kunna upprätthållas vid ett inträde i Allmänna Gruppen.

SPAs och Konsultföreningens ställningstagande grundade sig på att man inte självständigt tyckte sig kunna ta det ansvar som följer av att vara partsorganisation på arbetsmarknaden. En helt ny arbetsrättslig lagstiftning var på gång på arbetsmarknaden med lagen om anställningsskydd (LAS) och lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Tonläget i debatten om den nya arbetsrätts-lagstiftningen var uppskruvat och arbetsgivarna i arkitekt- och konsultföretagarna var skrämde. De sökte sig till en större och tryggare arbetsgivarhamn.

ArkitektFörbundet får ny kollektivavtalspart; Allmänna Gruppen

För ArkitektFörbundets del fanns förstås en rädsla för att man inte skulle få ställning som kollektivavtalspart gentemot Allmänna Gruppen. För SIF var frågan inte av samma avgörande betydelse, SIF var en etablerad avtalspart inom SAF-området. Det som nu skedde var ett reellt hot mot det nybildade ArkitektFörbundet. Skulle förbundet bli utan kollektivavtal för sin största medlemsgrupp?

För det helt nybildade ArkitektFörbundet var det helt enkelt av livsavgörande betydelse att få till stånd kollektivavtalsställning och ett eget avtal med Allmänna Gruppen. Dåvarande Civilingenjörssförbundet, CF, var inte överdrivet förtjusta. CF var vid denna tidpunkt det enda akademikerförbund som hade kollektivavtal med Svenska Arbetsgivarföreningens olika branschförbund och motsatte sig under många år att övriga akademikerförbund med medlemmar inom företagen inom SAF skulle få kollektivavtal. CF gjorde anspråk på att företräda också övriga akademikerförbunds medlemmar och det först var många år senare som akademikerförbunden samfällt kunde träffa kollektivavtal inom SAF-området.

ArkitektFörbundet hade dock byggt upp goda relationer till sina motparter och de tjänstemän som där ansvarade för arbetsgivarfrågorna. För arkitektföretagen var det därutöver en fråga om att kunna behålla en formell avtalsrelation till merparten av sina medarbetare som ju var arkitekter och medlemmar i det nybildade ArkitektFörbundet. Visserligen var ingenjörslaget på 70-talet relativt sett större i arkitektföretagen än vad det är idag, men arkitekterna var nyckelmedarbetare och det var bland arkitekterna som arkitektföretagen successivt plockade upp nya delägare och partners. Civilingenjörer fanns överhuvudtaget inte på de renodlade arkitektföretagen i mitten av 70-talet. Att CF skulle representera arkitekterna var alltså inte fråga för någon annan än CF själva.

Därmed fick det nybildade ArkitektFörbundet kollektivavtalsställning med Allmänna Gruppen. Detta låter

inte i dag så märkvärdigt, men 1975 var ArkitektFörbundet det första akademikerförbundet vid sidan av CF som fick ett kollektivavtal med något av Svenska Arbetsgivarföreningens branschförbund. Det var av avgörande betydelse för det nya förbundets utveckling.

Avtal även på andra områden

ArkitektFörbundet skaffade sig också tidigt kollektivavtal med såväl *Kooperationens Arbetsgivar-organisation, KFO* och *de allmännyttiga bostadsföretagens arbetsgivarorganisation, KAB, numera Fastigo*. Förhandlingar med KAB skedde på KAB:s kontor som då var inhyst ovanpå SB-tvätten i Bagarmossen! Den låg mitt emot min gamla skola.

Allmännytta och Kooperation var vid denna tidpunkt stora och betydelsefulla arkitektarbetsgivare. HSB, Riksbyggen, Svenska Bostäder m fl bostadsbyggare och bostadsförvaltare hade många arkitekter anställda. Överlägset störst var K-konsult, ursprungligen Kommunernas Konsultbyrå, som var landets största arkitektarbetsgivare med långt fler arkitekter anställda än White, Tengbom och övriga större arkitektföretag. Andra företag var NAB (Norrbottenskommunernas Konsultbyrå) i Luleå, VAB (Västerbottenkommunernas Konsultbyrå) i Umeå och GAKO (Göteborgsregionens Konsultbyrå) i Göteborg.

Det nybildade och ännu inte så medlemsmässigt stora ArkitektFörbundet hade under andra hälften av 70-talet skaffat sig en stark avtalsposition och kunde företräda sina medlemmar över hela det privata området. Det var en stark strävan att kunna företräda sina medlemmar även om de var anställda i något av de större industriföretagen eller på NK eller Handelsbanken. Inom byggsektorn hade flera av byggbolagen anställda arkitekter. Skanska hade ett ganska stort arkitektföretag i Malmö och arkitekter fanns på SIAB och många av de andra byggmästarföretagen, av vilka många under 90-talet kom att försvinna in i några av de stora byggkonglomeraten.

Hög inflation, höga löneökningar

Under andra hälften av 70-talet ökade inflationen successivt

och låg under flera år väl över 10 procent. Toppåret var 1980 då inflationen på årsbasis uppgick till 14 procent. Löner och priser jagade i kapp. 1975 träffade Privattjänstemannakartellen (PTK) ett löneavtal som gav 18,6 procent i nivåhöjning, exklusive så kallade ålders, kvalifikations- och beföringstillägg (ÅKB). Det året fick många arkitekter löneökningar på 20 procent. Reallönemässigt var det dock inte mycket att yvas över. Prisökningarna åt upp det mesta.

Både lugn och expansion

De första fem åren på 70-talet hade varit intensiva och dramatiska. Efter bodelningen mellan yrkesförbunden och ArkitektFörbundet koncentrerade sig yrkesförbunden på de uppgifter som låg i deras nya roll. Ett visst lugn präglade perioden, inga större omvärldshändelser påverkade yrkesförbunden. För ArkitektFörbundet var det expansion som gällde. Det fackliga uppbyggnadsarbetet fortsatte. Det gjordes rapporter om arkitekternas marknad inom de kommunala och statliga områdena. Upphandlingsfrågorna uppmärksammades med flera artiklar i Arkitekten under åren 1977 och 1978, likaså problemet att ta rätt betalt för medlemmar med egna uppdrag.

År 1976 bytte ArkitektFörbundets medlemsblad namn från Tidning för ArkitektFörbundet till *Arkitekten*, något som väckte ont blod inom SAR, vars medlemstidning i många år hade hetat Arkitekten innan den 1970 bytte namn till Arkitekttidningen, AT. Lugnet infanns sig dock snart, stormen blåste över. Per Lander anställs som förbundssekreterare och blev redaktör för *Arkitekten*, en befattning han kom att inneha i 37 år.

ArkitektFörbundet startar service för företagare

Efter några år blev det uppenbart att alla medlemmar i ArkitektFörbundet inte var anställda. En inte obetydlig grupp drev egen verksamhet, eller var som det då kallades fria yrkesutövare. Förbundet startade då service och information till medlemmar med egen verksamhet genom enkla nyhetsbrev och rådgivning i kontrakts- och avtalsfrågor. I takt med att medlemmarna med egen verksamhet blev fler utvidgades service och rådgivning enligt principen att alla medlemmar hade rätt till bra intressebevakning, oavsett vilken roll de hade på marknaden.

Många medlemmar pendlade också mellan anställning och egen verksamhet eller var i huvudsak verksamma som underkonsulter. Dessutom bedrev många medlemmar en verksamhet som växte med resultatet att man anställde arkitekter i sina växande arkitektföretag. Dessa företagare var personer som några år tidigare valt ArkitektFörbundet som sin intresseorganisation och i förbundet ville man vara kvar även om man efter några år också hade blivit arbetsgivare.

Det blev också uppenbart att det fanns en tydlig acceptans från de anställda medlemmarna att förbundet även gav service och intressebevakning till medlemmar med egen verksamhet, något som kom att prägla verksamheten under alla år fram till tidpunkten för ArkitektFörbundets avveckling och bildandet av Sveriges Arkitekter 2002. Då var 20 procent av ArkitektFörbundets medlemmar företagare och ArkitektFörbundet var det enda av de förbund som konstituerade Sveriges Arkitekter som hade en väl fungerande och etablerad service till företagare, inte minst sedan serviceverksamheten bolagiserats 1988 genom bildandet av *ArkitektFörbundets ArkitektService AB*. Att ArkitektFörbundet hade en fullserviceverksamhet för företagare var en starkt bidragande orsak till att organisationerna lyckades bilda Sveriges Arkitekter 2002.

Kärnkraftsdiskussion

Under 1979 utbröt den stora kärnkraftsdiskussionen inom ArkitektFörbundet. Det var en spegling av den allmänna debatten kring kärnkraften och den förestående folkomröstningen med linjerna 1,2 och 3. Arkitekter som var anhängare av linje 3 och alltså sade nej tack till kärnkraft ansåg att kärnkraftsfrågan hade fackliga dimensioner och alltså var en angelägenhet för ArkitektFörbundet. Man ansåg att just arkitekter hade ett särskilt ansvar i kärnkraftsfrågan. Vad detta särskilda ansvar bestod i blev dock aldrig riktigt klarlagt. Den intensiva diskussion som fördes var en kopia av den stora samhällsdebatten i frågan.

Det blev till slut en medlemsomröstning i frågan, där medlemmarna skulle svara på två frågor: dels vilken linje i

folkomröstningen man tänkte stödja, dels om man tyckte om kärnkraftsfrågan var en angelägenhet för förbundet eller inte. Det visade sig att kärnkraftsmotståndarna var flest. Linje 3 fick alltså flest röster. Samtidigt sade dock en överväldigande majoritet nej till att förbundet skulle ha synpunkter på kärnkraftsfrågan. Det var ett tydligt ställningstagande där medlemmarna sade sitt om vilka frågor som borde finnas på ArkitektFörbundets agenda. Resultatet gav vägledning för framtiden.

Nytt ABK – mörkret lägger sig

År 1976 kom *branschens standardavtal ABK (Allmänna bestämmelser för konsultuppdrag inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet)* ut i en ny version, ABK 76. När det i mitten av 70-talet blev dags för revidering av ABK 1966 och förhandlingar inleddes kring det som skulle bli ABK 76, var marknaden i ett bottenläge. Den stora offentliga utbyggnadsperioden under 60-talet och början av 70-talet (miljonprogram, sjukvård och högskolor, kommunsammanläggningar) gick mot sitt slut. Arkitektbranschen krisade och arkitektföretagen hade tvingats till massuppsägningar. Arkitekter och konsulter hade inget att sätta emot i ABK-förhandlingarna och ABK 76 går till historien som det mest detaljreglerande, detaljstyrande och mest "konsultfientliga" av alla ABK-avtal som sett dagens ljus. Självkostnadsprincipen blev den gällande arvoderingsprincipen för ytterligare en tioårsperiod. Det var en inflytandemässigt och affärsmässigt ytterst mörk period för arkitekterna.

År 1979 flyttade ArkitektFörbundet från SARs hus på Odengatan 3 till Stockholms Byggnadsförenings hus på Norrlandsgatan 11 i Stockholm.

1980-tal

Räddningsaktioner för arkitektskolan i Lund och för stadsarkitekten. Nyårsbomb. Avreglering av finansmarknaden, fastighetspekulation och kommersiell byggboom. Stark, men konstgjord, arkitektmarknad

Rädda arkitektskolan i Lund!

Under de sista åren av 70-talet hade arbetsmarknaden för arkitekter successivt förbättrats och vid halvårsskiftet 1980 var arbetslösheten lägre än på många år. Under 1980 kom dock regeringen med en sparplan som fick stora konsekvenser för byggsektorn. Arbetslösheten steg åter kraftigt och ArkitektFörbundet slog larm hos AMS och krävde beredskapsarbeten och arbetsmarknadsutbildning för arbetslösa arkitekter.

Den sämre arbetsmarknaden för arkitekter föranledde regeringen att vilja skära i arkitekt-utbildningen och man föreslog en nedläggning av arkitektskolan i Lund. Förslaget väckte starka protester i arkitektkåren och en intensiv räddningskampanj för arkitektskolan i Lund inleddes.

ArkitektFörbundet MBL-förhandlade med staten och uppvaktade såväl utbildningsministern som riksdagens utbildningsutskott. En stor demonstration utgick från KTH till Sergels Torg där ett protestmöte hölls. Aldrig tidigare hade arkitekter demonstrerat på detta sätt under flaggor och banderoller och det var en ganska imponerande syn när tåget kom Sveavägen fram mot Sergels Torg.

Protesterna tog skruv, men först i den slutliga utskottsbehandlingen i riksdagen. Regeringen drog tillbaka sitt förslag om nedläggning av arkitektskolan i Lund och det tillsattes i stället en utredning om arkitektutbildningens dimensionering och lokalisering. Resultatet av utredningen blev att intagningen minskade från 210 till 150 platser, men att alla tre arkitektskolorna skulle få finnas kvar. Arkitektskolan i Lund var räddad. Det hade hängt på ett hår. Snart nog ökade dock intagningen igen och blev så småningom avsevärt större än de 210 utbildningsplatser som då ansågs vara för många. I dag finns fyra arkitektskolor i landet och marknaden skriker efter arkitekter. Det är arkitektbrist och hysterisk konkurrens om erfarna arkitekter. Så kan det gå.

Även stadsarkitekten räddas

Redan under 70-talets sista år påbörjades arbetet med en ny plan- och bygglag, PBL. Kompetenskravet på stadsarkitekten hade redan då börjat diskuteras och ArkitektFörbundet

uppvaktade redan 1978 dåvarande bostadsministern Elvy Olsson och fick löfte om att kravet på att stadsarkitekten skulle vara arkitektutbildad skulle finnas kvar i den kommande bygglagen. När ett förslag till ny plan- och bygglag gick ut på remiss 1980 innehöll också förslaget ett obligatoriskt krav på att alla kommuner ska ha stadsarkitekt, något som dock slopades i kommande förslag.

När slutförslaget till ny PBL väl var ute på remiss 1985 ansåg lagrådet att regeringen förslag att byggnadsnämnden skulle ha tillgång till kompetent personal borde utgå. Lagrådet ansåg att den föreslagna bestämmelsen inte fyllde någon funktion eftersom det låg i sakens natur att byggnadsnämnden skulle ha tillgång till kompetent personal för att kunna fullgöra sina åtaganden enligt PBL.

Samtliga arkitektorganisationer protesterade och ArkitektFörbundet tillskrev och uppvaktade bostadsministern Hans Gustafsson med kravet att det skulle skrivas in i PBL att byggnadsnämnden skulle ha tillgång till personal med arkitektutbildning.

Efter ett idogt lobbyarbete lyckades också ArkitektFörbundet få gehör för sin uppfattning. Kompetenskravet skrevs in i PBL och ArkitektFörbundets ordförande Reigun Thune-Hedström, då stadsarkitekt i Upplands Väsby, utnämndes till stadsarkitektens räddare.

Nyårsbomben

På nyårsaftons morgon årsskiftet 1982/83 sprängdes restaurang Fountainbleau i luften. Restaurangen var inhyst högst upp i Byggnadsföreningens hus på Norrlandsgatan 11 i Stockholm. Det var en smäll som hördes över hela Stockholm. Huset, ritat av Sven Markelius 1936, blev till stora delar urblåst och förstört. ArkitektFörbundet som hade sitt kansli på första våningen fick sina lokaler totalförstörda. Samma öde drabbade Arkitektur Förlag som också satt i fastigheten.

Det var smuts och glassplitter över allt. Böcker och pärmar låg i drivor på golvet. Allt var dränkt i vatten. Jag var tidigt

på plats efter att ha hört nyheten på morgonnyheterna och krävde av brandchefen att få gång in i byggnaden. Det var otänkbart och alldeles för riskfyllt ansåg han. Efter en stunds tjtande fick jag dock på mig en brandhjälm och med ett tydligt besked om "på egen risk" fick jag gå in i trapphuset. Det gick att gå upp till första våningen, men inte högre upp. Trapphuset hade mer eller mindre säckat ihop och lokalen var ett totalt kaos.

Jag hade det tvivelaktiga nöjet att ringa in styrelseledamöter och kansliet och beordra gummistövlar och oömma kläder för att ta hand om något av det som kunde räddas. Reigun Thune-Hedström som tillträde som ordförande på nyårsdagen fick en knallstart på sin ordförandeperiod kan man säga.

ArkitektFörbundet fick provisoriskt återvända till vinden på SARs hus på Odengatan 3 där viktiga handlingar fick torkas blad för blad. Vi hängde dyblöta protokoll (digitaliseringen hade inte riktigt gjort entré) på tvättlinor i SARs källare och lät byggfläktarna gå.

Efter några månader kunde ArkitektFörbundet flytta in i nya lokaler på Drottninggatan i Stockholm.

Avreglering av kreditmarknaden och fastighetsbubbla

1985 avreglerades den svenska kreditmarknaden. Därmed kunde bankerna låna ut obegränsat med pengar utan att riksbanken lade hinder i vägen. Avregleringen följdes av en mycket kraftig ökning av bankernas utlåning och mängder av nytt kapital strömmade in i fastighetssektorn. Det kommersiella byggandet exploderade, mycket gick snabbt och mycket blev dåligt kan man konstatera i efterhand. Det blev emellertid full fart under arkitekternas galoscher och många tyckte sig få en senkommen bekräftelse på sin betydelse och på sin roll. Det som skedde i Sverige ägde också rum på den västeuropeiska arenan i övrigt. Det blev penningrullning och fastighetsboom även i London och Bryssel, dit även svenska arkitekter sökte sig.

Tråkigt nog blev resultatet av den kommersiella byggboomen en överproduktion av snabb-producerade kommersiella lokaler och en fastighetsbubbla visade sig snart i dörren. I nästa led

brakade stora delar av kreditsystemet samman, bankakut inrättades och SE-banken stod på konkursens rand.

För arkitekterna blev andra hälften av 80-talet en period av extremt god arbetsmarknad, låt vara att den var dopad av de nya pengar som strömmade in i bygg- och fastighetssektorerna. Många såg chansen att byta jobb och höja sin lön. Framförallt kommunerna dränerades på arkitekter och i slutet av 80-talet var en av fyra kommunala arkitekttjänster vakanta. När bubblan sedan sprack 1990 försvann många av dessa tjänster eller hade redan tillsatts med personal som inte hade arkitektutbildning. För många tidigare kommunalanställda arkitekter blev lyckan i konsultsektorn ytterst kortvarig. Det blev arbetslöshet i stället.

Under de sista goda 80-talsåren satsade ArkitektFörbundet på att utnyttja de goda tiderna till att ta igen tidigare löneeftersläpning. En budkavle skickades till alla arkitektarbetsgivare med uppmaning att nu lönemässigt uppvärdera arkitektarbetet. 1989 höjdes arkitektlönerna med 13 procent. Få anade att Big Bang bara låg ett år fram i tiden.

Nytt ABK – självkostnadsprincipen går i graven

Arkitekt- och konsultbranschen blev, tyngd under självkostnadsoket, alltmer desperat och i början av 80-talet tog konsulterna själva initiativ till att utarbeta ensidiga standardavtalsbestämmelser.

Det yttersta syftet var att sätta press på beställarsidan för att få till stånd nya arvoderingsprinciper och 1984 lanserades det nya förenklade (två sidor) *standardavtalet AI 84*. Det fick aldrig något egentligt genomslag på marknaden, men bidrog till att 80-talets ABK, *ABK 87*, kom att innehålla helt nya principer för arvodering. Nu slogs fast, helt kort och salomoniskt, att arvodet skulle vara fast eller rörligt.

ABK 87 öppnade för kategoritimprislistor. Det var i grunden väl tänkt men blev fel implementerat. Arkitektföretagen utarbetade egna prislistor. Dessa kom dock i allt väsentligt fortfarande att relateras till personalkategori. Man fastställde timpriser eller prisintervall i första hand för ansvarig arkitekt, handläggande arkitekt och medverkande arkitekt och ytterligare några

kategorier. Försök gjordes att i några fall relatera priserna till arbetstyp, det vill säga en mer värderelaterad prissättning, men det fick inget egentligt genomslag. Istället blev prislister relaterade till personalkategori det förhärskande. Med tanke på betydelsen av personalrelaterade kostnader i arkitektföretagets kostnadsstruktur kan man konstatera att självkostnadsmodellen ersattes av något friare, men i huvudsak fortsatt kostnadsrelaterad affärsmodell.

År 1981 ingicks ett samarbetsavtal mellan SAR/SIR/LAR och ArkitektFörbundet. Det syftade till att undvika dubbelarbete och vara en principiell bas för samverkan i frågor av gemensamt intresse för organisationerna. *Samarbetsavtalet* medförde att man träffades och utbytte information och även agerade samfällt i en del frågor. Det var dock inte fråga om någon gränsdragning mellan intressesfärer eller uppdelning av bevakningsområden. Varje organisation hade sin agenda och arbetade utifrån sina förutsättningar och ambitioner. Bortsett från en del gemensamt agerande i olika frågor var samarbetet på artighetsnivå.

År 1986 flyttade ArkitektFörbundet från Drottninggatan och fick av Stockholms stad hyra *Wirwachs malmgård*, en k-märkt malmgård på Söder i Stockholm.

1990-tal

Finans- och fastighetskrasch, arkitekternas arbetsmarknad rasar samman, ny framtidsskrift, SAR Praktik, SPA avvecklas, Arkitekt & Ingenjörsföretagen (AI) bildas, ArkitektFörbundet och AI träffar samarbetsavtal, första kontakter om möjligt samgående

Nittiotalskrisen

Efter avregleringen av den svenska kreditmarknaden 1985 lösgjordes stora mängder kapital som snabbt fördes in i ett expansivt kommersiellt byggande. Nya aktörer med nya pengar, men ringa erfarenhet av byggande, satsade vilt. Det byggdes snabbt upp en kommersiell bubbla.

Krisen nådde också banksystemet och Sverige hamnade i en finanskris av enorma dimensioner. Stora, systemviktiga, banker var på fallrepet och kunde räddas endast genom statliga räddningsaktioner.

Bygg- och fastighetssektorerna drabbades hårt. Bostadsbyggandet tvärdog. På bara något år hade bostadsbyggandet sjunkit till 1890 års nivå, en hel sektor hade volymmässigt flyttat sig 100 år bakåt i tiden. Det var en situation som ingen tidigare hade upplevt.

Den tidiga 90-talskrisen var ett faktum. Sverige fick börja svälta sig ur krisen, arbetslösheten nådde nya nivåer och bland arkitekterna hade varannan privatanställd arkitekt A-kassa någon gång under året 1993. Sysselsättningen i arkitektbranschen halverades i det närmaste.

Nittiotalskrisen medförde att samhället drogs sig ur bostadssektorn, som man aktivt styrkt och påverkat under hela efterkrigstiden. Subventioner och förmånliga lån försvann i ett nafs. Subventionerna till bostadsbyggandet som uppgått till 40 miljarder årligen nollades och bostadssektorn blev i stället en nettobidragsgivare till statskassan. Det var helt enkelt en omedelbar övergång från ett i huvudsak planekonomiskt system till ett marknadsekonomiskt. Byggsektorn var helt oförberedd och jag minns ett samtal med SIABs dåvarande VD Jan Jeppson som slog ut med armarna och sade: Vad ska vi göra nu då?

90-talskrisen orsakade också andra, i senare debatt och analys förbisedda konsekvenser. Den ledde till en veritabel slakt på en stor mängd entreprenadföretag i synnerhet inom den krets som mest påminde om äldre tiders mellanstora byggmästarföretag. Hedervärda gamla bolag som Diös, Bygg-Paul, Reinhold Gustavsson, Kullenbergs med flera hade också ryckts med i spekulationspyran och satsat sitt kapital i allt från projekt som var tänkta att på spekulation omvandla gamla industribyggnader i Eskilstuna till kontor som ingen frågade efter eller till semesterbyar i Spanien där husen inte gick att sälja. Gick de inte i konkurs rakt av så inlemrades de snabbt och diskret i något av de större företagen.

Snabbt gick det också. En hotellbyggnad längs vägen mot Arlanda belånad till totalt 1,2 miljarder var plötsligt bara värd 250 miljoner och gamla fastigheter i Bryssel som köparna knappt sett visade sig vara värda mindre än marken de stod på.

För arkitektkåren innebar nittiotalskrisen att en stor andel av deras bästa och trognaste uppdragsgivare plötsligt var helt borta från kartan.

Från "planekonomi" till marknadsekonomi – över en natt!

Alla hade anpassat sig till ett av samhället detaljstyrt system. Nu försvann det mer eller mindre över en natt.

När staten under första hälften av 90-talet övergav sin dittillsvarande styrande och reglerande roll i bostadsbyggandet och på byggmarknaden ersattes tidigare politisk styrning genom lån, subventioner och regler, med att byggherrarna gjordes fullt ansvariga för sina projekt. Samtidigt uppkom ett vacuum på marknaden. Staten, som styrt och ställt, lämnade fältet fritt för de enda aktörer som hade resurser och kapacitet för att upp den tappade handsken, de stora entreprenörerna.

Allmännyttan tvingades mer eller mindre att avveckla sin produktion och de allmännyttiga företagen blev i huvudsak förvaltande. De konsultkontor de tidigare drivit, Riksbyggens arkitektkontor, K-Konsult m fl lades ner. Idag kommer knappast någon ihåg att K-Konsult 1990 var Sveriges största arkitektarbetsgivare med ca 200 anställda arkitekter.

Byggherrekompentens nedrustades både här och där och kommunerna skar friskt i sin plan-verksamhet och slimmade sina stadsbyggnadsförvaltningar. Planeringsinitiativen gled i allt större utsträckning över till den privata marknaden och de stora byggbolagen utvecklade raskt sin egenregiverksamhet och nya huvuden växte ut på den gamla entreprenörskroppen.

Marknaden vidöppen för de stora entreprenörerna

När marknaden låg vidöppen satsade också de stora byggarna på strategiska markförvärv och ökad industrialisering av byggandet. NCCs husfabrik i Hallstahammar stod under en period fram som det tydligaste exemplet, men butiken fick stängas när fabriken inte kunde visa de resultat som de kvartalsekonomiska realiteterna förutsatte.

Nya begrepp som partnering och förtroendefull samverkan introducerades samtidigt som byggarnas kostnadsfokus

tydliggjordes alltmer. Alla stora byggbolag lade under andra halvan av 90-talet fast 30-procentiga mål för kostnadsreduktion, vilket främst skulle åstadkommas genom enhetliga processer, väsentligt färre materialalternativ, strategiska inköp och förbättrad logistik.

Processen hamnade i fokus och entreprenörerna lade all vikt vid att äga, styra och utveckla sina processer. Arkitekttjänst blev ett inköp, likvärdigt med alla andra inköp. Kvalificerade arkitekttjänster eller gipsskivor – allt skulle köpas och hanteras i en och samma process. Det mest uppenbara exemplet är JM som med låsta projekteringsanvisningar och ramavtalsupphandling av JM-certifierade arkitekter skapat en helt ny, förutbestämd roll för arkitekten.

Enorm arkitektarbetslöshet

I augusti 1992 var 783 av ArkitektFörbundets yrkesverksamma medlemmar arbetslösa, vilket motsvarade 16 procent av de yrkesverksamma. Räknar man bort de offentliganställda och bara ser till den privata sektorn var arbetslösheten åtminstone 20 procent. Botten nåddes under 1993 när hälften av de privatanställda arkitekterna någon gång under året uppbar arbetslöshetsersättning.

I en artikel i Arkitekten 9.1992 räknade jag ut att arkitektarbetslösheten, i form av kassarersättning och bortfall av skatteinkomster och inkomster av sociala avgifter kostade samhället 250 miljoner kronor under ett år.

ArkitektFörbundet skrev 1993 ett öppet brev till regeringen, de politiska partierna och samtliga riksdagsmän för att uppmärksamma alla på det katastrofala arbetsmarknadsläget inom arkitektområdet. Det öppna brevet hade rubriken "Ska arkitekterna – byggandets spjutspets mot framtiden – helt slå ut? Socialdemokraterna, som var i opposition, svarade genom sin ordförande Ingvar Carlsson.

För de unga, nyutbildade arkitekterna, var de traditionella dörrarna till arbetsmarknaden i stort stängda. Många fick söka andra inkomstmöjligheter eller starta eget, kanske utan att egentligen önska det. Från arkitektföretagen försvann en

mellangeneration vilket medförde att många arkitektföretag för lång tid framöver hade ett generationsglapp som det tog många år att täppa till.

FUTURA – arkitekterna och framtiden

Arbetsmarknadskrisen medförde att arbetsmarknads- och framtidsfrågor på samma sätt som under det tidiga 70-talet kom i fokus.

Arkitekten 2/93 utkom i form av en debattskrift om arkitekterna och framtiden, FUTURA. ArkitektFörbundets dåvarande ordförande Olle Karlsson konstaterade i sitt förord att *”arkitektkåren nu upplever sin värsta kris någonsin. Krisen tvingar fram eftertanke och omprövning. En diskussion om yrkets utveckling och arkitektkårens framtid är nödvändig. Inledningen avslutades med det tydliga beskedet: ACCEPTERA INTE den föreliggande verkligheten.”*

Debattinlägg i FUTURA gjordes av Bengt Ahlqvist, Olle Andersson, Jonas Bohlin, Lars Ewö, Tiina Sarap, Leif Johannesson och Staffan Carenholm.

SPA avvecklas, ersätts av Arkitekt & Ingenjörsföretagen, AI

Krisen slog hårt mot de enskilda arkitekterna, men även arkitektföretagen. Några försvann medan andra krympte till hälften av sin tidigare storlek. Det fick i sin tur konsekvenser för arkitektföretagens branschorganisation, SPA, som hade verkat sedan 1965. Nu gick det inte längre. Halva underlaget för föreningen försvann. Det fanns inte ekonomi för att fortsätta.

Lösningen blev en fusion med tidigare Konsultföreningen och en ny, för arkitektföretag och tekniska konsultföretag gemensam branschorganisation bildades 1993. Den nya föreningen fick namnet *Arkitekt & Ingenjörsföretagen, AI*.

Den nya föreningen bestod av både arkitektföretag och byggtekniska konsulter. I föreningen ingick företag i alla storlekar, allt ifrån de största teknikkonsulterna till mindre arkitektföretag. Företag med olika storlek och inriktning i en branschorganisation innebär oftast olika agendor och intresseinriktningar, vilket skapar intern spänning. Mindre

företag är normalt mest intresserade av att få service och intressebevakning från sin branschorganisation, medan de större företagen ser sin branschorganisation som en möjlighet att föra ut branschens viktigaste budskap och är mindre intresserade av att finansiera service till sina mindre branschkollegor.

De motsättningarna gjorde sig gällande även inom AI, där några av de större medlemsföretagen valde att lämna föreningen mot slutet av 90-talet. Då övergavs i allt väsentligt servicekonceptet och föreningens huvuduppgift blev att mot omvärlden kommunicera branschfrågorna. Efter ytterligare några år var det dags att ömka skinn igen. Företagen i AI valde att inlemma sig i Almega, som redan ansvarade för branschens arbetsgivarfrågor. Det blev slutet för fristående branschorganisationer i arkitekt- och teknikkonsultbranschen.

ArkitektFörbundet köper Wirwachs Malmgård

År 1991, efter att ha varit hyresgäst i fem år, lyckades ArkitektFörbundet köpa *Wirwachs Malmgård* av Stockholms stad. Styrelsen, under ledning av Olof Thedin som hade tillträtt som ordförande, ansåg att det var klokt att försöka förvärva malmgården.

Jag kände, alltsedan tidigt 70-tal, Stockholms finansborgarråd Mats Hulth och kontaktade honom med en förfrågan om inte arkitekterna borde få köpa och ta ansvar för malmgården. Det tyckte Mats Hulth var en rimlig lösning och frågan traskade igenom den kommunala apparaten från fastighetskontoret, via fastighetsnämnden och kommunstyrelsen till kommunfullmäktige.

Centralt placerad Malmgård på Söder med huvudbyggnad och två flyglar med total yta 1000 m² kunde därmed köpas för 8 miljoner kr. Jag uppehåller mig vid detta inte minst för att det visade sig bli en utomordentlig god affär för arkitekterna. När fastigheten såldes 2006 inbringade den 30 miljoner kr, vilket sedermera, tillsammans med det kapital SAR förfogade över som ett resultat av den tidigare försäljningen av sitt hus på Odengatan 3, blev ett avgörande bidrag till det kapital dagens Sveriges Arkitekter förfogar över.

Fysiska planerare ny medlemskategori i ArkitektFörbundet

En utbildning i fysisk planering startade 1989 vid högskolan i Karlskrona, senare Blekinge Tekniska Högskola, BTH.

Bakgrunden var staten och kommunernas erfarenheter av vad som skedde i slutet av 80-talet då en betydande grupp kommunalanställda arkitekter lämnade sina tjänster för att gå till konsultsektorn, som då hade högtryck. Många kommunala tjänster blev vakanta och kommunerna hade svårt att rekrytera väl utbildade medarbetare, inte minst för planarkitekttjänster. Intresset för stadsbyggnad blev också under dessa år betydligt svalare på arkitektskolorna. Detta oroade politikerna och den dåvarande bostadsministern Hans Gustafsson, som var från Blekinge och hade fått Boverket utlokaliserat till Karlskrona initierade en utbildning i fysisk planering i Karlskrona.

Från början var det tänkt att utbildningen skulle vara treårig, men det blev snart förlängd till att omfatta fyra år. Flertalet av lärarna var antingen knutna till LTH eller till Boverket. De tongivande lärarna var arkitekter vilket medförde att den nya planerarutbildningen redan från början fick en tydligt gestaltungsinslag.

Det var dock inte en arkitektutbildning, även om det var uppenbart att de fysiska planerarna i första hand skulle ha kommunala planarkitekt- och planerartjänster som sin marknad. När de första utexaminerades från utbildningen 1993 uppstod frågan i ArkitektFörbundet om de fysiska planerarna skulle kunna vara medlemmar. Under en period diskuterades huruvida de nya planerarna kunde anses vara arkitekter eller inte. Den diskussionen ledde inte någon vart. Istället konstaterades att de fysiska planerarna, som av ArkitektFörbundet döptes till planeringsarkitekter, hade en arkitektnära utbildning och arbetsmarknadsmässigt skulle komma att inneha tjänster där kompetensprofilen angavs som arkitekt, landskapsarkitekt eller fysisk planerare. Så visade det sig också bli och därmed var det klart att planeringsarkitekterna blev en fjärde medlemskategori i ArkitektFörbundet som redan organiserade arkitekter, inredningsarkitekter och landskapsarkitekter.

I SAR kunde de dock inte bli medlemmar, men SAR förstod snart nog att planeringsarkitekternas utbildning gjorde dem mycket anställningsbara i kommunerna och senare även inom konsultsektorn.

De fysiska planerare som examinerades från planerarutbildningen i Karlskrona bildade också snart sitt eget yrkesförbund, *Fysiska Planerares Riksförbund, FPR*. Det innebar att klungan organisationer som senare skulle ta initiativet till bildande av *Sveriges Arkitekter* hade utökats till fem.

ArkitektStudenterna

År 1993 upphörde samarbetet mellan ArkitektFörbundet och SAR gällande rekrytering av studerandemedlemmar. Man hade tidigare haft ett samarbete som alltmer hade kommit att krackelera. ArkitektFörbundet ville lägga större resurser på studenterna och ville att studenterna redan från början skulle ha samma representativa inflytande i förbundet som andra medlemmar. SAR hade en annan uppfattning och benämnde studenterna B-medlemmar, vilket tydlig indikerade ett annat sorts medlemskap.

Efter det att samarbetet upphört satsade ArkitektFörbundet kraftfullt på studenterna och anställde så småningom en särskild studenthandläggare. Studentverksamheten inom ArkitektFörbundet döptes till *ArkitektStudenterna* och studenterna fick en förhållandevis fri roll i organisationen och mandat att själva utveckla och prioritera sin verksamhet. Det menar jag lade grunden till en mycket representativ och självständig studentverksamhet som idag återfinns i *Sveriges Arkitekter*. Så småningom sattes målet att sju av tio nya arkitektstudenter skulle bli medlemmar redan första terminen på utbildningen. Det målet nåddes vilket gjorde andra akademikerförbund, med trögare rekrytering av studenter, avundsjuka. Jag prioriterade också själv så småningom att varje höst vara ute och träffa de nya studenterna på alla skolor, något som en del av mina kollegor i andra organisationer såg som en uppgift för en junior medarbetare. Jag själv såg det som en investering i framtiden.

ArkitektFörbundet satsade på arkitektstudenterna. 1997 skickades en inbjudan ut till alla studenter till kvällskurser i "Att

hantera egna uppdrag” i Stockholm, Göteborg och Lund. 700 studenter anmälde sig till kurserna som gick över fyra timmar på kvällstid. Varannan arkitektstudent i landet kom till kurserna.

SAR Praktik lanseras, konvulsioner i SAR. ArkitektFörbundet och AI-företagen tecknar samarbetsavtal

År 1993 startar det som till slut skulle bli närmast ett inbördeskrig inom SAR. Tanken väcktes om att bilda ett Praktikerråd inom SAR. En del medlemmar som var företagare, men inte anslutna med sina företag till Arkitekt & Ingenjörsföretagen och heller inte med i ArkitektFörbundet som gav service till 600 mindre arkitektföretagare i ArkitektService, ansåg sig behöva en praktikerservice även inom SAR.

Praktikerrådet fick namnet SAR Praktik. SAR Praktik syftade till att bygga upp en företagar-service inom SAR. Nu fanns redan två serviceorganisationer för arkitekter med egen verksamhet, AI-företagen med service till större och medelstora arkitektföretag och ArkitektService inom ArkitektFörbundet, vars verksamhet i första hand var inriktad på de mindre företagens behov.

Ändå ansåg initiativtagarna till SAR Praktik att det behövdes ett tredje servicekoncept. Man drev också starkt kravet att projekterande arkitekter skulle auktoriseras, vilket skulle innebära att vissa SAR-medlemmar skulle kunna bli auktoriserade, medan andra, exempelvis privatanställda och offentligt anställda arkitekter, inte skulle kunna bli det. Det kom naturligtvis att uppfattas som en indelning av SARs medlemmar i ett A- och ett B-lag. Nu var inte auktoriseringstanken riktigt verklighetsförankrad, med den tänkta indelningen av SAR-medlemmar i två olika klasser skapade förstås stor upprördhet bland många SAR-medlemmar. Retoriken kring SAR Praktik handlade mycket om "kvalitet" – vad som skilde "bra moderna arkitekter" från "de övriga".

ArkitektFörbundet och AI-företagen som tyckte att två servicekoncept för arkitektföretagare räckte väl och en tredje spelare inte behövdes på banan träffade ett samarbetsavtal under mottot två slår den tredje.

Fullmäktige i SAR i juni 1995 stoppade definitivt SAR Praktik. Planerna på att göra SAR Praktik till eget bolag med intern auktorisation blev för mycket för majoriteten av SAR-medlemmarna. Planerna på att sätta SAR Praktik i verket hade skapat djupa sår, men också medfört att SAR blödde ekonomiskt.

Begreppet facklig får successivt en ny innebörd

När SAR delades 1975 och ArkitektFörbundet bildades hade ordet facklig en rätt traditionell innebörd. Det handlade främst om anställningsvillkor, löner, pensioner, anställningstrygghet och arbetsmiljö, men även om grund- och efterutbildning.

Med tiden utvecklades den fackliga agendan till att omfatta en rad andra frågor och engagemangsområdet breddades. Att ett servicekoncept till företagare med självklarhet ansågs rymmas inom kärnuppgifterna för organisationen är det mest slående exemplet. Inställningen blev också sådan att det ansågs vara en självklarhet att förbundet självt definierade sitt intresse- och verksamhetsområde.

I flera diskussioner med SAR under 90-talet väcktes från SARs sida tankar om att definiera de olika organisationernas uppgifter och verksamhetsområden och stängsla in dessa. ArkitektFörbundet avvisade dessa propåer och hade inställningen att en intresseorganisation är en dynamisk organisation som förändras i takt med medlemmarnas krav och förväntningar och förändrade förutsättningar i omvärlden. Den enkla inställningen var att den organisation som bäst fångar dessa krav, förväntningar och nya förutsättningar också blir den som utvecklas och förtjänar medlemmarnas förtroende.

ArkitektFörbundet växte och hade med tiden blivit en avsevärt större organisation, rent medlemsmässigt, än SAR.

1995 – 2000 – tankar på något nytt börjar gro

Med tiden blev det uppenbart att mångfalden av arkitektorganisationer skapade oklarheter mot omvärlden. Vem hade ansvar för vad och vem förde arkitekternas talan i vilka frågor? Ingen satt där med hela verktygslådan, vilket påverkade möjligheterna till omvärldsdialog och samhällspåverkan.

Under första hälften av 90-talet då *SAR Praktik* låg i vågskålen var också relationerna mellan organisationerna ansträngda och en viss misstänksamhet spred sig. Det lättade när frågan om företagarservice inom SAR var avförd från dagordningen då också samtalsklimatet mellan ArkitektFörbundet och SAR blev bättre, men utvecklingen under det tidiga 90-talet hade skadat relationerna mellan organisationerna.

Det lades en del resurser på att bevaka varandra, resurser som i stället kunde ha lagts på ett utåtriktat arbete. Det går inte att bortse ifrån att det fanns en underliggande kamp om medlemmarnas gunst. Det ligger i sakens natur att en intresseorganisation som bygger på individuellt medlemskap vill visa att man är representativ och har hög anslutningsgrad bland dem man är satt att företräda.

Det tog sig en del uttryck som man i efterhand kan fundera över om de var så förnuftiga. Ett exempel var att ArkitektFörbundet lade en del möda på att hålla koll på vilka SAR-medlemmar som inte var medlemmar i Arkitektförbundet. Det är i sig naturligt att hålla sig ajour om sin representativitet och ha kolla på potentiella medlemmar, men här gick det nog till lite överdrift.

Man sneglade också på varandras verksamheter och olika arrangemang. Det fanns trots allt en gråzon där en viss aktivitet lika gärna skulle kunna initieras inom SAR som inom ArkitektFörbundet. Så även om organisationerna inte öppet konkurrerade med varandra fanns det i fördolda en viss konkurrenssituation

Insikten ökade dock om att det var nödvändigt att i vissa sammanhang att kunna uppträda gemensamt i hela professionens intresse. Frågan kom att diskuteras mer och mer och vid en tidpunkt framförde jag tanken att alla arkitektorganisationer i vissa utåtriktade sammanhang skulle kunna uppträda under *paraplynamnet Sveriges Arkitekter*. Jag tänkte mig ett brevpapper där det stod Sveriges Arkitekter i brevhuvudet med alla då fem individorganisationernas namn under i mindre text. Under denna flagg skulle vi kunna uppträda i olika externa sammanhang. Det blev dock inget av detta. Tiden var inte mogen. Jag skrev också på eget initiativ en debattartikel

med förslag att slå samman alla fem organisationerna och bilda en gemensam intresseorganisation för alla arkitekter. Den blev dock aldrig publicerad.

Djupare engagemang i bransch- och företagsfrågor

För egen del hade, åtminstone sedan början av nittiotalet mitt intresse förskjutits från de traditionella fackliga frågorna till ett allt större engagemang i frågor om profession och professionsutveckling, marknads- och branschfrågor samt rena företagsfrågor. Jag hade inte tappat intresset för de fackliga frågeställningarna, men jag hade kommit allt längre från den dagliga hanteringen av dessa frågor och det fanns duktiga medarbetare runt mig som tog ansvar för den dagliga fackliga servicen till medlemmarna.

De initiativ jag tog handlade mer om profession, bransch och företagande. 1998 hade jag skrivit klart den första utgåvan av boken *Arkitektföretaget, en handbok i att starta, driva och utveckla arkitektföretag*. En sådan bok hade tidigare inte funnits och att det var den fackliga organisationen ArkitektFörbundet som gav ut den var en tydlig bekräftelse på att begreppet facklig fått en ny och betydligt mer innehållsrik innebörd. Boken kom ut i en omarbetad andra utgåva 2002 och därefter i en tredje, ordentligt utvecklade utgåva, 2011.

Redan långt tidigare hade skriften *Arkitektbranschens Kontrakt & Arvoden* utkommit 1987. Det var en skrift på 50 sidor jag skrev och som blev ett samarbetsprojekt mellan ArkitektFörbundet och SPA. Skriften var en jämförelse mellan ABK 76, AI 84 och ABK 87, behandlade upphandlings- och avtalsfrågor och diskuterade arvodesformer och arvodestillämpning. Skriften var underlag för en utbildning av arkitektföretagens chefer, handläggare och fackliga förtroendemän i dessa frågor – en utbildning som finansierades av Stiftelsen Konsultbranschens trygghetsfond. Redan vid denna tidpunkt hade alltså ArkitektFörbundet tagit ett stort kliv in i bransch- och företagsfrågorna och det är värt att påminna om att detta var sju-åtta år innan den infekterade striden om SAR Praktik bröt ut inom SAR.

1989 hade jag skrivit färdigt skriften *Det lilla arkitektföretaget* med underrubrikerna företagsform, ekonomi, prisberäkning och arvodesbestämning. Skriften på dryga 50 sidor var en föregångare till den senare boken *Arkitektföretaget* och utgavs som första publikation av det nybildade ArkitektFörbundets ArkitektService AB.

1996 gav ArkitektService och Arkitekt & Ingenjörsföretagen tillsammans ut en *handledning till nya ABK 96*. Vi ansåg att det behövdes en kommentar till ABK, eftersom ByggnadsKontraktsKommitté inte bemödat sig om detta. Det väckte en viss irritation på beställarsidan att vi gav ut en partskommentar till standardavtalet, men vi hade vinnlagt oss om att formulera oss på ett partsneutralt sätt och BKK gav underhand sitt tysta medgivande till kommentaren. Det här var den egentliga starten på mitt långvariga samarbete med och vänskap med AI-företagens jurist Lars Lundenmark. Vi hade känt varandra och haft kontakt ända sedan 70-talet, men nu fördjupades samarbetet och det resulterade så småningom i att vi tillsammans 2010 skrev standarverket om ABK, *Boken om ABK*.

Även upphandlingsfrågorna blev successivt ett allt större engagemansområde. Sverige hade blivit EG-medlem 1994 och lagen om offentlig upphandling, LOU, gav helt nya förutsättningar för den offentliga upphandlingen av arkitekt- och teknikkonsulttjänster. Jag skrev en första handledning om LOU när lagen var ny. 1998 utkom skriften *Att upphandla arkitekt- och teknikkonsulttjänster* – en praktisk handledning med exempel. Jag var författare även till denna skrift som var ett samarbetsprojekt mellan ByggnadsKontraktsKommitté, STD och ArkitektFörbundet. En ny utgåva utkom 1993 efter diverse ändringar i LOU. Nu hade skriften svällt till en bok på 100 sidor. Samarbetet i dessa frågor med byggandets Kontraktskommitté och STD fortsatte ända in på 2000-talet, då boken utkom i en fjärde, omarbetad upplaga 2011, även då med mig som huvudförfattare.

Mer samarbete, men fortsatt ömsesidig försiktighet

Det allt större engagemanget i bransch- och villkorsfrågorna, från sent 80-tal och framåt, gav näring till funderingar om

hur ändamålsenlig arkitekternas organisationsbild egentligen var. ArkitektFörbundet hanterade olika delar av verkligheten och SIR och LAR var små och resurssvaga organisationer och beroende av att engagerade förtroendevalda orkade utveckla verksamheten. Inredningsarkitekterna var också som profession ganska stukade efter 90-talskrisen, som drabbade inredningsarkitekterna hårdare än de andra arkitektprofessionerna.

Många inredningsarkitekter tyckte att arkitekterna hade tagit deras jobb och inredningsarkitekterna hade som profession betraktat ett tungt 90-tal där självförtroendet inte var på topp. Många kände sig marginaliserade och marknadsutvecklingen under en stor del av 90-talet gjorde stora revor i den professionsbasbas man alltsedan 60-talet byggt upp kring offentlig miljö. Landskapsarkitekterna, å andra sidan, klarade sig relativt bra genom 90-talskrisen. Det var också en ung profession, med en moderniserad utbildning, anpassad till nya krav på planering och samhällsutveckling. Landskapsarkitekterna hade en stark professionsidentitet, likväl var man en liten professionsgrupp med små resurser.

Efter debaclet med SAR Praktik hade relationerna mellan i första hand ArkitektFörbundet och SAR börjat förbättras, även om det tog tid att återskapa förtroende. Det var i mitten av 90-talet inte alls klart vilken väg det fortsatta umgänget mellan organisationerna skulle ta. SAR höll fortfarande på att läka såren efter turbulensen med SAR Praktik.

Konkret samarbete blev det dock under åren 1997-98 dels genom att alla arkitektorganisationer gemensamt ställde sig bakom en *skrift om tävlingar och parallella uppdrag* (1997). Året därpå utkom *nya tävlingsregler*, branschgemensamt framtagna av Byggandets Kontraktskommitté och alla arkitektorganisationer.

De första kontakterna

Under de sista åren under 90-talet uppstod nya förutsättningar för en dialog mellan Arkitekt-Förbundet och SAR. Den irritation som skapats genom konvulsionerna kring SAR Praktik var historia.

ArkitektFörbundet hade vuxit rejält, såväl medlems- som inflytandemässigt och hade nu ca 7 000 medlemmar, avsevärt fler än SARs ca 4 500 medlemmar. ArkitektFörbundet ansåg sig ha en stark position och hade inga svårigheter att ingå i en dialog med SAR. Inställningen var: stark kan bli starkare och skulle det inte resultera i en framtida ny gemensam organisation hade i alla fall ArkitektFörbundet en stark position som ändå kunde vidareutvecklas på egen hand.

I SAR hade Thomas Sandell valts till ordförande. Han hade som ambition att utveckla SARs service till företagare och ett närmande mellan arkitektorganisationerna. Det var en uppfattning som delades av Anders Bodin, vice ordförande i SAR, som kom att få en viktig roll i arbetet med bildandet av Sveriges Arkitekter. Anders ansåg det nödvändigt att föra samman de mer kommersiellt inriktade frågorna med de mer ideella och dessutom ägna uppmärksamhet åt upphandlingsfrågor och byggprocessen.

Det stämde helt med den inställning jag själv hade. Det hade successivt under 90-talet blivit uppenbart för mig att arkitekternas splittrade organisation utgjorde ett hinder för ett effektivt tillvaratagande av såväl arkitekternas som arkitekturens intressen. Det visade sig så småningom om att Anders och jag var väldigt samsynta i dessa avseenden.

År 1999 bjöd SAR in ArkitektFörbundet och AI till en förutsättningslös diskussion kring samverkan. Det visade sig snart att AI inte var en part att räkna med i sammanhanget. AI var en företags-organisation medan SAR och ArkitektFörbundet var individorganisationer, låt vara att ArkitektFörbundet också gav service till medlemmar med företag anslutna till ArkitektService. AI bestod dessutom av byggtekniska konsulter och industriteknikkonsulter. Man hade också interna problem genom att flera av de största konsultföretagen hade lämnat organisationen. Tecknen var tydliga på att AI inte skulle överleva i sin dåvarande form.

Mellan ArkitektFörbundet och SAR hade dock nu skapats ett diskussionsklimat. Något annat väsentligt hade också inträffat. Förutom att Thomas och ArkitektFörbundets ordförande Laila

Strunke var kurskamrater och kände varandra väl var Thomas också medlem i ArkitektFörbundet. Det hade inte alla tidigare SAR-ordföranden varit, vilket haft sin betydelse. Dessutom var nu såväl SIRs, som LARs och FPRs ordförande medlemmar i ArkitektFörbundet. Ännu var dock inte dessa organisationer inbegripna i samtalen mellan ArkitektFörbundet och SAR, men för första gången hade vi en situation där samtliga yrkesförbunds ordförande var medlemmar i "facket" och såg det som naturligt. Under vissa perioder tidigare hade man tidigare skilt på "arkitekter som vi" och "arkitekter som de andra." Även den inställningen var nu historia.

Träffen 1999 följdes upp med ett gemensamt mindre internatmöte ArkitektFörbundet-SAR med förtroendemanna- och kansliledningarna. Vi åkte till en skärgårdsö, umgicks och pratade för att se i vilken utsträckning det fanns en gemensam agenda att bygga vidare på. Man enades om att två personer skulle arbeta vidare och penetrera förutsättningarna för att bilda en ny organisation. SAR utsåg Anders Bodin och ArkitektFörbundet utsåg mig.

Samtal, lyssnade, ritande, antecknande

Anders och jag träffades ett stort antal gånger. Vi var ensamma och vi hade ingen fast agenda. Syftet var att prata med varandra, skapa förtroende och se om vi kunde se förutsättningarna för att bilda en ny organisation, Sveriges Arkitekter.

Vi pratade mycket, lyssnade, ritade och antecknade. Vi skrev dock aldrig några gemensamma anteckningar från våra möten. Däremot mejlade vi flitigt till varandra.

Vi ritade aldrig några organisationsscheman, vilket annars kan vara lätt att ta till. Inte förrän mycket sent i processen ritades kartan över organisationen. Diskussionen kom att handla om sakfrågor, inte organisation. Det fanns ingen prestige utan diskussionen handlade om vad vi skulle kunna åstadkomma och om vägen dit. Hur mandat och resurser skulle fördelas var i detta skede inte överhuvudtaget en fråga.

Så småningom stod det klart att det fanns en stor samsyn. Vi hade konstaterat att dubbelarbetandet mellan

organisationerna inte var så påfallande. Däremot var det uppenbart att organisationerna tillsammans inte klarade av att ta det samlade ansvar man borde kräva av en professionell intresseorganisation. Det fanns uppenbara vita fält på kartan där ingen av organisationerna var närvarande eller tillräckligt effektiv. Arkitekterna hade ingen position i utveckling och förändring av byggandets villkor. Umgänge och dialog med byggherrar och entreprenörer var för svagt. Dessutom hade ingen av organisationerna något bra svar på hur ansvaret för arkitekterna professionalisering skulle tas. Organisationssplittringen hade sitt pris, det stod klart när vi förtecknade de områden där vi kände ett ansvar för att företräda professionen intressen, men där vi ännu inte hade kunnat göra det vi ansåg att vi borde göra.

För min egen del såg jag främst värdet i att söka få till stånd en organisation som hade "hela verktygslådan" och kompetens att använda sig av den på ett skickligt sätt. Om detta var vi nog eniga, men Anders hade också med sig en stark önskan från SAR av att kunna komma i åtnjutande av ArkitektFörbundets service till de företagande arkitekterna. Det var en fråga som gått som en röd tråd genom SARs organisationshistoria. Nu hade inte SAR någon service till sina medlemmar, men ArkitektFörbundet hade det.

En annan fråga som hade betydelse i sammanhanget var att organisationerna hade utvecklats helt olika medlemsmässigt. ArkitektFörbundet hade vuxit kraftigt under lång tid, medan SARs medlemsutveckling var betydligt långsammare. Delvis berodde detta på att ArkitektFörbundet hade landskapsarkitekter och fysiska planerare som medlemmar och dessa medlemskollektiv hade betydligt lägre medelålder än arkitekterna, men det var också så att ArkitektFörbundet, inte minst genom en expansiv studentverksamhet, i större utsträckning än SAR attraherade de yngre arkitekterna. Säkert hade också sysselsättningskrisen under 90-talet sin betydelse. Med en osäker arbetsmarknad var det viktigt med ett fackligt medlemskap. Dessutom var examineringsgraden relativt låg under 90-talet. Man gick ut och började jobba utan helt färdig examen och det var då naturligt att gå med i ArkitektFörbundet.

Även om flera olika faktorer bidrog till utvecklingen var det ett faktum att SAR höll på att få en ogynnsam åldersstruktur, med en förhållandevis hög andel pensionärer. Det var hög tid att göra något åt det.

Anders och jag kunde till våra huvudmän rapportera att det fanns överensstämmande synsätt i en rad frågor. Det var alltså fullt möjligt att mer konkret börja skissa på innehåll i och struktur för en ny organisation.

Det var nu också dags att på allvar involvera de övriga organisationerna SIR, LAR och FPR. Dessa hade hittills hållits utanför, inte som någon mindre vänlig gest, utan helt enkelt av det skälet att det först var nödvändigt att säkerställa en samsyn mellan de största organisationerna ArkitektFörbundet och SAR. Skulle dessa inte ha kunnat enas hade det heller inte blivit något av. Nu bjöds SIR, LAR och FPR in i samtalen som likvärdiga partners och det kom de också att bli under hela den fortsatta processen. Visserligen hade ArkitektFörbundet och SAR stakat ut riktlinjerna och de bärande principerna för den nya organisationen och de var inte påverkbara, men det var ändå ett tidigt skede av processen och många frågeställningar lågt fortfarande öppna.

2000 – 2002

Arbete med att forma den nya organisationen, prospekt, lägesrapport och slutförslag. Samtidigt avvecklas Arkitekt & Ingenjörsföretagen.

Parallellt med att arbetet startar med att få till stånd Sveriges Arkitekter upphörde Arkitekt & Ingenjörsföretagen som fristående branschorganisation för arkitekt- och teknikkonsultföretag. En ny förening, Svensk Teknik och Design (STD) bildades inom Almega med uppgift att svara såväl för arbetsgivarfrågor som branschfrågor. Det var slutet för fristående branschorganisationer för arkitektföretag och byggkonsulter

Prospekt till alla medlemmar om Sveriges Arkitekter

Nu började arbetet med att formulera ett prospekt om den nya organisationen. Det lades stor möda på informationen

till medlemmarna. Medlemsförankringen skulle vara exemplarisk. Medlemstidningarna öppnades för information och debatt och man enades om att alla debattinlägg skulle besvaras sakligt och utförligt. Organisationerna höll också regionala informationsmöten för medlemmarna. Under november-december 2000 höll exempelvis ArkitektFörbundet möten på 21 platser i landet.

Vid årsskiftet 2000/2001 låg prospektet till alla medlemmar klart och undertecknat av ordförandena i ArkitektFörbundet, SAR, SIR, LAR och FPR. I prospektet underströk de fem ordförandena att de såg som sin uppgift att ständigt utveckla sina organisationer för medlemmarnas och arkitekturens bästa. Organisationer är medel för att nå vissa mål och om organisationsförändringar ger bättre förutsättningar för att nå målen ska också sådana förändringar genomföras. Det var ett tydligt besked till medlemmarna om att processen nu var på gång och styrelserna hade hittat en gemensam grundsyn i de avgörande frågeställningarna.

Prospektet var en förlovning och även en lysning, ett offentligt förlovarande av avsikten att ingå äktenskap

En mycket viktig signal till medlemmarna redan i prospektet var att det nu var fråga om ett sammanhållet koncept, en helhet och ett enda medlemskap. Huvudbudskapet var att arbetet att främja god arkitektur och samhällsplanering går hand i hand med arbetet att skapa bästa möjliga villkor för och i yrkesutövningen. Den nya organisationen skulle vara en intresseorganisation och en professionsorganisation, vara "fack" och ge service till företagare. En enda fråga skulle läggas utanför organisationen – arbetsgivarfrågan. Alla andra frågor skulle tillhöra Sveriges Arkitekters verksamhets- och engagemangsområde.

Vid flera tillfällen höjdes röster för att man som medlem skulle kunna få välja vilken del av verksamheten man skulle vilja tillhöra och vilken man skulle kunna avstå ifrån. Det var främst några SAR-medlemmar som inte ansågs sig kunna vara anslutna till en organisation som också var facklig.

ArkitektFörbundet hade, förklarligt nog, en tydlig uppfattning i den frågan och hade gjort klart för övriga organisationer att det var ett odelbart koncept som gällde. Det fanns också tydligt angivet i prospektet inledande ordförandeord till alla medlemmar. Prospektet hade aldrig kommit till stånd utan det ställningstagandet. Dels var det i sig ett självklart ställningstagande att det fackliga medlemskapet inte var förhandlingsbart, men det var också ett ställningstagande som grundade sig på insikten om att omvärlden alltid måste veta vad en organisation representerar och vilka den företräder. En organisation kan inte vara en "shoppingmall" där man väljer något, men väljer bort annat.

I prospektet annonserades 2001 som ett år med intensiva diskussioner, successiv konkretisering och att en ny gemensam organisation skulle finnas på plats den 1 januari 2002.

Organisationerna hade i oktober 2000 följande antal medlemmar:

ArkitektFörbundet	7 211
SAR	4 533
SIR	789
LAR	710
FPR	170

Totalt rörde sig om över 13 000 medlemskap. Många var dock medlemmar i såväl ArkitektFörbundet som något av yrkesförbunden. Antalet medlemmar var i realiteten ca 9 000. Det innebar att mer än 4 000 medlemskap skulle försvinna och 4 300 medlemsavgifter skulle lyftas av de 9 000 medlemmarnas axlar.

SARs fullmäktige i november 2000 sa kraftfullt ja till ett stärkt samarbete, men ville skynda långsamt. Då hade redan prospektet färdigställts, konceptet presenterats och en tidplan preciserats. SARs styrelse var den styrelse som hade det kämpigast med den interna förankringen, men nu var processen i gång och den kunde inte stoppas.

Intresseorganisation – och kritiska röster inom SAR

I januari 2001 träffades alla fem organisationernas styrelser till ett gemensamt styrelsemöte, ett visionsmöte, där också några externa organisationskonsulter deltog för att ge sina bilder av moderna professionsorganisationer. En fråga som hade kommit att diskuteras är hur man skulle karakterisera den nya organisationen. Var det ett förbund, en organisation eller en intresseorganisation? Ordet förbund var hos en del alltför förknippat med fackföreningsvärlden och man enades snart om att Sveriges Arkitekter skulle beskrivas som en *intresseorganisation*.

På våren 2001 började också de kritiska rösterna höras inom SAR. Det skrev åtskilliga debattinlägg av motståndare till tanken att gå samman i en ny gemensam organisation. Det var högt tonläge och krav på Thomas Sandells avgång som SAR-ordförande. Motsvarande debatt fördes inte i de andra organisationerna där medlemmarna överlag var positiva till bildandet av Sveriges Arkitekter. Inom SIR fanns förvisso kritiska röster, men de var inte tongivande. Inom ArkitektFörbundet fanns även fackliga röster som undrade vilken sorts facklig organisation Sveriges Arkitekter egentligen skulle bli, men det växte aldrig fram någon opinion mot att gå samman.

ArkitektFörbundet kunde bara på distans följa debatten inom SAR och utgick från att de högljudda kritikerna visade sig vara en betydligt mindre grupp än det vad som kunde antas av det utrymme de tog i debatten. Det visade sig vara en helt korrekt analys. Motståndarna var få, men hördes desto mer. Den analys som ArkitektFörbundet hade gjort var att flertalet medlemmar nog tyckte och trodde att det kunde vara bra med ett samgående. De var egentligen rätt så indifferent. Den därefter största gruppen var de odelade positiva, de som verkligen ville se en ny organisation. Därefter kom ingenting, därefter ingenting och därefter ingenting och långt därefter de direkta motståndarna.

Bra blir bättre

För egen del skrev jag i Arkitekten nr 11.2000 en längre artikel under rubriken *Bra blir bättre*. Så här formulerade jag mig avslutningsvis i artikeln:

"Personligen har jag "varit gift" med ArkitektFörbundet hela mitt yrkesverksamma liv. Det är inte precis en överdrift att påstå att förbundet står mig nära. Ändå är det för mig en självklarhet att medlemmarnas, de nuvarandes och de tillkommandes, intressen alltid går före organisationens.

För egen del har jag också, åtminstone sedan mitten av åttiotalet, varit helt klar över att det är ogörligt att bedriva ett framgångsrikt fackligt arbete utan att ta avsats i yrkesfrågorna. Lika uppenbart har det varit att det yrkesideella arbetet, för att bära frukt, också kräver ett engagemang i frågor som rör arkitekternas egenintressen. Jag har därför sedan femton år ett antal opublicerade promemorior och artiklar som alla handlar om att vi borde göra det vi nu gör. Och nu plötsligt, av skäl som är värda en egen artikel, finns förutsättningar att gå från ord till handling.

Att skapa en ny organisation kommer inte att kunna ske utan möda, men framförallt kommer det att bli oerhört stimulerande att få bygga nytt, och ladda det med ett innehåll som vi har idéerna till men ännu inte redskapen för.

Ledstjärnan måste vara att "allt kan göras ännu bättre." Därför är det självklart att tro på och verka för att det som är bra i ArkitektFörbundet blir ännu bättre i Sveriges Arkitekter."

Jag var övertygad och jag drev på. Jag hade en trygg och bra anställning i en välfungerande organisation, som jag vill se utbytt mot en annan. Det innebar också att min anställning låg i potten. Jag hade inte under processen någon som helst garanti för att jag skulle få leda den nya organisationen. Jag både hoppades och trodde det, men frågan hade inte berörts. Det hade kunnat ta en vändning där man beslöt sig för att utannonsera tjänsten som förbundsdirektör/VD. Nu blev det inte så. Jag fick förtroendet att leda och bygga upp ett nytt kansli.

Lägesrapport april 2001

I april 2001, redan ett halvår efter att prospektet var färdigställt kunde de fem organisationerna skicka ut en lägesrapport till alla medlemmar. Lägesrapporten hade, precis som prospektet, ett förord undertecknat av ordförandena i de fem organisationerna.

Förordet användes för att beskriva processen, men utgjorde samtidigt en markering av organisationernas fasta avsikt att försöka bilda en gemensam organisation. Det skulle visas att organisationerna gick i takt och att målet var tydligt utstakat.

Man betonade att man varit mycket noga med att lyssna på olika meningsyttringar och att man ansåg förankringen hos medlemmarna mycket viktig. Man ansåg sig ha uppfattat ett brett medlemsstöd och signalen var tydlig: man avsåg nu arbeta vidare utifrån de principer som hade lagts fast i prospektet och som nu successivt skulle preciseras, med början i lägesrapporten.

I lägesrapporten beskrevs huvuddragen i den nya organisationen med avseende på uppdrag, värdegrund, uppgift, medel, medlemskap och struktur, medlemskapskrav, namn och varumärke samt organisation, kansli och personal. Medlemmarna kunde nu se konturerna av den organisation man försökte mejsla fram.

Rapporten avslutades med en fiktiv verksamhetsrapport för Sveriges Arkitekter år 2006- en framskrivning av den nya organisationens verksamhet fem-sex år framåt i tiden. Det var roligt att skriva detta framtidsscenario, men vi blommade nog ut lite för mycket. Det var inspirerande och vällovligt, men kanske inte i alla avseenden så väl underbyggt. Vi ville ge en konkret framtidsbild, men flög lite för högt. Någon egentlig skada gjorde dock inte framtidsreflekterandet.

Arkitekternas Hus?

Förutom "fackligheten" var det en fråga som fick fotfäste i SAR, men inte kanske på samma sätt i de andra organisationerna, nämligen frågan om ett Arkitekternas Hus.

Från ArkitektFörbundets sida var vi primärt fokuserade på att sätta en ny slagkraftig organisation på plats. Var denna organisation skulle husera var en sekundär fråga. Personligen blev jag rätt trött på de luftiga fastighetsprojekt som presenterades. Det visades bilder på fastigheter där långa vepor med texten Sveriges Arkitekter hängde utmed fasaden. Att projektet i fråga var ekonomiskt totalt orealistiskt för den nya organisationen verkade vara av underordnad betydelse.

Man får förstå en önskan om att manifestera sitt äktenskap med ett nytt gemensamt boende, men fastighetsdiskussionen stillnade turligt nog. Det hade inte gått att driva fram organisationsfrågan parallellt med boendefrågan, en fråga där alla garanterat skulle ha haft olika uppfattningar och där det var lätt att drömma sig bortom de ekonomiska och organisatoriska realiteterna.

Intensiv höst 2001

Hösten 2001 blev intensiv. Arbete pågick med att skriva samman slutrapporten och besluts-underlaget för Sveriges Arkitekter. Materialet skulle utgöra underlag för beslut i fullmäktige, representantskap och stämmor i slutet av 2001. De olika organisationerna hade olika regler i sina stadgar för att upplösa sig själva och föra över verksamheten i en ny organisation. I SARs fall skulle ett fullmäktigebeslut konfirmeras av en medlemsomröstning. LAR skulle ha direkt medlemsomröstning. Det innebar att det inte skulle vara möjligt att få den nya organisationen till stånd och fungera från den 1 januari 2002. Starten fick skjutas upp ett halvår och den andra beslutsomgång som vissa stadgar krävde skulle vara avslutad före mars månad 2002.

Under året hade arbete pågått i olika beredningsgrupper och kanslierna skrev samman förslagen. Mycket av arbetet låg hos mig och Per Lander från ArkitektFörbundet samt Katarina O Cofaigh från SAR. Jag själv arbetade med principprogram, verksamhetsprogram, etiska regler, organisation, ekonomi och budget samt kansliet. Per Lander gjorde ett jättearbete med stadgar och instruktioner samt det publicistiska programmet. Per, som varit Arkitektens redaktör under mycket lång tid hade också utvecklats till stadgeexpert och han blev en auktoritet som fick ansvaret för att knäpa ihop stadgarna. Per var en säker stilist och publicist, men hade samtidigt också ett knivskarpt organisatoriskt tänkande.

Ett enda beslut- JA eller NEJ

Det var en mängd olika beslut som de högsta beslutande organen i organisationerna skulle behöva ta för att kunna

upplösa sin egen organisation och tillsammans med de övriga förbunden från samma tidpunkt bilda Sveriges Arkitekter.

Vi insåg att det inte skulle gå att ställa de olika beslutsförsamlingarna inför en lång lista beslut. Det fanns en uppenbar risk för att ett antal nödvändiga detaljbeslut skulle fastna i några av organisationerna och vi skulle få en beslutsmässig olikhet som skulle landa i en ny runda diskussioner mellan organisationerna. Det hade kunnat sluta hur som helst. Vi ville stänga dörren för allehanda medskick, reservationer, kommentarer, önskningsar och förbehåll. Inga "ja, men..." skulle vara möjliga. Vi ville ha ett tydligt och odiskutabelt ställningstagande, ett rakt JA eller ett rakt NEJ.

Lösningen blev att de olika organisationerna (ArkitektFörbundets representantskap, SARs och SIRs fullmäktige, LARs medlemsmöte och FPRs årsmöte) skulle fatta ett enda beslut:

Styrelsen föreslår representantskapet/fullmäktige/medlemsmötet/årsmötet att besluta, under förutsättning av att identiskt likalydande beslut fattas av övriga fyra organisationer,

att upplösa x-förbundet fr o m den 1 juli 2002 och tillsammans med (här namnges de övriga fyra organisationerna)från samma tidpunkt bilda Sveriges Arkitekter.

Ett JA innebar också tillstyrkan till 31 olika beslutspunkter som hade förtecknats i anslutning till huvudbeslutet. Dessa punkter innebar att man sade ja till stadgar, program, budget, avgifter och anslutning till olika organisationer. Beslutet innebar också Sveriges Arkitekter övertog alla organisationers tillgångar, såväl materiella om immateriella, samt alla ekonomiska förpliktelser, garantiåtaganden och skuldförbindelser.

Beslutet innebar också att samtliga medlemskap i det egna förbundet skulle överföras till medlemskap i Sveriges Arkitekter fr o m den 1 juli 2002. Avsikten var att alla medlemmar, till följd av de beslut som fattats inom respektive organisation skulle överföras till Sveriges Arkitekter. Så blev det också. De

olika medlemsregistren lades samman. Ingen av de befintliga medlemmarna sökte medlemskap i Sveriges Arkitekter. De som inte ville vara med släpptes ut utan vidare åtbörder. De var till slut ganska få skulle det visa sig. Några försvann, oändligt många fler tillkom och flera av dem som försvann återkom så småningom. Jag fick under de kommande åren ett flertal samtal som började så här: "Det blev ju inte så tokigt det här, får jag vara med, måste jag söka på nytt?"

Sveriges Arkitekter bildas med överväldigande majoritet

Helgen den 24-25 november 2001 satt de olika organisationernas beslutsförsamlingar på olika platser i landet och skulle ta ställning till beslutet att bilda Sveriges Arkitekter. Vi hade beslutat att inte kontakta varandra eller hålla varandra underrättade. Respektive beslutsförsamling skulle få fatta sitt eget beslut utan kommunikation med eller påverkan av de övriga.

ArkitektFörbundets representantskap beslöt med siffrorna 55-1 rösta ja till Sveriges Arkitekter. I SARs fullmäktige blev siffrorna 29-1. SIRs fullmäktige röstade ja med siffrorna 9-1. FPRs årsmöte beslöt enhälligt säga ja. Den mest komplicerade omröstningsprocessen hade LAR där medlemsomröstning ägde rum. 50,5 procent av LAR-medlemmarna deltog i omröstningen. Av dessa röstade 88,5 procent ja.

Ännu var dock inte Sveriges Arkitekter ett faktum. Inom SAR skulle en medlemsomröstning konfirmera beslutet i SARs fullmäktige. Totalt röstade 2 294 av 4 512 röstberättigade. Av de röstande röstade 1 405 ja och 867 nej. Nu var det klart, det fanns en majoritet. Alla fem organisationer hade sagt JA till bildandet av Sveriges Arkitekter.

Interimsstyrelse

För att leda verksamheten andra halvåret 2002 utsågs en interimsstyrelse med Tiina Sarap som ordförande. Interimsstyrelsen skulle förbereda första ordinarie stämma i Sveriges Arkitekter i november 2002, som kom att välja Johan Nyrén som det nya förbundets första ordinarie ordförande fr o m den 1 januari 2003.

Under det andra halvåret 2002 bemannades också det nya kansliet. Jag fick förtroendet att leda verksamheten och fortsätta som förbundsdirektör och VD i servicebolaget. Kansliet blev i stort en sammanläggning av ArkitektFörbundets och SARs kanslier och ArkitektFörbundets hus, Wirwachs Malmgård, blev hemvist för den nya organisationen under de första verksamhetsåren.

När allt hade satt sig under ett antal år och malmgården hade blivit för tungarbetad började letandet efter nya lokaler. Jag hittade så småningom lokalerna i Kv Krubban på Storgatan i Stockholm och vi kunde börja planeringen av nya egna lokaler och sälja malmgården

En avslutande reflektion

Innan SARs fullmäktigemöte 1974 skulle ta ställning till att dela upp SAR kom SARs grundare Hakon Ahlberg in i rummet. Hakon hade grundat SAR 1936 och hade nu hunnit bli 83 år. "Var tid har sin lösning" sade Hakon som var positiv till att dela upp den organisation han en gång startat.

När, 25 år senare, de fem organisationer som bildade Sveriges Arkitekter skickade ut förslaget till alla medlemmar om den nya organisationen skrev de fem ordförandena i förordet: "Organisationerna är medel för att nå vissa mål. Ger organisationsförändringar bättre förutsättningar för att nå målen, skall sådana förändringar genomföras."

Den uppdelning som gjordes 1975 var lika rätt som den sammanläggning som gjordes 2002. Under tiden hade samhället och omvärldsförutsättningarna förändrats. Organisationerna hade löst vissa frågor men mött nya utmaningar som krävde nya lösningar. Då, under tidigt 70-tal, fanns det inte förutsättningar för att hålla ihop en enda arkitektorganisation. Det var nödvändigt att dela upp organisationerna för att kunna ge alla arkitekter rätt sorts intressebevakning. Drygt 25 år senare hade arkitekternas organisationsbild, om man jämför med hur andra akademiska professioner löst sin intressebevakning, blivit obsolet. Det var arkitekterna, med sin splittrade organisationsbild, som var aparta. Det blev naturligt att föra samman professionsfrågor och intressebevakning igen.

Arkitekternas organisationsförändringar har varit, är idag och kommer i framtiden att vara en spegling av samhällsutvecklingen i stort. Organisationen måste leva i takt med tiden. Hakon hade rätt.

När man blir lite äldre och erfaren tycker man att historia och bakgrund är intressant och något man kan ha nytta av när man hanterar sin samtid och blickar in i framtiden. Man ska inte ta samtidens lösningar för alltför självklara i ett längre perspektiv.

När jag träffade nya arkitektstudenter i början av 2000-talet brukade jag alltid, för att ge en bakgrund till dagen situation, helt kort berätta något om hur arkitekter historiskt har varit organiserade. Jag möttes av total oförståelse: "Har det inte alltid varit som det är nu?"

Jag insåg att det inte var läge för att dela historia, men jag framhärdat i att den är viktig och något man kan lära sig av.



Skydd och skugga - eller en plats i solen?

- Varför upphörde kanslisamverkan mellan CF och CR?

Av Benny Johansson

Förord

Civilekonomernas Riksförbund (CR), köpte kanslitjänster från Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) och hade inga egna personella resurser. Här ska skildras framväxten och utvecklingen, men framför allt vad som gjorde att denna spännande form för att hitta synergieffekter organisationerna emellan upphörde.

En annan organisation, Svenska Civilekonomföreningen (SCF), har också spelat en stor roll i CR:s utveckling. SCF var en organisation för yrkesfrågor och social samvaro. Från 1977 blev CR en facklig sektion inom SCF. Konstruktionen innebar att CR:s medlemmar var kollektivt anslutna till SCF, men att medlemmar i SCF kunde välja att ansluta sig också till CR.

I denna berättelse kommer inte att saknas rationella och irrationella överväganden, hemliga PM på drift, hemliga möten och en stundtals överklig känsla av: Vem kan man lita på?

Benämningarna jag använder är - huvudsakligen - de som gällde vid respektive tidpunkt i berättelsen. Föreningen Sveriges Taxeringsrevisorer (FST) 1937 - 1954; Civilekonomer i Allmän Tjänst (CIAT) 1954 - 1969, Civilekonomernas Riksförbund (CR) 1969 - 1991, Civilekonomerna 1991 - .

Civilekonomernas Riksförbund växer fram

CR är ett förbund som växt genom att rikta sig till nya målgrupper. I begynnelsen fanns Föreningen Sveriges Taxeringsrevisorer (FST), som bildades i december 1937. Taxeringsrevisorerna förde en i sig intressant facklig kamp (får man nog närmast säga) som jag berättat om i TAM-Revy nr 1-2014. FST:s framgångar ledde till att fler grupper ville ansluta sig och 1954 bildades Civilekonomer i Allmän Tjänst (CIAT). När det konstaterades att CIAT hade 500 medlemmar

av de 5 000 civilekonomer som bedömdes finnas var det dags att 1968 bilda Civilekonomernas Riksförbund (CR) som sjösattes 1 januari 1969. CR bytte 1991 benämning till CIVILEKONOMERNA (för att öka tydligheten), vilket idag skrivs Civilekonomerna.

Skälen till kanslisamverkan

CIAT var ett litet förbund. När avtalet började gälla 1963 fanns det 355 medlemmar. Förbundet saknade kansliresurser. Ett stort arbetspensum hade legat på ordföranden Olof Knappe, som lämnade ordförandeskapet 1962. Han hade varit aktiv i föreningen sedan 1946! På ordföranden låg att företräda medlemmar i förhandlingar landet runt och en hel del andra uppgifter. Avtalet med CF om kanslisamverkan var hans sista stora insats.

Under 1960-talet kom Sveriges Civilingenjörskörbundet (CF) definitivt att bli en etablerad kraft i den fackliga världen. Medlemstillströmningen var god och inom Saco började CF bli en maktfaktor, även om alla förbund inom Saco var små denna tid - före arbetsrättsreformerna. Jon-Erik Eriksson började på CF:s kansli 1963 och berättar i Det stora steget Civilingenjörskörbundet 1954 - 1994 att det fanns 22 lokalavdelningar, som i allmänhet hade vuxit fram spontant. Kansliet bestod av tre personer!

Ordförande Knappe hade alltså dragit ett stort lass tillsammans med styrelsen. Det krävdes helt enkelt anställd personal för att kunna ta hand om medlemmarnas förhandlingar och andra frågor på dagordningen. CIAT hade vunnit förhandlingsrätt på den kommunala sektorn 1959. CF var ett av de större förbunden och växande. CF:s förbundsdirektör, Alfred Nettelbrandt, var socionom och jurist samt en vän av civilekonomer. Det finns inte dokumenterat i källorna vad jag kunnat hitta om argumenten för samverkan, men detta är kända faktorer som bör ha spelat in. CR behövde en stabil part att luta sig mot och bedömde sannolikt att man var för litet för att bygga upp ett eget kansli. Behovet av stöd skulle komma att visa sig.

För CF:s del handlade avtalet om stordriftsfördelar i den fackliga omsorgen om löne- och anställningsvillor för de bägge akademikergrupperna. CF:s ombudsmän förhandlade fram avtal för såväl civilingenjörer som civilekonomer som ofta finns på samma arbetsplatser i de stora företagen. Det argumentet förs också fram i Det stora steget.

Kanslisamverkan utvecklas

Det första avtalet organisationerna emellan var på en knapp A4-sida och innehåller endast fyra paragrafer om tre rader var. Huvudpunkten formuleras i §1: "CF förbinder sig att kanslimässigt handlägga förfrågningar i löne- och anställningsfrågor från CIAT:s medlemmar i ungefär samma utsträckning som för CF:s egna medlemmar". I avtalet stadgas dessutom att CF ska förbereda och genomföra CIAT:s aktuella förhandlingar gentemot Civildepartementet, statliga myndigheter och kommunala arbetsgivare.

Kanslisamverkan utvecklades i takt med att de fackliga organisationerna fick fler medlemmar och fler uppgifter och uppdrag. Redan 1963 framgår av styrelseprotokoll att medlemmarna fick juridisk hjälp vid anställningstvister. Andra exempel på att avtalet utvecklades är att studerandeverksamhet tillkom 1976 (förbundet hade t o m en informationssekreterare anställd några år från 1979 vars första uppgift var att utveckla studerandeverksamheten); 1983 ekonomiadministration inklusive hantering av medlemsavgifter samt en förbundstidning. En förbundssekreterare på halvtid tillkom 1984. Även personalresurser motsvarande en halvtidstjänst för utredare tillskapades. Dessa personer var alltså anställda av CF, men arbetar del av sin tid för CR. Detta utvecklas längre fram i berättelsen.

Under 1991 förhandlades det gällande avtalet om, så att två förbundssekreterartjänster om 50 % blir en på 100 %, rekrytering blir två tjänster (en utvidgning från 2 på 50 %). Dessa tillsammans med utredare och sekreterare samlades i en särskild funktion på kansliet. Därmed kan man säga att avtalet har nått sin största omfattning. Förtroendemännen har också representanter i CF:s olika förtroendemannaorgan. CR

kunde erbjuda sina medlemmar service och hjälp från ett stort och komplett kansli och med några särskilt utpekade - egna - tjänstemän. Men som var anställda av CF.

Nu är det dags att gå tillbaka i historien för att se på några viktiga faktorer som påverkade CR och dess beslut i denna och andra frågor.

Med kniven på strupen

CR startade den 1 januari 1969 (beslut om bildandet att förändra CIAT till CR togs året innan: 1968) för att utöka sitt verksamhetsområde till att rekrytera civilekonomer även inom den privata sektorn. Det gick trögt med den rekryteringen av flera skäl. Ett viktigt skäl var att CR saknade partsställning på den privata sektorn. Förbundet hade fått ett erbjudande från CF att ansluta sig till samarbetsavtalet SIF-SALF-CF, som dessa tecknade 1969, men avböjde efter påtryckningar från SACO. SACO ogillade CF:s agerande, men CF kunde man inte styra.

En förändring i utbildningssystemet kom också att i hög grad påverka situationen för olika SACO-förbund. Nya ekonomutbildningslinjer inrättades på universitet och högskolor samtidigt som Handelshögskolan i Göteborg inleddes i universitetet. CR såg från sin utsiktspunkt det som självklart att medlemsrekryteringen skulle omfatta dessa nya ekonomutbildningar. Samtidigt hade det större och i SACO mer etablerade JUS (som var en fusion mellan Juristförbundet och Samhällsvetarförbundet och som också bildades den 1 januari 1969) deklarerat att de avsåg att rekrytera medlemmar på dessa linjer. De hörde ju till den samhällsvetenskapliga delen av utbildningarna och JUS såg också dessa som en naturlig rekryteringskälla. I och med det blev det en akut kris i relationerna mellan förbunden.

SACO arbetade för en effektivare förbundsstruktur under slutet av 60-talet (OK 67). Inriktningen var att gruppera förbunden i fem områden – teknik, förvaltning/ekonomi, undervisning, vård och kultur/information/dokumentation. CR hade här förts till storförbundet för förvaltning/ekonomi, tillsammans med bl.a. JUS. ”Detta hade sannolikt försvårat rekryteringen av ekonomer

i enskild tjänst där potentialen ändå låg”, konkluderar Anders Björnsson i boken *”I kunskapens intresse SACO:s sex första decennier”*.

Det fanns en besvikelse över att CR inte ville inordna sig i förslaget från både SACOs och JUS sida (och kanske från fler). Denna fråga levde sedan under decennierna i form av nya försök till förändrad förbundsstruktur och även författaren till dessa rader utsattes som ny förbundssekreterare för olika försök till övertalning från SACO-funktionärens sida. Vid en konferens på en Finlandsbåt skedde detta även en kväll i duschen utanför bastun. Tid för vanlig social samvaro gavs inte! Från CR:s sida upplevdes SACO och dess företrädare som fientliga mot organisationen.

När PTK bildades 1973 av grundarna CF, SIF, SALF och Handelstjänstemannaförbundet beviljades också sex akademikerorganisationer inträde i organisationen. De var Agrifack, JUS, Svenska Arkitekters Riksförbund, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Jägmästares och Forstmästares Riksförbund samt Sveriges Veterinärförbund. Detta blev också en nagel i ögat på CR:s styrelse som tyckte att de rättade sig efter SACO, men att dessa förbund inte gjorde det. När CR sedan 1976 ansökte om medlemskap i PTK och ärendet sändes ut till medlemsförbunden på remiss avstyrkte två av medlemsförbunden, nämligen JUS och Agrifack. Detta upplevde förstås CR väldigt negativt och i ett förbundsstyrelseprotokoll kan man läsa: ”CR:s styrelse uttalar sin stora förvåning och indignation över det som dessa båda SACO/SR-förbund gjort sig skyldiga till”. Men prövningarna för CR:s styrelse var långt ifrån över i denna fråga!

För CR var det, som sagts, helt avgörande att kunna företräda medlemmar på den privata sektorn fullt ut. Inom CR var bilden den att frågan behövde lösas senast 1979 annars skulle man tvingas att upphöra med rekryteringen på den privata sektorn. CR skulle kunna bli medlemmar i PTK om man tecknade ett s k dubbelanslutningsavtal med SIF. Avtalet innebar obligatorisk dubbelanslutning och kom att uppröra känslorna inom SACO. CR:s företrädare ansåg att det var identiskt med det avtal CF

tidigare tecknat och också ganska likt de avtal som andra SACO-förbund tecknade med SIF men det var ingen förmildrande omständighet. (I några av dessa avtal åtog sig förbunden att verka för dubbelanslutning, naturligtvis en mycket mildare skrivning). Avtal mellan SIF och CR dagtecknades 1978-12-13. Formellt reagerade SACO på att det var fråga om en kollektiv anslutning till SIF, men CR som kämpade för sitt liv hade inget att sätta emot SIF. SACO kallade alla förbund - utom CR - till möte den 17 december 1978. Röster höjdes för att utesluta CR ur SACO och en extra kongress om uteslutningsfrågan inkallades till den 31 mars 1979 med förslaget att CR skulle uteslutas den 1 april 1979. Nå, CF:s starke man, förbundsdirektör Alfred Nettelbrandt, hade varit utomlands större delen av tiden när händelserna pågick. När han kom hem och blev insatt i sakernas tillstånd (det förtjänar kanske att påpekas att detta var före mobiltelefonernas tid) ordnades snabbt ett möte mellan SIF (företräd av Ingvar Seregard), CF (Alfred) och CR (delar av styrelsen). CR:s tidigare ordförande Jan-Eskil Jörby beskrev dock CR-styrelsens ledamöter mer som åskådare. Mötet beslutade att dubbelanslutningsfrågan skulle läggas på is tills vidare. SACO nöjde sig med detta besked och den extra kongressen ställdes in.

Denna långa utläggning förtjänar sin plats genom att den hade flera viktiga bieffekter för kanslisamverkan mellan CR och CF. Engagemanget i och förtroendet för SACO blev lågt under flera år och att det fanns en misstänksamhet mot JUS (som bedömdes ha varit pådrivande i SACO) och som kom att påverka framtida diskussioner mellan förbunden om samarbete. JUS beslutade 1979 att byta namn till JUSEK, för att bättre appellera till ekonomer, vilket CR naturligtvis inte upplevde som en vilja till att förbättra relationerna förbunden emellan. Trots denna misstänksamhet förs diskussioner på CR:s årsmöte den 28 maj 1979 om en sammanslagning med JUS, som ett sätt att bli medlemmar i PTK. "Det vore dock nödvändigt inför eventuella diskussioner med JUS att redan från början känna dem på pulsen om inflytandefrågorna", framgår det av protokollet. Även tankar på en fusion med CF har diskuterats, men CF önskar ingen fusion med CR, meddelade styrelsen till

årsmötesdeltagarna. "CF hade däremot intresse att få en så omfattande kontroll över den enskilda sektorn som möjligt" meddelar Jan-Eskil Jörby på årsmötet. En effekt av dessa diskussioner blev att CR:s styrelse förstärkte samarbetet med CF. CF upplevdes som ett starkt skydd i en hotfull omvärld.

Det fortfarande lilla förbundet hade dels att försöka tillvarata medlemmarnas intressen och dessutom kämpa för sitt existensberättigande för att fortsätta kunna vara till gagn för befintliga och nya medlemmar. Trots att CF den 21 december 1978 meddelade CR att "förbundets presidium funnit att förutsättningar för närvarande saknas för fortsatt sådant samarbete", dvs vad gäller frågan om fortsatt kanslisamverkan under 1979, var tilltron till CF stark efter debaclet med den inställda uteslutningskongressen. Det kan nog helt skrivas på Alfred Nettelbrandts konto. En tidigare förtroendevald i CR har t o m uttryckt sig ungefär som så att förtroendemännen i CR var så imponerade av att sitta vid samma bord som Alfred (när kansliavtalet skulle förhandlas om) att han kunde sätta vilket pris han ville och ingen protesterade.

Men här stannar jag upp i beskrivningen: Att CF tyckte att det saknades förutsättningar för fortsatt kanslisamverkan ställde ju CR i en oerhört prekär situation - vart skulle medlemmarna vända sig med sina fackliga frågor? Jag mailar till Birgit L. Karlsson, som satt i förbundsstyrelsen och också var kassör i förbundet. Snabbt får jag svar och citerar: "CF verkade i tysthet hela tiden 1 januari-28 februari, då vi var 'ute i kylan'. Dvs, om de kontaktades av en enskild medlem, så ställde de upp... Vill minnas, att alla medlemmar tillställdes brev från styrelsen om att inte förhastat lämna förbundet. För skulle det upplösas helt, var det ju åtskilligt kapital som skulle fördelas - till de medlemmar som var kvar!" Och detta fungerade säkert - antalet ärenden var säkerligen inte så stort och ett ekonomiskt skäl att stanna i förbundet föll kanske i god jord hos medlemsgruppen! Brevet återfinns i förbundets arkiv och meningen är skriven med versaler!

CR räddades alltså denna gång av CF. Men räddningen skulle ha sitt pris - när kansliavtalet väl skulle förhandlas hade några skrivningar om möjligheten att styra över ombudsmannarersurserna tagits bort. Avtalet verkar accepteras

lite med kniven på strupen: "Med hänsyn till att CR f n icke hade tillgång till förhandlingsresurser i tillnärmelsevis tillräcklig omfattning och att just förhandlingsresursen var av central betydelse beslöt styrelsen att enhälligt acceptera villkoren". De villkoren innebar att priset höjdes med 50%. Alfred Nettelbrandt framhöll att "CF tidigare subventionerat CR genom ett för lågt uttag, men att detta ej skedde nu" (citat från protokoll i CR:s förbundsstyrelse 1979-02-10 där förbundsdirektören Nettelbrandt medverkade).

När CR:s styrelse i början av 1980 diskuterar sin verksamhet är relationen till CF den viktigaste. Här skymtar inga tecken på kritik eller upplevelser av brister i samarbetet. Styrelsen är nog tröttkörd av PTK-frågan. På en styrelsehandling i arkivet hittar jag t.o.m. en handskriven anteckning: "Tvivlar på att vi av egen kraft kan klara oss som självständigt förbund". Det kan konstateras att CR 1980 var SACO:s fjärde största förbund på den privata sektorn. Totalt sett var CR nr 16 i storlek inom SACO, tio förbund var mindre.

Märk också att under den här tiden pågick samtal, förhandlingar och påtryckningar rörande gränsdragningsfrågor och förbundsstruktur inom SACO. Det var många trådar som de förtroendevalda i CR:s styrelse skulle dra i, samtidigt som de hade vanliga civila arbeten: CF, SIF, HTF, SACO, PTK mm. Och samtidigt inga "egna" tjänstemän för detta att förlita sig på.

Och som lök på laxen blir det problem med SCF. SCF älskade inte CR:s fackliga uppgift. När SCF bytte VD meddelar denna vid ett konstituerande styrelsemöte för CR den 12 maj 1982 att SCF:s tidning Ekonomen upphör från oktober 1982 (!) samt att SCF träffat avtal med Affärsvärlden om att ingå som partner i den nya tidning Ledarskap/Ekonomen. Något utrymme för CR finns ej och är ej heller planerat, tillkännagav hon också. Man kan lugnt tänka sig att det finns fog för protokollets skrivning: Vid den efterföljande livliga diskussionen... Detta skedde alltså i ett läge när CR och SCF beslutat att upphöra med tvångsanslutningen av CR-medlemmar till SCF för att istället bygga upp nya samarbetsformer på frivillig bas. En hörnsten i avtalet var att CR skulle få en informationskanal.

Av dessa och andra skäl kom samarbetet med SCF att upphöra i och med 1982 års utgång. I fortsättningen skulle utbildningsfrågor och viss remissverksamhet skötas gemensamt. I praktiken kom detta inte att ske. CR utökade istället sitt samarbete med CF vad gäller just medlemsrekrytering, ekonomiadministration och startade en egen tidning - CivilekonomNytt (idag Civilekonomen). CF agerade snabbt i denna situation och hjälpte CR mycket positivt för att få detta till stånd. Beroendet av den trygga famnen framstod allt tydligare!

Som en besvärande kuriositet kan nämnas att SCF sedermera gick i konkurs. Rubriken i DI var dock att Civilekonomerna försatts i konkurs. Detta satte sig i minnet hos många och förbundet fick i flera år förneka att det var förbundet som gjort konkursen. Och hur många trodde detta utan att vi kom i kontakt med dem?

CR vill öka sin profilering

Det är kanske inte så konstigt att styrelsen sedan behövde "andas ut" lite. Det var ett mycket gott samarbetsklimat och stor arbetsglädje i styrelsen. Man ändrade en hel del vad gäller det interna arbetet. Satsningen på en egen förbundssekreterare på halvtid (anställd av CF) bedömdes redan efter ett halvår som lyckad, den innebar en effektivisering inte bara av styrelsens arbete utan underlättade också kanslisamverkan på olika vis. Det var frid och fröjd i relationerna till CF.

Styrelsen var beredd att ta nästa steg. I början av 1985 tillsattes en policygrupp som skulle lägga förslag till ett utvecklingsprogram och en handlingsplan för översyn och vidareutbyggnad av CR:s organisation och verksamhet. Rapporten kom att heta "CR i en högre division". Rapporten innebär bl.a. det första embryot till att CR skulle engagera sig i speciella samhällsfrågor där ekonomernas kompetens kunde komma till nytta. Redan i detta sammanhang gjordes beräkningar av vad ett eget kansli om sju respektive femton anställda skulle kosta. Man kom fram till att medlemsnumerären ännu inte kunde bära ett eget kansli, trots att den under den dittills gångna tiden av 1980-talet hade fördubblats. Fortsatt kanslisamverkan med CF bedömdes därför som mest realistisk för de kommande fem åren.

1985 hade förbundet 8 071 medlemmar. 1985 träffar "CF med flera" ett centralt kollektivavtal med HAO CG (Centrala gruppen) för bl.a. revisionsbranschen. CR hade antagligen flest medlemmar bland akademikerna inom området och bör ha varit en bidragande faktor till att avtalet kunde slutas. Förhandlingarna på området kom dock att skötas av CF utan insyn från CR:s sida.

CR ville i början av 90-talet som en följd av beslutade utvecklingsplaner öka sin profilering. De två halvtidstjänsterna som förbundssekreterare ville styrelsen ersätta med en på 100% - CR:s högsta ansvariga tjänsteman är benämningen. Tjänsten inrättas 1991. Det var vissa diskussioner mellan CF:s förbundsdirektör och CR:s ordförande om vem detta skulle bli. Ingen av de två personer som innehade tjänsten på 50% var intresserade av en 100%s tjänst. CR:s ordförande vid denna tid, Jan-Eskil Jörby, hade sin bakgrund i skatteförvaltningen. Som nyanställd på CF:s kansli hade jag arbetat med CR:s statliga medlemmar. Han förespråkade mig. CF:s förbundsdirektör önskade en annan lösning, som han tyckte passade CF bättre. Det hela slutade dock med att jag fick en formell förfrågan från förbundsdirektören, funderade några dagar över påsken och tackade ja till uppdraget. "Det här sköter du på halvtid", sa förbundsdirektören till mig i enrum. Ungefär ett år innan hade jag börjat på den privata sektorn på CF:s kansli. Jag blev förbundssekreterare på heltid, men med förbundsdirektörens uppfattning eller möjligen uppmaning (vilket har jag under alla år inte riktigt förstått!) att den var på halvtid. (Ändå skulle CR betala för en heltid!). Det gjorde också att jag hade kvar några uppdrag för CF: Jag var vad som kallades rektor för den fackliga utbildningen och hade också ansvar för jämställdhetsarbetet och kvinnliga nätverk. Det var naturligtvis ett lite för stort pensum, men gav mig också en förankring inne i CF:s organisation och en möjlighet att naturligt hålla kontakt med olika befattningshavare. Turerna kring tillsättandet gjorde att jag förstod att allt inte skulle komma att bli enkelt.

Ytterligare skäl till styrelsens önskan om ökad profilering var att CR av omvärlden inte upplevdes som ett självständigt förbund. Remissvar skrevs ofta för båda förbunden och var likalydande.

Det var bara pappret i skrivaren som var olika. CR hade ju länge inte heller egna företrädare som självständigt kunde presentera och argumentera för förbundets syn i olika frågor - oavsett om de harmonierade med CF:s uppfattningar eller inte. Redan 1976 anmälde en styrelseledamot att han under en konferens från några inflytelserika företrädare för SACO fått frågan om CR var en svans till CF. Frågan kan sannolikt ha varit dikterad av organisationspolitik. CF:s beskydd gjorde att CR inte kunde hanteras hur som helst - och det ville många inom SACO-kansliet nog ändra på. En hel del synpunkter av denna art framfördes under årens lopp.

CR:s olika personer på det gemensamma kansliet fördes nu ihop till en grupp som kom att bestå av åtta personer som på heltid arbetade för förbundet. Vi hade en chef som också var chef över en del av CF:s personal. Jag blev någon slags arbetsledare för gruppen. Därmed skapades förutsättningar för eget profilerarbete och "egen" personal som kunde föra CR:s talan.

Det knakar i fogarna!

Ett aktivare CR medförde naturligtvis fler egna aktiviteter och önskemål i organisationen. Från början var det lite oklart hur detta skulle processas. Som förbundssekreterare hade jag regelbundna träffar med CF:s förbundsdirektör. Överenskommelsen mellan förbunden var att formerna för att samordna förbundsdirektörens ledning och ansvar samt förbundssekreterarens resultatansvar beslutas av förbundsdirektören *efter* (min kursivering) samråd med förbundssekreteraren. Underläge från start alltså, men samtidigt i praktiken ogörligt att hitta en annan lösning.

Under en tid var jag också ledamot av CF:s ledningsgrupp, men detta upplevdes inte som positivt från de övriga deltagarna. Jag hade ju inte heller något formellt chefsansvar. Från CR-gruppens sida kände vi alltmer att vi ställdes vid sidan av. För de "egna" tjänstemännen kändes det absurt och stötande att våra goda idéer stoppades av CF. Vi hade inte heller access till de tjänstemännen som vi tyckte att vi borde ha enligt kansliavtalet. Det var också olika inställning bland dessa. Några ombudsmän drogs till CR, vi upplevdes ha högre i tak och snabbare

beslutsvägar. Andra föredrog det större CF med större makt och fler utvecklings- och karriärmöjligheter.

Det stod som sagt tidigt klart att uppdraget som förbundssekreterare för CR till alla delar inte skulle bli enkelt. Under resans gång blev det allt tydligare att det var och skulle bli en konflikt i rollerna - lojalitet mot arbetsgivaren (CF), men naturligtvis också en lojalitet mot uppdragsgivaren (CR).

Så här i efterhand kan jag också se att det naturligtvis är krångligt att ha ett kansli med två olika styrimpulser in till detta. CR antog t.ex. en Policy för prestationsersättningar, och utgick från att ombudsmännen skulle vara behjälpliga i att sprida detta. CF hade sin verksamhetsplanering där medarbetarna planerades till 100 %. I detta ingick förstås t.ex. att ombudsmän skulle svara för Civilekonomernas fackliga service, men t.ex. aktiviteter kring lönepolitik var inte inplanerade. Det var t.o.m. så att när en konflikt planerades och CF gav ut konfliktinformation så skrevs den enbart för och skickades till CF:s medlemmar. "Ni får skriva själva" var det svar jag fick på frågan om inte CF som en följd av avtalet också skulle informera Civilekonomernas medlemmar. I andra fall fanns det hänigvna medarbetare som också arbetade för Civilekonomernas sak. Detta fick ofta ske i skymundan och var inget som gav poäng i t.ex. lönesättning. Det fanns också i rättvisans namn goda exempel. När det t.ex. gällde förhandlingarna på bankområdet för att få kollektivavtal för akademikerna så avsatte CF rejält med resurser för detta, som mycket var ett intresse för Civilekonomerna. Ett annat exempel var chefen för den kommunala sektorn som var helhjärtat engagerad i båda förbundens medlemmar.

Det var också svårt att förklara för uppdragsgivaren, varför vi skulle skriva konfliktinformation själva och varför andra saker och ting inte alltid löpte på som tänkt. Till slut blev det tydligt att det gällde att ta ställning: För uppdragsgivaren eller arbetsgivaren. I det läget valde jag uppdragsgivaren - det var naturligtvis inte riskfritt. Men det gick ju inte heller att dölja den här typen av tydliga problem i längden. Det skulle dock kunna innebära att jag kom att upplevas som en person som

CF inte kunde eller ville satsa på. Civilekonomernas planer för framtiden var då inga andra (såvitt jag vet) än att fortsätta med kanslisamverkan och förbättra där det kunde behövas. Å andra sidan kunde ett alltför hårt band till arbetsgivaren skapa andra problem i relationerna förbunden emellan.

Överhuvudtaget blev det mest irritation kring förhandlings- och partställningsfrågor. Civilekonomerna var med att grunda AkademikerAlliansen 1993 på den kommunala sidan, en arbetsuppgift som jag som förbundssekreterare fick ägna mig åt. Även när det gällde arbetet med kollektivavtal på bankområdet var jag involverad, och kunde spela en viss roll eftersom det så småningom utvecklade sig olika åsikter mellan förhandlingschefen på CF:s privata sektor och förbundsdirektören. Genom mina regelbundna träffar med den senare kunde jag informera och förankra åsikter så att han var preparerad inför mötena med förhandlingschefen. Det förutsatte i sin tur täta kontakter med CF:s ombudsmän i frågan, vilket inte var helt riskfritt för dem. Till slut fick vi dock ett kollektivavtal på bankområdet, gemensamt för akademikerförbunden och där Civilekonomerna stod med som en delpart. Hela denna process visade en svaghet i kanslisamverkan. Det handlade om att som företrädare för Civilekonomerna delta i processer där egentligen andra företrädare skulle delta, att utnyttja personliga kontakter och att sidsteppa olika nivåer i organisationen för att driva våra frågor. Koalitioner formade sig olika beroende på fråga. Det ledde till att arbetet ofta blev tungrott, oöverskådligt och skapade gnissel. Det gick därför inte heller alltid att leverera glasklara redogörelser till Civilekonomernas förbundsstyrelse när turerna var intrikata och ibland inofficiella.

Ytterligare ett exempel var när CF anställde en ny informationschef, som vid sin anställning inte fått någon information om kanslisamverkan och avtalet med CR. Eftersom avtalet utgick från att alla befattningshavare, som inte var särskilt reglerade, skulle arbeta för båda förbunden blev det till långa diskussioner. De personliga relationerna med den nyanställda informationschefen berördes inte, det var ju inte hennes fel att förutsättningarna inte gavs. Det slutade med en överenskommelse om att informationschefen

inte skulle arbeta för CR och arbetsuppgifterna fördelades internt inom Civilekonomgruppen fr o m 1994-07-01 och till dess att förbundet några år senare kunde anställa en egen informationschef. Det blev alltmer uppenbart för oss som arbetade för Civilekonomerna att i längden skulle relationen med CF och de nackdelar det nu medförde för oss skapa stora problem i det vardagliga arbetet. Vi såg framför oss att Civilekonomernas grupp om åtta personer allt mer skulle tvingas att ta över uppgifter som borde skötas av CF:s personal.

Förbundets förtroendemän var dock inte alltid insatta i sakernas tillstånd. Ett tidigt exempel som jag dock vet väckte irritation hos förbundsordföranden var en omorganisation på CF:s kansli.

Projektet sjuösattes på Albert-dagen den 30 augusti 1990, döptes följaktligen till Albert-projektet, och CF:s förbundsstyrelse fattade beslut under vintern 1991 om en helt ny typ av kansliorganisation. I december 1990 medverkade förbundsdirektören i ett sammanträde med CR:s förbundsstyrelse och "informerade om pågående arbete med översyn av kansliorganisationen. Ett utkast till grundstruktur för ny kansliorganisation redovisades". Vi involverades i övrigt inte i denna process. Genom att jag blev sekreterare i omorganisationsarbetet på CF hade jag en hel del insyn, men det var inte en avsiktlig kontaktyta. Jag kunde dock informera CR:s förbundsordförande om valda delar. Han i sin tur hade vissa samtal med CF:s förbundsdirektör, som han hade en god personlig relation till.

Det blev dock närmast tragikomiskt när sedan Civilekonomernas styrelse på sitt fullmäktige skulle berätta om förbundets nya kansliorganisation och även skriva om denna i medlemstidningen Civilekonomen. Här såddes ett frö till tvivel hos Civilekonomernas ordförande som kom att få betydelse framöver.

Ordföranden, Jan-Eskil Jörby, hade suttit många år i förbundsstyrelsen. Han hade gedigen erfarenhet som chef. Vid den här tiden var han revisionsdirektör på länsstyrelsen i Halland. Han var nära pensionsåldern och kunde trappa ner sitt engagemang där. Det innebar att han också hade mer tid att tillbringa på förbundets kansli. Han kom därför mer och mer att få egen inblick i sakernas tillstånd.

Det kom till en situation där ett hemligt möte skulle hållas för att försöka ge en mer fullständig bild till förbundsordföranden. Det blev i form av en middag och vi valde en restaurang utanför stadens centrala delar där vi bedömde risken mindre att träffa kollegor och bli igenkända. Det skulle kunna se misstänkt ut att personal från CF - låt vara att vissa arbetade enbart för CR - skulle äta middag med CR:s ordförande. Vi var 6 -7 som deltog. Och där och då gav vi en osminkad bild av hur vi upplevde samarbetet med CF och hanteringen av kansliavtalet.

Vad vi inte tänkt på när vi valde restaurang var att den låg ganska nära ett Saco-förbund som hade sina lokaler lite utanför city. Plötsligt stormar det in ett antal personer från det förbundet som kommer fram och pratar med oss. Vi blev nog aningen stela och väntade på att nyheten om denna middag skulle spridas. Som tur är var detta före sociala mediers tid! Men ingen spridning. Efter mötet dröjde det också ganska lång tid innan vi fick en reaktion från förbundsordföranden och vi misstänkte under mellantiden att han kanske tyckte att vi enbart var ute i egen sak och att han ville glömma hela historien. Men så visade det sig så småningom inte vara.

I efterhand kan det också vara intressant att notera att när CF gav ut en historiebok om åren 1954 - 1994 "*Det stora steget*" nämns samarbetet med Civilekonomerna i några korta stycken, längst bak i boken under rubriken: CF:s inre liv.

Den interna processen i Civilekonomerna och CF - hemligt material läcker ut

Förbundsordförande Jörby blev alltså allt mer varse att samverkan haltade. Men övriga i styrelsen levde i huvudsak i tron att samverkan fungerade, och att i den mån den inte gjorde det, så var det nog något som skulle kunna rätas ut i kontakter mellan organisationerna. Under 1996 skulle Civilekonomerna - felaktigt skulle det senare visa sig - fira 60-årsjubileum. Jubileet var tänkt att manifesteras för Saco, -förbunden och omvärld att förbundet var på väg mot den högre och också senare den högsta divisionen.

Olika diskussioner i förbundsstyrelsen ledde till att förbundsordföranden och förbundssekreteraren fick styrelsens uppdrag att ta fram underlag för en bedömning av och diskussion om hur förbundets framtida organisation lämpligen borde utformas.

Samtidigt fanns det olika uppfattningar bland CF:s tjänstemän. Några tyckte att kanslisamverkan var önskvärd och gjorde vad de kunde för att vara lojala mot båda organisationerna. Av dessa tyckte nog några att Civilekonomerna skulle vara en jolle till moderskeppet CF, medan några tyckte att farkosten kunde ha en mer självständig kurs. Åter andra tyckte att Civilekonomerna blev ett irritationsmoment och ville att förbunden skulle ha separata organisationer. CF:s förbundsdirektör och förhandlingschefen på privat sektor hade en tid olika uppfattning i frågan.

Diskussionerna spreds "i korridorerna" och det fanns då också personer som såg en möjlighet till karriär i Civilekonomerna.

Förbundets styrelse var som nämnts i allt väsentligt nöjda och hade under årens lopp fått beräkningar som visade att ett eget kansli skulle bli för dyrt. Tack vare en framsynt ledamot i förbundsstyrelsen som en period också var vice ordförande fanns en klok inriktning: Tillhandahåll tjänster genom förmedling om detta är mer fördelaktigt än att själv producera. En ovanlig policy bland fackliga organisationer. Förbundet hade också efterlevt policyn genom att starta samarbeten, t ex. med Alumni Rekrytering i syfte att ge medlemmar arbete och New Start som ägnade sig åt karriärrådgivning mm. Hittills hade förmedlingstanken omfattat alltså även ombudsmannatjänster mm och det var den frågan som nu skulle bli den stora diskussionspunkten. Det fanns också en annan yngre förtroendemän, som var mycket på kansliet, och som ganska snabbt upplevde att sakernas tillstånd inte kunde bestå. Han drev frågorna från den positionen. Det fanns alltså starka åsikter för olika framtidsval.

Diskussionerna inom CR var strängt interna. Processen fördes relativt försiktigt genom att organisationsutredningen arbetade stegvis. Rapporterna till förbundsstyrelsen kopierades bara i

det antal som räckte till ledamöterna och förbundssekreteraren. En dag, när jag skulle diskutera en helt annan fråga med en av de ledande företrädarna för CF, upptäckte jag på vederbörandes skrivbord ett exemplar av den hemliga rapporten! Hur den hade hamnat där blev föremål för en hel del huvudbry och diskussioner mellan förbundsordföranden och mig. När nästa rapport skulle föreläggas förbundsstyrelsen gjorde jag manuellt några olika skrivfel i varje exemplar. Dessa förtecknades utan att styrelseledamöterna kände till det och det antecknades vem som hade fått vilket exemplar. På så vis skulle det gå att spåra exemplaret och vem i styrelsen som lämnat det vidare. Dock sågs inga mer rapporter på drift! Det nu berättade kan synas överdrivet, men ska ses som ett tecken på hur stämningen var! Hur styrelsen skulle landa i sina diskussioner var dessutom en helt öppen fråga och ordföranden önskade att dessa överväganden skulle kunna föras och utvecklas utan att de spreds, skapade oro/förväntningar i onödan etc. Och så blev det nog till största delen.

Naturligtvis var det en grannliga uppgift att redovisa brister i efterlevnaden av kansliavtalet för förbundsstyrelsen. För det första var vi fortfarande anställda av CF och hade en lojalitetsplikt mot arbetsgivaren. Det gjorde att exempel som lyftes fram skulle vara relevanta, principiella och kunna bevisas utan att de fick upplevas som futtiga och uttryck för en gnällkultur. Den här balansgången var svår, men gjorde att redovisade exempel på att samarbetet inte fungerade var väl utvalda. Ett sätt att lite kringgå bekymret kom förbundsordföranden på. Som en av bilagorna till organisationsutredningen fanns därför en sammanfattning av intervjuer med personalen i Civilekonomgruppen som jag fått i uppdrag att genomföra. Där kunde en hel del av vardagsarbetets bekymmer lyftas fram.

I början på 1997 var det sedan dags för beslut. Men dessförinnan skulle det bli 60-årsjubiléum. Det ägde rum 19 oktober 1996 och ett tal av förbundsordföranden var givet. Förbundet gav ut en jubileumsskrift där ordföranden författat en krönika över förbundets historia. Och eftersom deltagarna skulle få möjlighet att läsa den valde Jan-Eskil Jörby att

istället tala om framtiden. Utan tvekan ett ämne som fångade auditoriets uppmärksamhet. Samarbetet med CF går igenom och ordföranden konstaterar att "med denna omfattning kan samarbetet med CF knappast utvidgas, men väl utvecklas och förändras". Så kommer avslutningen: "Ja så här ser alltså vår framtidsplanering ut, men jag tar mig friheten att göra ett litet och kanske inte helt oväsentligt tillägg. För att med framgång kunna administrera den här typen av organisation fordras ett inte särskilt stort men kvalificerat, serviceinriktat eget förbundskansli med informations-, upphandlings- och uppföljningskompetens samt experter inom förbundets kärnområden. Det ska ledas av en förbundsdirektör med befogenheter och ansvar för den operativa verksamheten."

Det var en liten bomb som ordföranden släppte i slutet av sitt tal. Hur kansliet med den här beskrivna kompetensen skulle komma att se ut var emellertid inte självklart givet. Men att det skulle tillkomma en förbundsdirektörstjänst i Saco-familjen var uppenbart. Med ett eget kansli skulle Civilekonomerna bli en egen aktör och olika förbund och samarbeten kunna påverkas. Det stod också klart att, i det här läget, räknar ordföranden inte in ombudsmannafunktionen i förbundets kärnområden.

Jag hade hoppats att det skulle bli ett tydligare kliv i riktning mot en egen kansliorganisation, eftersom jag bedömde att möjligheterna att bedriva en effektiv verksamhet med Civilekonomernas lite annorlunda kultur som små i det gemensamma kansliet. Att upphandla och utvärdera var ett uppdrag som jag bedömde som mycket svårare än vad det lät. När den samverkande parten upplevdes som ointresserad av dialog - vad skulle utvärderingens resultat användas till? Och skulle samarbetet i praktiken vara möjligt att upphandla av någon annan aktör?

När festen var över återkom vardagen och det interna arbetet fortsatte. Under tiden hade också CF haft interna diskussioner och meddelat Civilekonomerna att man ville se en förändring av kansliavtalet som skulle innebära ökad självständighet för Civilekonomerna. Det preciserades senare till ett önskemål om att förbundet skulle överta arbetsgivaransvaret för vissa

funktioner. Vilka utsades inte, men i organisationsutredningen utgick vi ifrån att det sannolikt avsåg de personer som till 100% arbetade för Civilekonomerna.

Det innebar att CR:s förbundsstyrelse fick en knuff i den riktningen; Diskussionerna internt i styrelsen präglades till stor del fortfarande av tanken på att upphandla resurser och att samverkan gav medlemmarna tillgång till ett större kansli än vad förbundet själv kunde bygga upp. Det krävdes nog att CF gjorde detta uttalande för att diskussionen om vad som ska ingå i ett självständigt kansli skulle slå rot i styrelsen.

Den pågående organisationsutredningen ägnade också mycket tid och kraft åt att diskutera och lägga förslag avseende Civilekonomernas förtroendemannaorganisation. De delarna lämnar jag därhän i den här redogörelsen, eftersom det inte har direkt påverkan på kanslisamverkan mellan de två förbunden. De illustrerar mer viljan att bygga en bred förtroendemannaorganisation för att utveckla förbundet.

Organisationsutredningen ägnade också stort intresse åt frågan om att förmedla tjänster istället för att driva dem i egen regi. En bra princip, men som för flera av oss kändes delvis otillräcklig för förbundet. En förmedling av tjänster förutsätter att man kan ta fullt ansvar för kvaliteten även i den förmedlade tjänsten argumenterade vi i organisationsutredningen. Det kunde Civilekonomerna inte göra, i vart fall som saker och ting varit de senare åren i relationerna till CF. Att utveckla t.ex. ombudsmannafunktionen i enlighet med förbundets egna planer och ambitioner kräver också att instrument för ledning, belöning, personalutveckling och sanktioner ligger i förbundets egna händer, anförde vi också i rapporten.

Här kan man möjligen tillägga att redan de tidigare problemen med SCF, CF:s förhandlande utan att involvera CR/ Civilekonomerna på för förbundet viktiga avtalsområden och beskedet att kanslisamverkan inte kunde upprätthållas tydligt under PTK-frågan borde ha visat för förbundsstyrelsen vilken strategisk resurs egen personal är. Men händelserna låg en tid bakåt och skedde med flera års mellanrum.

Organisationsutredningen presenterade försiktigtvis sex olika alternativ av varierande självständighetsgrad. Dessutom gjordes översiktliga ekonomiska beräkningar för olika alternativ. Därefter blev det mycket diskussioner. En hel del av dessa fördes naturligtvis internt mellan förtroendemännen. När alla diskussioner förts och beslutet var fattat blev det en kompromiss. Beslutet (som sedermera fattades av förbundets fullmäktige 1997) var inte så långtgående som jag hade hoppats, men innehöll viktiga nya inslag. Förutom att anställa oss som tidigare arbetat 100% för Civilekonomerna anställdes redan 1997 en informationschef. Jag fick förtroendet att från den 1 juni 1997 bli förbundsdirektör för det egna kansliet och förbereda det inför starten den 1 januari 1998. En förhandlingschef anställdes fr.o.m. den 1 april 1998.

Min bedömning var i det läget att om det egna kansliet enbart skulle bestå av de tidigare funktionerna, så skulle relationerna fortgå i princip som under de senare åren. Men två nya egna befattningshavare, kanske inte minst en förhandlingschef som skulle pressa de gemensamma ombudsmännen att driva Civilekonomernas förhandlingsfrågor, skulle skapa sådan irritation att åtminstone CF sannolikt skulle verka för att kanslisamverkan upphörde. Det borde också bli allt mer uppenbart också för våra egna förtroendemän att förbundet de facto inte styrde över denna för en medlemsorganisation mycket viktiga funktion.

Det egna kansliet byggs upp

I och med dessa diskussioner och fattade beslut gick mycket av luften ur frågan om kanslisamverkan för Civilekonomernas del. Och även, tror jag, för CF. CF bytte förbundsdirektör 1997 och den nya direktören var klart för att Civilekonomerna skulle starta eget. Civilekonomerna ändrade sin förtroendemannorganisation och flera förtroendeman avgick av åldersskäl. En mindre förbundsstyrelse med nya tunga aktörer såg annorlunda på frågan om kanslisamverkan. Fortfarande var behovet att profilera sig och därmed kunna styra över de personella resurserna de viktiga skälen. Ganska

snabbt fick jag i uppdrag att förbereda frågeställningar och sedermera beslutsunderlag för att fortsätta uppbyggnaden av ett eget kansli.

Under 1998, sedan den egna förhandlingschefen tillträtt, tog partsställningsfrågor en hel del tid. En viktig händelse under året var det s.k. Skatteupproret - handläggarna inom Skatteförvaltningen genomförde olika manifestationer och upprop och krävde väsentliga löneförhöjningar i avtalsrörelsen 1998. Med lite nyvaknad ängslan medförde denna fråga ett närmande mellan Jusek och Civilekonomerna, våra båda förbund drev, agerade och samarbetade dels för rimliga lösningar, dels för att den statliga kartellen Saco-S inte kunde ställa sig bakom att skattehandläggarnas löner skulle prioriteras. Under denna svåra, känsliga och eldfängda process visade det sig att CF hade en annan inställning än Civilekonomerna och också gav uttryck för detta i kartellen, vilket naturligtvis försvårade frågans lösning på det vis vi önskade. Civilekonomerna hade då en ombudsman på den statliga sektorn, anställd av CF och som också företrädde Civilekonomerna som naturligtvis hamnade i en minst sagt brydsam situation. Utan att utveckla detta mer kan det konstateras att frågan bidrog till att visa att Civilekonomerna som förbund behövde tillgång till egna ombudsmannaresurser för att fullt ut kunna göra självständiga ställningstagande och agera för dessa.

Det kan också nämnas att många förbund inom Saco mer och mer reagerade på omständigheten att CF tecknade avtal på den privata sektorn, även på områden där de inte hade flertalet medlemmar. Från Civilekonomernas sida gjorde vi bedömningen att det var viktigt att bli en aktiv part på så många områden som möjligt där förbundet hade ett större antal medlemmar. Erfarenheterna från Handels område visade att det skulle vara en omöjlighet om kanslisamverkan fortsatte. Civilekonomerna behövde kunna spela ihop med olika aktörer, ansåg vi, men också naturligtvis försöka behålla så goda relationer med CF som möjligt. Ett viktigt exempel på detta är arbetet tillsammans med Jusek och CF för att få teckna kollektivavtal inom bankområdet. En intressant historia som faller utanför denna

berättelse, men den visade att vi och Jusek kunde samarbeta för gemensamma intressen och att även CF var en positiv kraft i detta. Det visade på möjligheten att samverka framgångsrikt.

Redan hösten 1998 var förbundsstyrelsen beredd att besluta att Civilekonomerna skulle anställa åtta ombudsmän och två assistenter att svara för förbundets förhandlingsverksamhet. I december svarade CF att det skulle innebära att lokalerna på Malmskillnadsgatan skulle bli för trånga. Sista december hade förbundet 23 868 medlemmar.

I och med detta kan sägas att kanslisamverkans tid mellan förbunden upphörde. Under 1999 pågick förberedelser för att anställa, men också för att flytta. För att undvika riskerna med den s.k. milleniebuggen, som var en liten kollektiv psykos i världen denna tid, bestämdes att flytten skulle ske 1 februari 2000. Från det datumet förhandlades ett nytt avtal fram. Det nya avtalet kan mer betecknas som ett tjänsteköpsavtal och inte ett uttryck för den strategiska samverkan CR/Civilekonomerna velat se tidigare relation som. Civilekonomerna köpte fortfarande ekonomifunktion, dvs bokföring och redovisning samt arbetsrättskompetens. I det tjänsteköpsavtalet mötte vi sedan stor servicevilja och stor lojalitet från de inblandade tjänstemännens sida. Att förhandla om dessa avtal var också det positivt. Civilekonomerna hade etablerat sig och känslorna under den processen hade vi inblandade lämnat bakom oss.

Nästa steg togs 2005 då Civilekonomerna också övertog ekonomifunktionen i egen regi. Kvar av det gemensamma kansliet för samtliga tjänster blev ett köp av arbetsrättsjuridik och det lever fortfarande denna dag.

I den här redogörelsen har jag försökt att koncentrera mig på frågan hur kanslisamverkan förändrats och upphört. Det finns naturligtvis en hel del att säga om hur förbundet tillvartog de möjligheter som självständigheten gav. Men det faller utanför ämnet. Den intresserade läsaren kan läsa mer om historien, men fr.a. förhandlingsverksamhetens utveckling i skriften "Civilekonomernas förhandlingsverksamhet 1937 - 2012". Den har författats av förbundets första förhandlingschef, Claes Oldin, inför hans pensionering 2012 och är en mycket gedigen

genomgång av förhandlingar, partställningsfrågor mm. Den är jag stort tack skyldig.

Några reflektioner i efterhand

Att ha två aktiva styrelser som sänder uppdrag in till ett och samma kansli är svårt - även när det handlar om närbesläktad verksamhet. Det uppstår dessutom alltid oförutsedda händelser som inte låter sig planeras. "Samarbetet med CF gav skydd, men också skugga", sammanfattade Jan-Eskil Jörby det hela. Och när CR/Civilekonomerna ville bli synliga, d.v.s. fattade fler egna beslut och självständigt reagerade på händelser i omvärlden, uppstod problem i relationerna.

Samarbeten och samverkan är väldigt personberoende. Nya ledningspersoner kan förändra allt.

Kanske hade samverkan kunnat återuppstå efter en tid, fast inte när det gäller frågor som rör partsställning, förhandling mm. Enklast att samverka om är ekonomiadministration och bokslut, medlemsregister, IT, telefoni mm.

Om parterna i samverkan är olika stora uppstår förr eller senare diskussioner kring den utåtriktade rollen - har verkligen den mindre parten en egen politik och ställning?

Om CR inte startat eget - hur hade partställningsförhållandet för Akademikerförbunden sett ut idag? Förbundet blev en egen kraft och var tredje största Akademikerförbund på den privata sektorn.

Källor

- "Civilekonomernas förhandlingsverksamhet 1937 - 2012" av förbundets första förhandlingschef, Claes Oldin.
- "Det stora steget - Civilingenjörförbundet 1954 - 94 av Harry Rågvik.
- "I kunskapens intresse - SACO:s första sex decennier" av Anders Björnsson.
- Civilekonomerna 60 år - En jubileumsskrift. Här använt är Krönikan författad av Jan-Eskil Jörby.
- Protokoll och andra handlingar både på TAM-arkiv och hos privatpersoner.



En slingrig väg till enighet

Händelser ur DIK-förbundets historia

Av Britt-Marie Häggström

Förord

Denna sammanfattning, som gör nedslag i DIK-förbundets historia, är till stor del en berättelse från mina 18 år som förbundsordförande. Jag har tagit hjälp av protokoll och dokument som bevaras i TAM-arkivet. Tyvärr är samlingen ofullständig och det finns mycket lite bevarat från delföreningarnas aktiviteter. Dock är protokoll från de tidiga åren och protokoll från kongresser tämligen heltäckande.

Förbundet bildas

DIK tillkom den 12 november 1972. Händelsen ägde rum i Andra Kammarsalen i Gamla Riksdagshuset då det nya förbundet konstituerades. Man antog stadgar och fastställde budgeten för det första verksamhetsåret 1973. Förbundet fick namnet DIK (Dokumentation, Information och Kultur). DIK skulle rekrytera medlemmar som arbetade inom dessa områden.

De förbund som grundade DIK var Svenska Folkbibliotekariieförbundet (SFF), Sveriges Museimannaförbund (SMF), De vetenskapliga bibliotekens tjänstemannaförbund (VBT), Sveriges Arkivtjänstemannaförening (ARK), Svenska Logopedförbundet (SLOF) och Tolkarnas Riksförbund (TOR). Efter några år tillkom Offentligt anställda kulturadministratörer (OEA) och Enskilt anställda kulturadministratörer (EA). En missnöjesgrupp från Teaterförbundet (TALIA) gjorde ett kort besök i förbundet men de missnöjda återvände ganska snart till TALIA.

Logopederna hade också sin hemvist i DIK. Orsaken var att delar av deras utbildning hade inslag av humaniora. De utgjorde under många år en vital del av förbundet då de var starkt professionsmedvetna och tidigt verkade på den internationella scenen för sin profession. Logopederna blev kvar i DIK till 2016 då de gick över till SRAT.

Samtliga delföreningar hade egen budget, egen styrelse och en egen tidning. Ett dyrbart och ganska ineffektivt sätt att arbeta. Så småningom kom de olika yrkesgrupperna att smälta samman till, om än inte helt, så delvis till en enhet.

För och emot DIK

Museimännen och arkivarierna ställde sig avvaktande till det nya förbundet. Orsaken var att museimän och arkivarier inte hade haft någon yrkesfacklig sammanslutning. De möten som anordnades var av rent kollegial karaktär. Folkbibliotekarierna var däremot odelat positiva. De hade arbetat yrkesfackligt sedan 1938 då Svenska Folkbibliotekarieförbundet (SFF) bildades. De välkomnade därför möjligheten att kunna verka i ett större sammanhang. Bibliotekarierna på de statliga biblioteken hade inte samma erfarenheter och de vände sig mer till museimännen och arkivarierna.

Det var en klasskillnad mellan statligt anställda och kommunalt anställda bibliotekarier. De statligt anställda hade ofta en vetenskaplig forskarbakgrund, något som folkbibliotekarierna saknade. Det skulle ta många år innan olikheterna suddades ut.

Bibliotekslagen var en viktig fråga för förbundet

En för förbundet mycket viktig fråga redan från starten och lång tid framåt var den om en kulturlag. DIK krävde istället en bibliotekslag. Dåvarande kulturminister Jan-Erik Wikström (fp) var positiv till vårt förslag men fick bara stöd från två partier. Under den borgerliga regeringen 1991-1994 pressade DIK den socialdemokratiska oppositionen hårt genom ett otal möten och uppvaktningar. Vi lyckades få ledande företrädare att ändra åsikt och bibliotekslagen blev verklighet 1996. Lagen innehåller bestämmelser om det allmänna biblioteksväsendet, länsbibliotek, skol- och högskolebibliotek samt ansvarsfördelning mellan stat, kommun och landsting. Även om lagen var en framgång ansåg många att den var "tandlös" eftersom den inte innehöll sanktioner mot dem som inte uppfyllde lagens krav. Vad man uppnått uppfattades ändå som en seger.

Rekrytering

Gränslös rekryteringsoffensiv

Åter till 1972 och det nystartade DIK-förbundet. Man kan utläsa av protokollen att det nystartade förbundet gjorde en rivstart "Budgeten och stadgarna är antagna men nu gäller det att sätta fart på rekryteringen av nya medlemmar" och "Vi får inte förlora oss i detaljerna utan sopa in början till grunden av DIK". Ordförande var Bert Fredriksson och kanslichef Jan Skoglund. Efter en kortare tid kom även Åke Lindström in i kansliledningen. Förtroendemännen måste vara villiga att arbeta och vara vidsynta i sitt rekryteringsarbete och inte i första hand se till rättvisefördelningen mellan yrkesgrupperna, något som tidigare varit fallet. DIK skickade rekryteringsinbjudningar till tänkbara och ibland otänkbara grupper t.ex. läkemedelskonsulenter, länsbildningskonsulenter, sång- och talpedagoger, studievägledare, förlagsredaktörer, teater- och musikverksamma institutioner som Riksteatern, Rikskonserter, Riksutställningar, Grafiska institutet m.fl. Man hade planer på att initiera förhandlingar med AMS för att kunna rekrytera "beredskapsarbetande" akademiker. Det var en "gränslös" rekryteringsoffensiv och man konstaterade att "det gäller att sätta fart på rekryteringen och det måste ske skyndsamt".

DIK producerade en ambitiös och professionell informationsplan. Medlemmarna fick personlig information när det gällde förbundets uppfattning i ekonomiska frågor, skattefrågor m.m. Varje medlem fick ett personligt "paket" med information i dessa frågor och ett medföljande förkortningslexikon. Informationen skickades med post hem till varje enskild medlem. Eftersom bibliotekarietjänsten var väl spridd över hela landet var de väl lämpade att sprida DIKs budskap över hela landet.

Kommunsammanslagningen 1971-72 resulterade i större kommuner med ett ökat befolkningsunderlag och därmed ökade ekonomiska resurser. Man kunde anställa mer personal och det innebar nästan undantagslöst att man anställde en person med ansvar för kulturfrågorna. Det blev oftast en bibliotekarie med tjänstetitel Biblioteks- och kulturchef. Förutom kravet

på en bibliotekslag prioriterade förbundet lönefrågor för samtliga grupper, fler tjänster på museerna och ny utbildning för arkivarier. Relationen mellan de statligt anställda bibliotekarierna (VBT), mest män, på universitetsbiblioteken och folkbibliotekarierna SFF var under lång tid ganska spänd. För att få inträde i VBT krävdes filosofie licentiatexamen. Denna bestämmelse uteslöt många potentiella nya medlemmar och många vände VBT/DIK ryggen och sökte sig till andra inte alltid Saco förbund.

Rekrytering av förtroendemän och delföreningar

En viktig strategi för rekryteringen var att samla in "know-how" för de potentiella nya medlemmarna. Man ville ha ett kunnigt fullmäktige, en kunnig styrelse och ett kunnigt kansli. När det gäller förtroendemän skulle man utgå från dessas intresse och villighet att offra tid för DIK i stället för, som ofta är fallet, att en viss grupp ska vara representerad. DIK skulle inte starta med andra än de bästa förtroendemännen.

Arbetsfördelningen var inte helt enkel. I många fall måste styrelsen hämta råd från delföreningarna, i andra fall kunde styrelsen arbeta självständigt. För att ett förbund skulle välja att gå in i DIK måste de förbund som sökte inträde, samma dag som de blev medlemmar, också besluta om nedläggning av det gamla förbundet. Med facit i hand måste man erkänna att DIK var framgångsrikt i sitt arbete att rekrytera medlemmar. Alla lät sig dock inte övertalas. DIK har alltid haft en komplicerad och ofta frostig relation till förlags-musik- och teatervärldens organisationer. Under en lång period gällde det främst meningsskiljaktigheter i upphovsrättsliga frågor.

Biblioteksskolans tillkomst

Relationen blev ännu frostigare till VBT, de vetenskapliga bibliotekarierna, i och med Biblioteksskolans tillkomst. Biblioteksskolan skulle placeras i Borås. Borås var en stad vars främsta näring var textilindustri. Många textilföretag flyttade till länder med lägre löner än Sverige vilket innebar att det fanns gott om tomma lokaler. Dessutom var Borås dåvarande statsminister Ingvar Carlssons hemstad och dåvarande

finansminister Gunnar Sträng satt i riksdagens första kammare på ett mandat från södra Älvsborg. Placeringen hade också ett regionalpolitiskt motiv. Utredningen innehöll därutöver en sänkning av kunskapsnivån då man ansåg att en alltför hög kunskapsnivå var en misshushållning av samhällets utbildningsresurser!

Utbildningen skulle starta 1 juli 1972. Statsministern befarade att alltför många, alltför meriterade skulle söka till bibliotekarieutbildning därför sänktes grundkraven till tvåårigt gymnasium. Meriter därutöver d.v.s. akademiska studier skulle begränsas till 80 p. Av förklarliga skäl var DIK-medlemmarna oerhört engagerade i utbildningsfrågorna. Uppvaktningar och seminarier avlöste varandra. 1972 startade intagningen till en utbildning utan kursplaner och med den kommande utbildningen förlagd i två nedlagda skolor. 180 platser fanns och 2000 sökte! De första studenterna tillhörde 1968-års vänster. De kom ur grupper som varit med om majrevolten och att foga sig i beslut utan omfattande diskussioner var inte deras arbetsätt. UHÄ hade beslutat att utbildningen skulle ha en tregradig betygsskala: väl godkänd, godkänd och underkänd. Protesterna blev högljudda och studenterna vann så småningom den striden. Resultatet blev två grader, godkänd och underkänd. Största delen av undervisningen genomfördes genom grupparbeten. Inga individuella prov accepterades. En f.d. lärare från utbildningen citerar i boken " Bibliotekarie 70 år av facklig kamp" Dickens "Två städer" och "Det var den bästa av tider, den värsta av tider."

Men inga revolutioner varar för evigt, inte heller denna. 1980 fastställde UHÄ en ny utbildningsplan och BHS knöts närmare Stockholms-, Göteborgs- och Uppsala Universitet. Biblioteksskolan hade nu blivit Bibliotekshögskolan. Kraven på forskningsanknytning blev allt högljuddare. En av de effekter som uppnåddes genom anknytningen till universiteten var att den utbildningsmässiga skillnaden mellan folkbibliotekarier och bibliotekarier vid högskolor och universitet minskade och de två grupperna närmade sig varandra och därmed minskade klyftan mellan de båda delföreningarna VBT och SFF. De började samarbeta för att stärka professionen bibliotekarie. De ingick i

det internationella arbetet och till sist 1997 gick de samman till en delförening, Bibliotekarieförbundet.

Flytten till Planiavägen

DIKs lokaler låg på översta våningen i ett höghus på Becksjudarvägen i Nacka. I takt med att förbundet växte behövdes större lokaler och 1985 kunde DIK flytta in i ett eget kontorshus på Planiavägen tillsammans med Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter och Naturvetarförbundet. Huset invigdes av Lennart Bodström, utbildningsminister i den socialdemokratiska regeringen 1985-1989. Det var ett samboförhållande som varade till 2016 då DIK sålde sin andel av huset och flyttade in till centrala Stockholm.

Under många år fördelades personalens kunnande mellan de tre förbunden och ombudsmännen kunde arbeta för alla tre organisationer. Ombudsmännen kunde sköta förhandlingar för alla tre förbunden ofta vid samma förhandlingstillfälle till exempel i en kommun.

De tre förbunden hade egna styrelser, egna lokala förtroendemän och egen budget. Kostnader för administration och skötsel av huset sköttes gemensamt och delades i förhållande till nyttjandet. Från starten och fram till pensioneringen var Åke Lindström kanslichef och den sammanhållande länken, inspiratören och den professionella tryggheten för alla anställda i Akademikerhuset. Det var ett fruktbart och inspirerande samarbete. Men allt eftersom förbunden växte, framför allt Naturvetarförbundet, kom det nära personalsamarbetet att i viss mån luckras upp.

Det lokala arbetet – vitböcker och utbildning

Det lokala fackliga arbetet intensifierades genom att många lokala förtroendemän från samtliga DIKs delföreningar engagerade sig med kraft och kunskap i det fackliga arbetet. En första gemensam åtgärd var att ta fram vitböcker om kulturens ställning i samtliga län. Med siffror som vapen kunde vi visa hur mycket eller lite de olika länen satsade på kultur. Vi besökte samtliga län och uppvaktade lokala och regionala politiker, riksdagsmän och ministrar. Vårt vapen var de korrekta siffror

som vi kunde presentera och det blev tydligt vad respektive län satsade på kulturens område. Det var svårt att mäta de omedelbara effekterna av arbetet men DIK blev bekant över hela landet och syntes i alla län. Vi vet att man i det regionala och lokala arbetet använde sig av våra siffror och vårt sätt att argumentera för kulturens betydelse. Kommunförbundet tackade DIK för det värdefulla arbete som vi hade lagt ned på att ta fram fakta, fakta som var till stor nytta också för Kommunförbundet!

Många av de lokala fackliga företrädare som arbetat med att ta fram vitböckerna kom att utgöra DIKs stabila och ovärderliga grupp av lokala och regionala förhandlare. De fick en kvalificerad och gedigen utbildning i bl.a. argumentation, lönebildning och organisationsfrågor. De kunde på egen hand sköta förhandlingar i den egna regionen. Om man fick svårigheter som man inte kunde bemästra så fanns en öppen linje till kansliets ombudsmän. De kom från samtliga delföreningar och arbetade med stort engagemang. De blev ett kitt mellan delföreningarna och åstadkom en kollegial enhet för förbundet. De skötte inte enbart löneförhandlingar utan även omorganisationer. Många anordnade lokala och regionala fackliga utbildningar.

Bok- och Bibliotek

1985 blev ett märkesår i förbundets historia då Bok och Biblioteksmässan ägde rum för första gången. En bakomliggande orsak var att de årliga biblioteksmötena hade till nytta och innehåll urvattnats allt mer och kommit att bli ett debattforum för lokala politiker. Bertil Falck hade efter en brokig karriär tillträtt en tjänst som administrativ chef för Göteborgs stadsbibliotek. Bertil var en idérik och orädd bibliotekschef. Han tyckte att bibliotekarierna utgjorde en underutnyttjad resurs med få tillgängliga utvecklingsmöjligheter på den egna arbetsplatsen. Han annonserade i DIK Forum om managementkurser efter SAS modell för bibliotekarier och senare även för arkivarier. Bertil Falck träffade Conny Jakobsson som var driftig bibliotekschef i Hagfors och resultatet av mötet kom att bli den allra första Bok- och Biblioteksmässan.

Mässan var fullständigt främmande och en i viss mån skrämmande värld öppnade sig för oss. DIKs medlemmar, ofta med bakgrund i 1968 rörelsen, ryste vid blotta tanken på en kommersiell mässa. Men det fanns mycket få möjligheter till fortbildning och här erbjöds möjligheter som var öppna för alla personalkategorier. Biblioteken och arkiven kom till mässan lite trevande i början. DIKs styrelse stödde helhjärtat, om än med viss bävan, företaget.

DIK skulle utse årets bibliotek. Det var i linje med att det fanns få om än några stimulerande åtgärder som erbjöds för att glädja och stimulera det goda arbetet som utfördes. Årets bibliotek utsågs och utses fortfarande av en jury som består av en företrädare från riksdagen, en ledamot av Kulturrådets styrelse, representant från folkbildningen och även någon från Författarförbundet. Första gången gick titeln Årets bibliotek till Laholms stadsbibliotek. Prisutdelningen var ståtlig och ägde rum i Göteborgs konserthus. Konserthussalen var full till sista plats och jag hade, som ordförande i DIK, äran att på darrande ben inför en fullsatt konsertsal dela ut priset. Det var ett underbart ögonblick. Priset delas fortfarande ut och det har följts av Årets arkiv och Årets museum. Nu sker prisutdelningen i DIK:s monter på mässan.

Internationellt engagemang

Bok- och Biblioteksmässan har haft och har stor betydelse för förbundet. DIK anordnar seminarier i angelägna ämnen, dessutom får de besökande medlemmarna tillfälle att träffa och få en personlig pratstund med några av våra ombudsmän. Den kom också att bli ett avstamp för DIK:s internationella engagemang. Det började med systerorganisationerna i Danmark och Norge. Vi arrangerade gemensamma utställningar och seminarier inför eventuella inträden i Europeiska Unionen. I och med diskussionerna om EU-inträden och den allt mer snabbväxande digitaliseringen kom också informationsfrågor och frågor om upphovsrätt i olika medier att bli en viktig del av vårt arbete. Upphovsrätten, inte enbart som en juridisk fråga utan också en demokrati och kulturpolitisk fråga, var viktig. DIK:s engagemang i dessa frågor kom att bli främst på nordisk

men också på europeisk nivå. Tillsammans med de nordiska kollegorna producerades skrifter, seminarier m.m.

Ett viktigt och intressant resultat var vitboken "Drömmen om Europa, längtan, möjligheter och fallgropar". Våra systerorganisationer i Norge och Danmark organiserade samarbetet runt skriftens innehåll, omfång m.m. Innehållet kan exemplifieras med titlar som: Europa eller europeisk i Norden, Norden i ruiner, Europa som hot, Europa som städer med kultur, Europa som en neokolonial tankegång, Européer som ett positivt uttryck! Man förde diskussioner om kulturens egenvärde. Skulle man förbli nordisk i Europa? Det nordiska samarbetet måste utgöra en försvarslinje för att bevara den nordiska kulturen!

Förhoppningar, nyfikenhet och farhågor hopades inom DIK likaväl som inom andra organisationer. En effekt av detta blev att DIKs olika professioner blev medlemmar i europeiska och internationella professionsorganisationer. Samtliga delföreningar hittade sin internationella hemvist. Man fick också respektive arbetsgivare intresserad och därmed också villig att stå för kostnaderna. Arkivarierna blev medlemmar i ICA, Council of International Archives, grundat 1931. Museimännen blev medlemmar i ICOM, International Council for Museums, en organisation som arbetar mest med museernas ställning i samhället och är en del av UNESCO. ENCATC är en organisation för utbildningar inom informationsadministration. IFLA, International Federation of Library Associations, och EBLIDA, European Bureau for Library, Information and Documentation Associations är organisationer för bibliotekarier.

DIKs medlemmar medverkade till att sprida kunskap om internationellt arbete inom vår sektor och att föra in internationella aspekter i vårt professionsfackliga arbete. DIK hade vissa svårigheter att bli medlem i dessa organisationer eftersom vi inte var en renodlad professionsorganisation utan också en facklig organisation. Det var en okänd organisationsform i de flesta länder. Efter vissa förhandlingar löste sig problemet. Det omfattande internationella engagemanget betydde inte att vår fackliga

uppgift kom i skymundan. I vissa avseenden innebar det att ny kunskap och nya aspekter på yrke och verksamheter berikade våra professioner. IFLA har många sektioner med specifik kunskap inom olika verksamhetsgrenar till exempel biblioteksverksamhet för barn, handikappade, referensarbete och en särskild sektion för yttrandefrihetsfrågor.

EBLIDA kom att bli den organisation som stod oss närmast. En bidragande orsak var att jag som DIKs ordförande också var ordförande i EBLIDA

Upphovsrätt

Genom DIK:s aktiva medverkan i EBLIDA kom de upphovsrättsliga frågorna upp på vår agenda. Upprinnelsen var EU kommissionens direktiv om rätten till information och den snabba digitala utvecklingen. Det fanns starka farhågor att enskilda personer inte skulle tillåtas att läsa, titta på eller kopiera dokument utan att betala upphovsmannen. Citat ur ledare i DN den 9 februari 1999 "EU parlamentet intrasslat i nätets upphovsrätt". DN den 2 februari 2006 "Strängare upphovsrättsregler får absurda konsekvenser". Titeln till ledaren löd "En lag för Disney eller för kulturarvet?".

Diskussioner och möten med upphovsrättsorganisationer i Sverige och EU avlöste varandra. Tonen var ofta tuff för att inte säga fientlig. DIKs möten med Författarförbundet, Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsnämnd och andra svenska organisationer var hårda för att inte säga hätska. De frostiga relationerna till dessa organisationer varade i många år. I EU-världen presenterade EBLIDA ett ändringsförslag till kommissionens förslag. Det innebar en balans mellan rättighetsinnehavarens skydd och allmänhetens tillgång till information liksom forskningens och utbildningens tillgång till dokument. EBLIDA förhandlade på europeisk nivå med WIPO, World Intellectual Property Organisations. WIPO är en mäktig och hårdför organisation med företrädare för bland andra fransk Telecomindustri. Vi var tre personer som förhandlade för EBLIDA och WIPO hade femtio. Vårt förslag vann. Det var en underbar segerkänsla när vi hörde fransmännen kommentera vår seger "Hur många var dom egentligen, biblioteken alltså?"

Vi var en svensk, en tysk och en norrman. Vi var väl pålästa och totalt orädda.

Det var en intensiv period och DIKs insatser var mycket betydelsefulla för framtiden. En av de positiva effekterna blev att bibliotek, museer och arkiv räknades som mycket viktiga aktörer när det gäller att bereda allas tillgång till kulturarvet. Vi hade 1998 pekat på de konsekvenser direktivet, om det antogs, skulle innebära – fri kopiering skulle enbart gälla för illustrationer för vetenskapliga verk och för synskadade ”om behovet är framkallat av handikappet”.

Yrkesetiska riktlinjer

Med det internationella samarbetet kom också professionsfrågorna att få en mer framträdande roll bland DIKs medlemmar. 1985 skrev jag en artikel om yrkesetik i DIK-Forum. Ämnet mottogs med kompakt ointresse från samtliga delföreningar. Kommentaren var ”Vi arbetar och har inte tid med sådan lyx”. År 1990 och början av 2000 svängde opinionen och intresset för frågan. Etiken var inte längre den fråga man sysslar med när man har gjort allt annat klart. Yrkesetiken hade flyttat in i vardagen där den hör hemma. USA var som i många andra fall ett föregångsland när det gäller yrkesetik. Man reviderade ständigt reglerna och tryckte nya upplagor av yrkesetiska riktlinjer. För tio år sedan fanns det yrkesetiska riktlinjer i 37 länder. Nu är de nog fler.

I Norden, med våra fackliga traditioner, kom yrkesetiken att hamna på det fackliga bordet. Yrkesetiken bottenar i FNs deklaration om de mänskliga rättigheterna, frågeställningarna man ska ställa sig vid alla möten med sina avnämare. Men också effekter av mötet ska diskuteras. Nu har alla DIKs yrkesgrupper antagit och reviderat yrkesetiska riktlinjer och spritt dem i medlemsleden.

Konfrontation med Front National

Vid valen i Frankrike 1997 fick det högerextrema partiet Front National politisk majoritet i fyra sydfranska kommuner: Marignane, Orange, Vitrolles och Toulon. En av Frontens omedelbara åtgärder var att angripa folkbiblioteken. Det kan

anses underligt eftersom de franska kommunala biblioteken endast besöks av 5 % av befolkningen. Men man hade ett specifikt syfte med "attacken", Frontens egna skrifter fanns inte på öppna marknaden. De hade följaktligen svårt att sprida sina tankar i skrift. Man rensade ut all litteratur som handlade om adoption, människor med olika hudfärg m.m. från folkbiblioteken och ersatte den med Frontens egna skrifter. Detta gjorde man för att "rena" den franska kulturen från yttre influens. Bibliotekarierna sades upp från sina jobb och ersattes av partitrogna!!! Kritiken uteblev inte från franska Biblioteksorganisationen, men kom också från internationella organisationer. EBLIDA var den mest aktiva. Vi uppvaktade Jean Le Pen i parlamentet, Europeiska Kommissionen m.fl. Kritiken hörsammades av NF i så måtto att de uppsagda bibliotekarierna tvingades att utbilda "de partitrogna". En skymf!!

Under 1997 besökte jag som dåvarande ordförande i EBLIDA, tillsammans med en av de uppsagda franska kollegorna, de fyra kommunerna. Det var rätt uppenbart för de som arbetade i biblioteken att vi inte hörde dit och stämningen blev rätt obehaglig, ja rent av hotfull. Som stöd för de franska bibliotekarierna gjorde DIK en namninsamling till förmån för de franska bibliotekarierna. Vi samlade in mer än 500 namn och listan skickades till Jean Le Pen, utan reaktion!!! Plötsligt tystnade de franska kollegornas klagan. De ville inte längre tala om vad som hade hänt. Ännu idag vet jag inte vad som tystade dem.

Lön och status

Givetvis arbetade DIK mycket aktivt med lönefrågorna för samtliga yrkesgrupper. Lönerna fastställdes på Svenska Kommunförbundet och kriterierna baserades på antal år hos arbetsgivaren, dyrortsgrupp, kallortstillägg och, för chefer, kommunstorlek. 1980 blev ett viktigt år för bibliotekariernas löner. Under förhandlingarna enades man om att prioritera kvinnodominerade grupper varav bibliotekarierna var en. Dessa utvalda grupper skulle få ett lönemässigt utfall som var dubbelt så stort som övriga Saco-förbunds.

10 år senare det vill säga 1990 skrev dåvarande kulturminister Bengt Göransson ett ilsket inlägg i tidningen Proletären 1990:5 s. 10. "Dom (dvs bibliotekarierna) ska inte vara missnöjda dom har ju fått sitt". (Det var tio år senare och tacksamheten skulle tydligen räcka in i evigheten).

Förutom lönen var yrkets status en viktig fråga för flera DIK grupper. Museimännen hade förutom dåliga löner svårigheter att få jobb. En medlem berättade vad som hände när han sökte jobb på Skansen. Han fick till svar att de inte kunde anställa honom eftersom han krävde så hög lön. Chefen svarade medlemmen: Jag kan gå ut på stan och hitta en "Fröken Skansen" och hon kräver inte så hög lön som du!!!

Tiderna har ändrats och nu finns det många specialister på våra museer och deras löner har förbättrats väsentligt. Arkiven har fått fler tjänster och högt specialiserade medarbetare med bättre löner. Nu innehas det högsta ämbetet i vår svenska arkivorganisation, Riksarkivet, av Karin Åström Iko. Karin är Sveriges första kvinnliga Riksarkivarie som f.ö. efterträdde mig som DIKs ordförande.

Förbundstidning

Frågan om en förbundstidning stöttes och blöttes från 1972 till 1983 då första numret av den gemensamma tidningen DIK-Forum utkom.

Efterord

Min historia med DIK blev mer än 18 år men min fackliga historia började långt tidigare. I mitten av 1970 talet fanns ett uselt fungerande Sacoråd i Uppsala. Vi hade ingen möteslokal och vid lokala förhandlingar var SKAF och SKTF representerade av ett tiotal personer, Saco i bästa fall av en. Vi var ett par personer som avsatte ordföranden och startade på nytt. Vi hade ingen lokal men om vi hittade något billigt ställe att vara på så skulle Saco betala hyran. Vi hittade en liten, billig lokal som vi kunde möblera med utstrangerade möbler ur kommunens förråd.

Vi lyckades skapa ett fungerande Sacoråd. Det blev början till en rad uppdrag för mig; Länskolnämnden, Historisk Filosofiska sektionsstyrelsen vid Uppsala universitet,

bibliotekskonsulent vid Sekretariatet för Europainformation (som verkade förefolkomröstningen), styrelseledamot av SFF (folkbibliotekarieförbundet), ordförande 1985-90, ordförande DIK 1985-2003, ordförande EBLIDA 1998-2004, ledamot i Kulturrådets styrelse 2002-2006.

Uppsala i juni 2017

Britt Marie Häggström

Källor

Bevarade protokoll från de första åren. Finns på TAM-arkivet

DIK-Forum

Samtal med f.d. förtroendevalda



Stark tillväxt i ständig konkurrens

- Från Juristförbund till Jusek

Av Per Henriksson

Inledning

För nästan femtio år sedan gick Juristförbundet ihop med det lilla Samhällsvetareförbundet. Det var ett vägval som var avgörande för förbundets framtida profil och verksamhet. Istället för att vara ett renodlat professionsförbund siktade man in sig på att samverka med andra näraliggande akademikergrupperingar. Få av de som låg bakom fusionen kunde väl på den tiden ha föreställt sig att förbundet femtio år senare skulle vara mer än åtta gånger större. Knappast heller att det statligt dominerade Juristförbundet totalt skulle ha ändrat skepnad där flest medlemmar finns inom den privata sektorn och där bara var tredje är jurist.

Varför blev det ingen fusion med SSR i början av 90-talet trots att bägge förbunden fattade principbeslut om samgående? Varför har Jusek och Civilekonomerna aldrig kommit överens om rekryteringen av ekonomer? Det är vanliga frågor som ständigt återkommer från omvärlden. Det har varit nära vid flera tillfällen. Ett snabbt svar är att det nybildade JUS lyckades fantastiskt bra att växa på egen hand men misslyckades i ambitionerna med att få till stånd ytterligare samgåenden och därmed en mer rationell förbundsstruktur inom Saco. Samtidigt har vi på senare tid hittat nya former för nära samverkan i det dagliga arbetet.

Detta är en personligt färgad berättelse kring hur Juristförbundet utvecklats till Jusek. Förbundet har alltid levt med hård konkurrens från en lång rad fackförbund om medlemmarna inom alla områden, möjligen med undantag av statligt anställda jurister. Därför handlar det mycket om organisationspolitik. Men därutöver beskriver jag med bred pensel Juseks fackliga agerande som skapat förutsättningar för medlemstillväxten.

Under årens lopp har Jusek haft lyckan av att ha många dugliga, kända och färgstarka ledare, såväl ordföranden, verkställande

direktörer och andra ledande befattningshavare som varit väldigt betydelsefulla för Juseks utveckling. De förtjänar alla att omnämnas i de olika avsnitten. Men antalet är stort och därmed är risken stor att viktiga individer skulle falla mellan stolarna. Alexanderhugget har därför blivit att med få undantag utelämna enskilda namn.

Mina huvudsakliga källor är Jusektidningen under en femtioårsperiod, protokoll och avtal, samtal med före detta kollegor samt personliga minnen från nära fyra decennier som förbundsanställd.

Akademikerexplosionen

Sextioalet var en tid av optimism och framtidstro. Levnadsstandarden steg och välfärdsstaten fortsatte att utvecklas. Industrin gick på högvarv, folk flyttade till städerna och tillväxten var snabb. Arbetslösheten var extremt låg i jämförelse med dagens nivåer. Men samtidigt var det en orostid. Kalla kriget rasade som värst och vietnamkriget gick in i sitt intensivaste skede. En stark vänstervind rådde i den inrikespolitiska samhällsdebatten och präglade kulturliv, arbetsmarknad och, inte minst, utbildningsväsendet.

Den politiska radikalismen frodades på universiteten och tilltog alltmer i slutet av decenniet, i synnerhet på de samhällsvetenskapliga fakulteterna. Med utsvängda byxor, Woodstockfrisyrer och hemmavirkade västar engagerade sig studenterna i stökiga stormöten kring de hetaste samhällsfrågorna. En sådan fråga var hotet mot universitetens fria ställning i form av det kontroversiella s.k. UKAS-förslaget där de fria fakulteterna skulle regleras hårt med ett fast linjesystem. Den politiska oron bland studenterna nådde sin kulmen med den berömda kårhusockupationen i maj 1968.

Statsapparaten och de kommunala förvaltningarna växte snabbt. Den ökade välfärden behövde administreras och styras. Det rådde en stark tro på staten som problemlösare och att det offentliga uppdraget skulle expandera. När nya problem identifierades inrättades ofta nya myndigheter.

Nya grupper efterfrågades, inte minst akademiker med olika samhällsvetenskaplig kompetenser.

Ur ett fackligt perspektiv blev sextiotalet en tid av genombrott för SACO-förbunden. I mitten på decenniet fick SACO och dess förbund förhandlings- och konflikträtt inom den statliga sektorn och man blev snabbt en facklig aktör att räkna med. Dessförinnan hade förbunden fått förhandla med fullmakter för varje enskild individ.

Det var en tid då universiteten expanderade våldsamt. Kurvan med antalet studenter gick spikrakt uppåt. Från att ha varit enstaka studenter i varje gymnasiekull som sökte sig vidare till universiteten så blev det inom några få år inte särskilt exklusivt utan snarare naturligt att läsa vidare efter studentexamen. De flesta utbildningar inom samhällsvetenskap, juridik, humaniora och naturvetenskap var ospärrade och det var där som den stora expansionen skedde. Det var bara att anmäla sig, söka studiemedel och börja studera. Linjesystemet hade ännu inte kommit inom det samhällsvetenskapliga området och studenterna kombinerade själva ihop sin examen, ofta utan större eftertanke om framtida jobb och karriär. I början av 60-talet examinerades omkring 4000 från universiteten och högskolorna. I slutet av decenniet hade antalet ökat till drygt 10 000 för att i början av 70-talet uppgå till 20 000. Det blev en långsiktig överlevnadsfråga för Sacoledningen att förbunden skulle lyckas attrahera tillräckligt många av de nyexaminerade.

SACO lanserade begreppet Akademikerexplosionen som blev allmänt vedertaget i den utbildningspolitiska debatten. Inom samhällsvetenskap och humaniora gick det stora flertalet av de nyexaminerade in i offentlig tjänst och Saco oroade sig för hög framtida arbetslöshet. Oron var minst sagt befogad och det blev snabbt ett kraftigt överskott av unga akademiker i början av 70-talet. Det var inte ovanligt med hundratals sökande till ett jobb. Många fick ta jobb som saknade koppling till deras utbildning. Flera stora industriföretag var ute och erbjöd nyexaminerade renodlade industriarbetarjobb. Exempelvis anställde både Volvo och SAAB grupper av nyexaminerade samhällsvetare och humanister för jobb vid löpande bandet.

Sveriges Samhällsvetareförbund

Sveriges Samhällsvetareförbund var i slutet av sextioalet med våra dagars mått mätt ett litet och svagt pyttförbund även om den nyvunna förhandlingsrätten hade gett en del luft under vingarna. Man hade omkring 2000 medlemmar och antalet studentmedlemmar var klart större än antalet yrkesverksamma. Organisationen utgjordes i stort sett bara av styrelsen. Den stora fackliga profilfrågan som förbundet drev med viss framgång var ingångslönen i statsförvaltningen. Normalt anställdes man det första året som amanuensaspirant. Därefter väntade en tjänst som amanuens om man inte gjorde bort sig och en fortsatt statlig karriär låg öppen.

Förbundet stod inför en gigantisk uppgift. Det fanns 4000 yrkesverksamma samhällsvetare, de flesta i statlig tjänst. Man organiserade alltså bara var femte yrkesverksam. Samtidigt fanns 25000 studerande vid de samhällsvetenskapliga fakulteterna där futtiga 4 procent var med i förbundet. Hur skulle man lyckas rekrytera tillräckligt många av de nyexaminerade? Något eget kansli var inte att tala om. Förbundet köpte sina kanslitjänster av Sacos kanslikartell där man delade resurser med en rad andra småförbund.

Det fanns också enorma fackliga utmaningar. Under sextioalet var löneutvecklingen för offentligt anställda akademiker skral. De allt högre marginalskatterna gjorde att medlemmarna, trots höjda nominella löner, upplevde att man successivt tappade i köpkraft och fick mindre pengar i plånboken. Samtidigt verkade Samhällsvetareförbundet i en politisk motvind. SACO lanserade livslönebegreppet som då upplevdes som extremt kontroversiellt, i synnerhet inom LO och inom breda politikerretsar. En del i SACOs politik bestod av köpkraftsberäkningar. Det var en ny definition av reallönebegreppet där man inte som tidigare inte bara redovisade löneutvecklingen med hänsyn till inflationen utan även med hänsyn till skatterna.

SACO blev ett välkänt men kontroversiellt begrepp i samhällsdebatten, måhända förstärkt av organisationens stridbare VD Bertil Östergren. LO dundrade mot SACO och

organisationens sätt att räkna, Man framställde SACOs politik som särskilt riktad mot deras grupper. LO var på den tiden en åtskilligt större maktfaktor i samhället än idag och deras fackliga strider riktade sig inte bara mot arbetsgivarna utan siktade in sig brett mot företagets vinster, något som senare på 70-talet skulle leda fram till kraven på löntagarfonder.

Idag är det svårt att förstå varför SACOs resonemang om livslön och organisationens nya sätt att beräkna reallön kunde vara så kontroversiellt. I backspegeln kan man väl konstatera att Saco hade rätt i sak. Men i slutet av 60-talet var läget annorlunda. Den politiska debatten kring livsinkomster och reallön hämmade alla akademikerförbunds rekrytering men bland samhällsvetare inom statsförvaltningen ansågs det särskilt kontroversiellt att vara "Sacoansluten". Redan före livslönedebatten var Saco ett rött skynke i många samhällsvetares ögon. Särskilt nya samhällsvetare i statlig tjänst anslöt sig därför ofta till TCO-förbunden och framför allt till Statstjänstemannaförbundet, ST.

Att något drastiskt måste göras var uppenbart för Samhällsvetareförbundets styrelse. Det var tydligt att man inte klarade att locka till sig tillräckligt många samhällsvetare och bli någorlunda representativa företrädare för gruppen. I början av 1968 kunde man i en förbundsledare i tidningen Samhällsvetaren läsa: ... "De unga (samhällsvetarna under utbildning) ska trängas med oss gamla men också med jurister, civilekonomer, socionomer och andra som i stor utsträckning har samma typ av arbeten som samhällsvetarna.... Om inte förbundet drastiskt lyckas förbättra sin rekrytering är den enda frågan av intresse om förbundet ska dö snabbt eller tyna bort... Styrelsen har sagt upp samarbetet med Sacos kanslikartell från årsskiftet 68-69 för att ha fria händer att hitta samarbetspartners i sacofamiljen..."

Samverkan med Juristförbundet syntes då ligga närmast till hand men även förbunden för civilekonomerna och socionomerna nämndes som tänkbara samarbetspartners. Men tankarna handlade vid den tidpunkten alltså enbart om samarbete och alltså inte om fusion genom att gå ihop med något annat förbund.

Förbundens tillkomst

Redan på trettioalet bildades samhällsvetenskapliga intresseföreningar. Inledningsvis handlade det om att skapa intressegemenskap mellan de som utbildats på den nya politices magisterutbildningen. Utbildningen till pol mag hade tillkommit i mitten av trettioalet och innehöll grundstenar i form av statsvetenskap, företagsekonomi, nationalekonomi, statistik och en propedeutisk juridikkurs. De nya pol magarna togs initialt emot med stor misstro inom den av jurister dominerade förvaltningen. Det Statsvetenskapliga intresseförbundet bildades 1942 som en mer renodlad facklig organisation för yngre pol magare och studenter. De tyngsta fackliga frågorna var ingångslönerna i statsförvaltningen och att få till stånd praktik i utbildningen där man med avund sneglade på de nyexaminerade juristernas notariemeritering.

Namnet Sveriges Samhällsvetareförbund kom till vid årsmötet 1956. Då omfattande förbundet inte längre bara pol magare utan även fil kandare med mer variation inom de samhällsvetenskapliga ämnena. Det var många belackare som ogillade namnbytet även om begreppet samhällsvetare alltmer hade börjat användas. Inför årsmötet deklarerades att "ordet Samhällsvetare som inte finns i svenska akademins ordlista kommer säkert att finnas i nästa upplaga om vi byter namn." Men det dröjde ända till 1965 innan de samhällsvetenskapliga ämnena, nationalekonomi, företagsekonomi, statskunskap och statistik fick en egen samhällsvetenskaplig fakultet vid universiteten från att tidigare tillhört den humanistiska fakulteten.

Andelen samhällsvetare med en statsvetenskaplig inriktning sjönk successivt under femtio- och sextiotalen. Ekonomiämnen rymde fram och år 1968 var antalet studerande i de olika ämnena företagsekonomi, nationalekonomi, statistik, statskunskap och sociologi ungefär lika stora med ca 5 -6000 studenter i varje grupp.

Sveriges Yngre Juristers Förening, SYJF, bildades 1940. Med våra dagars mått var det en riktig kamporganisation som tog strid för de mest grundläggande fackliga frågorna. Efter examen väntade

notariatiden. Under en stor del av den fick man jobba gratis, och ibland till och med betala för att få använda en skrivmaskin. Men än viktigare än lönen var kravet på att notariatiden skulle bli mer utbildningsinriktad. Man krävde också 500 kr i minimilön för statliga jurister som på den tiden ansågs vara ett väldigt djärvt krav. SYJFs verksamhet präglades av ungdomlig entusiasm och idérikedom och redan efter ett år hade man över 700 medlemmar.

Under senhösten 1946 beslöt SYJF att vid årsskiftet omvandla sig till en riksorganisation för alla jurister. Det var inte okontroversiellt. Äldre jurister hade sett de yngre juristernas kontroversiella fackliga framfart med blandade känslor och bland medlemmarna var det många som oroades sig för att deras fackliga intressen skulle skjutas åt sidan. Det extra föreningsmötet drog femhundra medlemmar som efter sju timmars debatt enhälligt uttalade sig för att bilda Sveriges Juristförbund.

En attraktiv partner

I Samhällsvetareförbundets ögon var Juristförbundet en attraktiv partner. Det var ett stort SACO-förbund med den tidens mått med sina 8000 medlemmar. De hade en stark förhandlingsorganisation och var det dominerande SACO-förbundet inom den statliga förvaltningen där även Samhällsvetareförbundet hade merparten av sina medlemmar. Expansionen av den statliga sektorn hade lett till att alltför många jurister och samhällsvetare arbetade på samma typer av befattningar i olika myndighetsutövande funktioner. Förbundets styrelse konstaterade i tidningen Samhällsvetaren att "det finns arbeten som är vikta för de med juridisk examen och arbeten som bäst lämpar sig för samhällsvetare men det stora flertalet av våra medlemmar sitter på arbeten som lika väl kunde innehas av jurister och tvärtom. Vi har ingen anledning att som grupp konkurrera med varandra."

Men det fanns också mer krassa fördelar med att närma sig Juristförbundet. Man såg Juristförbundet som ett välbärgat förbund. Till skillnad från Samhällsvetareförbundet hade de en stark ekonomi, lägre medlemsavgift och, inte minst, en

väl uppbyggd konfliktfond som var guld värd eftersom en storkonflikt tycktes hota vid horisonten. Några år tidigare hade Juristförbundet köpt fastigheten Nybrogatan 30, alltså samma hus som Jusek fortfarande huserar i. I det huset fanns gott om plats för en framtida expansion.

Samhällsvetareförbundet var också imponerat över Juristförbundets medlemsorganisation. Den bestod av ett drygt tiotal sektioner utifrån var man arbetade. Det skulle gå utmärkt att utan vidare spisning inordna även Samhällsvetareförbundets medlemmar i deras sektioner. Professionsverksamheten frodades inom Juristförbundets rättssektioner för t ex domare och åklagare. Därutöver jobbade man hårt med att bevaka juristutbildningen men därutöver var professionsverksamheten begränsad. Sett ur Juristförbundets synvinkel innebar således inte en fusion med samhällsvetarna att deras arbete med professionsfrågor skulle komma i skymundan. De flesta jurister som arbetade som domare, åklagare, kronofogdar, advokater, polischefer och så vidare upplevde då som nu att professionsfrågor främst handlade om den egna juristgruppens roll och villkor snarare än om juristrollen i en mer generell mening.

I Samhällsvetareförbundets ögon var även Juristförbundets högsta beslutande organ, deras fullmäktige, attraktivt. "Det är tveklöst en fördel för medlemmarna att inte vara i händerna på en tillfällig opinion bland ett trettiotal slumpmässigt sammankomna medlemmar, som våra årsmöten kan vara", skrev man i en ledare i förbundetidningen.

Fusionen

Man blir förbluffad över hur fort processen mot en fusion genomfördes. I februari 1968 uppdrog Förbundsmötet åt styrelsen att fortsätta diskussioner med några förbund som bedömdes ha intresse av att ha kanslisamverkan och samverka med Samhällsvetareförbundet. Även om många i styrelsen säkert hade Juristförbundet i tankarna så var alltså uppdraget bredare och omfattade en rad Saco-förbund.

Men redan i majnumret av tidningen Samhällsvetaren talas för första gången om att gå längre än en kanslisamverkan

och kanske bilda ett Jurist- och Samhällsvetareförbund. Med entusiasm skriver man i tidningen: "Vi har fått många positiva kommentarer från medlemmarna och inte en enda negativ röst... Förhandlingarna, eller rättare sagt, de angenäma diskussionerna med Juristförbundets ledning..."

En tidplan gjordes upp. Planen var att inleda processen med en kanslisamverkan under 1969 och att slå samman de bägge förbunden under 1970. Men redan under sommarmånaderna stod det klart att det inte fanns någon större anledning att inleda med samverkan och det beslöts i stor enighet att det nya Jurist- och Samhällsvetareförbundet skulle bildas redan den 1 januari 1969.

Nuförtiden föreställer vi oss ofta att medlemsengagemanget i organisationsvärlden var bättre förr i tiden och att den här fusionen rimligen hade föregåtts av hetsiga diskussioner och stormöten långt ner i medlemsleden. Men det var si och så med det. Ett exempel är när Samhällsvetareförbundets styrelse beslöt att hela frågan om samverkan med Juristförbundet skulle behandlas på ett extra förbundsmöte före sommaren 1968. Mötet utlystes till den 20 maj men blev snöpligen nedklassat till ett informationsmöte. Kungliga Postverket hade vilat på utskicket av tidningen några dagar för länge och därför kom kallelsen ut för sent. Vid mötet kom, förutom styrelsen, åtta vanliga medlemmar och ingen opinion fanns mot en fusion. Den tama diskussionen kom att handla om den lämpligaste tidpunkten för fusionen.

I september ojade sig förbundets sekreterare över den låga medlemsaktiviteten i tidningen. Han konstaterade att det i stort sett alltid på alla möten och diskussioner i fackliga frågor var ungefär de vanliga 30 personerna som deltog.

Fanns det då inga inom Samhällsvetareförbundet som opponerade sig mot den tilltänkta fusionen? - Nej, praktiskt taget inte. En enda liten kort insändare i medlemstidningen under hela 1968 går att hitta där sammanslagningen ifrågasattes av en medlem. Men det handlade inte om någon avighet mot Juristförbundet utan om tempot i processen och en oro för effekterna av ett samgående. Slutklämman i insändaren

var att tempot i processen var för högt och att mer diskussioner i medlemsleden behövdes.

Drivkrafter bakom Juristförbundets fusionsvilja

I takt med universitetens våldsamma expansion under 60-talet var Saco en stark pådrivare för att federationen skulle få en mer rationell förbundsstruktur, inte minst för att klara av den stora expansionen av antalet nyexaminerade akademiker. Trots Sacos litenhet jämfört med de fackliga jättarna TCO och LO hade federationen fler medlemsförbund än något av dem. Samhällsvetareförbundet sågs av centralorganisationen som för svagt för att möta upp mot de nya utmaningarna med den våldsamma expansionen av universitetens samhällsvetenskapliga fakulteter. Saco drev därför på för att få till stånd en samverkan mellan förbunden. Det lilla Samhällsvetareförbundet måste helt enkelt tas om hand av något förbund med resurser.

Sannolikt var personfrågorna väldigt avgörande för att fusionen skulle komma till stånd. Chefsåklagaren Lennart Asplund var ordförande i Saco redan från sent femtiotal och blev även Juristförbundets ordförande 1967. Han ingick i en organisationskommitté inom SACO som eftersträvade en mer rationell förbundsstruktur. I kommittén satt också Styrbjörn von Feilitzen från Juristförbundet och som senare blev VD i det nybildade Jurist- och Samhällsvetareförbundet. Man kan nog utgå ifrån att de båda tillsammans hade en helt avgörande roll för att fusionen skulle kunna genomföras, och det snabbt.

I kommunikationen med medlemmarna kring fusionsplanerna intog Juristförbundet en helt annorlunda, mer formell och argumenterande ton jämfört med Samhällsvetareförbundet. I tidningen Juristnytt skrev man under våren 1968: "I ett uppdrag som anförtrotts SACOs organisationskommitté ingår bl a att pröva den nuvarande förbundsstrukturen... Från att vid starten haft intressebevakningen begränsad till löne- och anställningsvillkor bereds organisationerna numera av statsmakterna möjligheter till inflytande i olika former i praktiskt taget de flesta samhällsfrågor. Genom de vidgade uppgifterna har organisationerna påtagit sig en helt

annat ansvar än tidigare....Intresset i det fackliga arbetet sammanfaller ofta... Inte sällan har Juristförbundet även fört Samhällsvetareförbundets medlemmars talan.”

Man kan ana att det på olika håll sågs med en viss misstro mot att det professionstydliga Juristförbundet skulle förvandlas till en bredare, och därmed väsentligt otydligare, organisation. Säkert var tveksamheten särskilt stor inom de tydligaste juristprofessionerna såsom åklagare och domare men väsentligt mindre bland jurister runt om i statsförvaltningen och i kommunerna som i sitt dagliga arbete kom i kontakt med samhällsvetare på näraliggande befattningar.

Det tycks inte ha gjorts någon ingående och detaljerad analys av effekterna att gå från ett renodlat professionsförbund med tydlig profil till ett bredare förbund med alla schatteringar av samhällsvetare i vid bemärkelse. En anledning var säkert att många jurister, då liksom nu, kanske inte i första hand känner sig som jurister utan identiteten ligger snarare i rollerna som domare, åklagare, advokat, bolagsjurist och så vidare. De olika rättskarriärerna hade sina respektive sektioner inom förbundet och det var på den nivån som merparten av professionsfrågorna hanterades och sektionerna skulle leva kvar i det nya JUS. Men 1968 kunde man knappast föreställa sig att det nya förbundet med drygt 10000 medlemmar, varav 80 procent var jurister, ett knappt halvsekel senare skulle ha långt över 80000 medlemmar där bara var tredje är jurist.

Fusion eller annektering?

Det nya förbundet – Jurist- och Samhällsvetareförbundet – bar rakt igenom Juristförbundets prägel. Hela dess förtroendemannaorganisation, dess ledning, kansli och lokaler gick i stort oförändrade genom fusionen. En enda sektion tillkom, den för samhällsvetarstuderande. Därutöver tillsattes en informell grupp, Arbetsgruppen för Samhällsvetarefrågor, som främst bestod av ett antal prominenta samhällsvetare i offentlig tjänst. Den officiellt använda termen ”fusion” var alltså lite missvisande eftersom det egentligen mer handlade om en annektering från Juristförbundets sida, låt vara med glada tillrop från de annekterades sida.

Det nya förbundet satte snabbt igång med en del ny verksamhet. Ett utbildningsstiftelse, VJS – Institutet för vidareutbildning av jurister och samhällsvetare – sjuöppades för att kraftigt bredda den professionsutbildning som Juristförbundet tidigare hade bedrivit. Ett aktiebolag, JSF – Jurist och Samhällsvetareförbundets förslag, bildades med stora ambitioner. Tankarna var inte dåliga. Till skillnad från idag var möjligheterna till vidareutbildning av medlemsgrupperna på den tiden begränsade liksom bredden på den professionsanknutna bokmarknaden.

Utbildningsverksamheten i VJS blev mycket framgångsrik inom juridik där man snabbt blev en stor och viktig aktör. Däremot lyckades man aldrig nå någon rejäl marknadsposition inom det samhällsvetenskapliga området trots många kostsamma försök. Verksamheten avyttrades först långt in på 2000-talet. Då ansågs det inte längre viktigt att bedriva utbildningsverksamhet eftersom marknaden kryllade av utbildningsföretag och att verksamheten dessutom var förenad med stora ekonomiska risker för förbundet.

Utgivningen av böcker inleddes storstilat med ett stort antal titlar men fick redan efter några år dras ner till nästan ingenting. Stora utgifter kombinerades med inkomster nära noll där förbundets källare var fylld med travar av osäljbara böcker. I slutet av 70-talet blev den enda kvarvarande verksamheten att ge ut förbundets kalender som sålde bra på grund av en attraktiv katalogdel med kontaktuppgifter till alla myndigheter och kommuner. Den verksamheten fortsatte ända in på 2000-talet då internet hade gjort den överspelad.

Det nya förbundet ärvde även en lokal geografisk organisation från Juristförbundet. Lokalavdelningar fanns i varje län och var i realiteten ett forum för juristgrupperna att träffas. De hade representation i förbundets fullmäktige som var det högsta beslutande organet. Men många av lokalavdelningarna förde en tynande tillvaro där aktivitetsnivån var helt beroende av lokala eldsjälar. I början av åttiotalet försökte förbundet att pumpa nytt liv i dem och de fick nya namn, "länskommittéer". De försågs med programförslag av allehanda slag för att öka samhörigheten lokalt mellan medlemmarna. Men det visade sig vara en

lönlös ansträngning. Måhända berodde det på att känslan av samhörighet mellan olika medlemsgrupper inom förbundet inte var tillräckligt stark. Möjligen fanns, och finns fortfarande, en sådan känsla mellan renodlade juristgrupper men inte ens denna var tillräcklig för att hålla liv i länskommittéerna. De blev successivt färre och färre och till slut upphörde de helt.

En personlig erfarenhet av fusionen

Efter studenten hade jag liksom så många andra väldigt dimmiga begrepp om vad jag ville bli i livet. Lite slumpartat började jag hösten 1968 läsa statistik vid Göteborgs universitet. Ivrigt sökande efter någon form av identitet hamnade jag på en recentiorsmottagning hos Samhällsvetenskapliga Studentföreningen, Sams. Föreningen hade en hög profil och drev en omfattande verksamhet, inte minst med studiebesök för de 3-400 medlemmarna hos framtida potentiella arbetsgivare. Sams-föreningar fanns också vid några av de andra universiteten. Efter en tid som medlem upptäckte jag med viss förvåning att mitt nya medlemskap också inkluderade något som hette Sveriges Samhällsvetareförbund. Den fackliga anknytningen till Saco var inget man rekryterade medlemmar på vid den tiden och det basunerades därför inte ut som ett rekryteringsargument bland potentiella studentmedlemmar.

På föreningens årsmöte i slutet av 1968, då jag också valdes till ordförande, kom frågan upp om föreningen skulle anslutas till det nya Jurist- och Samhällsvetareförbundet som skulle bildas vid årsskiftet. Efter en omfattande diskussion beslöt vi att vi skulle inordna föreningen i det nya förbundet.

Det fanns några rejäla stötestenar. I Juristförbundet rådde ordning och reda. Från deras sida krävdes att studentföreningarnas ekonomi tydligt skulle inordnas i förbundet. För oss i Göteborg var detta inget problem. Men den största föreningen fanns i Lund och där bedrevs en stor och mycket bredare verksamhet fylld med traditioner. Sams-föreningen där arrangerade exempelvis årliga långväga och synnerligen populära studieresor som gjorde föreningen välkänd i alla samhällsvetarstudenters huvuden. Den senaste resan hade gått till det på den tiden fjärran och exotiska Japan.

I processen med att bilda det nya JUS gjordes det klart för Lundastudenterna att det nya förbundet inte kunde tolerera sådana vidlyftiga ekonomiska åtaganden. Det ansågs som en alltför stor ekonomisk risk som förbundet centralt ytterst skulle få ikläda sig. Kommunikationen med studentföreningarna var mer av pekpinne än dialog och blev en starkt bidragande orsak till att Lundföreningen valde att ställa sig utanför det nya förbundet. Effekten blev att JUS under mer än ett decennium därefter hade svårt med medlemsrekryteringen på studerandesidan i Lund.

En annan formell och byråkratisk åtgärd från det nya förbundets sida var att alla studentmedlemmar i Sams-föreningarna var tvungna att på nytt söka individuellt medlemskap i det nybildade JUS. Effekten blev förstås att många studenter föll ur rullorna.

Det nya förbundets första stapplande steg

Det nybildade förbundet präglades drevs redan från starten av en stark vilja att öka samarbetet mellan näraliggande SACO-förbund. Redan inför fusionen 1968 skrev tidningen Samhällsvetaren: "Nästa steg på vägen mot ett verkligt storförbund, vars åsikter kan väga tungt inom SACO och på andra håll, är rimligtvis att också foga in civilekonomerna och socionomerna i samarbetet. Om de vill, men det kan knappast bli aktuellt förrän om ytterligare några år. Ett steg i taget får räcka".

Det nya JUS hade från början en stark profil av statligt juristförbund. Även om konkurrensen om nya medlemmar med andra förbund var relativt begränsad avseende jurister så var konkurrensen desto större avseende alla samhällsvetargrupperna. Den fackliga omvärlden, även inom SACO-federationen, gjorde vad den kunde för att positionera JUS som ett förbund för enbart statliga jurister. Det nya förbundet hade att slåss med inte bara Statstjänstemannaförbundet och dåvarande SKTF, dvs nuvarande Vision. Mängder av TCO-förbund försökte sätta käppar i hjulet för det nya JUS. Bankmannaförbundet, Försäkringstjänstemannaförbundet, Polisförbundet, Tulltjänstemannaförbundet, Försvarets civila tjänstemannaförbund, Handelstjänstemannaförbundet (HTF)

och Svenska Industritjänstemannaförbundet (SIF) var alla stora konkurrenter om potentiella medlemmar. Men den i särklass största konkurrenten var Statstjänstemannaförbundet som hade lyckats organisera många samhällsvetare runt om i statsförvaltningen.

Det fanns många skäl bakom det nya förbundets vilja att fortsätta att expandera genom att gå ihop med näraliggande SACO-förbund. Den fackliga styrkan i förhandlingar var förstås viktig och en mycket stor del av medlemmarna hade yrken som andra akademikerförbund också ansåg sig företräda. Det nya JUS såg de enorma utmaningarna man hade framför sig med att attrahera flodvågen av nyexaminerade och konkurrera effektivt med de resursstarka TCO-förbunden. Konkurrensen med syskonförbunden i Sacofederationen sög kraft ur organisationen. Ett storförbund skulle bli slagkraftigare, bli effektivare i rekryteringsarbetet och kunna erbjuda breddade medlemstjänster.

Linjesystemet införs på universiteten

Men även förändringarna i utbildningssystemen spädde på önskan om ett breddat samarbete. I takt med den extremt snabba ökningen av antalet studenter kunde staten, inte minst utbildningsministern Olof Palme, inte längre acceptera det fria studievalet med ospärrade utbildningar där studenter ansågs alltför ofta planlöst kombinera ihop ämnesval efter eget huvud. På universiteten var reaktionerna våldsamma mot UKAS, Universitetskanslersämbetets arbetsgrupp för fasta studiegångar, och dess förslag till linjesystem med åtföljande minskad frihet för studenterna att själva välja ämneskombinationer.

I Samhällsvetareförbundets remissvar på UKAS-utredningen kunde man läsa: "De fria studierna har lett till att studenterna ofta har valt ämneskombinationer, ibland efter minsta motståndets lag, som visat sig sakna rimliga mål på arbetsmarknaden. Studerandeantalet vid de filosofiska fakulteterna har vuxit till närmare 50000 varav 30000 vid de samhällsvetenskapliga fakulteterna....Den fria studiegången vid universiteten kan inte längre anses försvarlig".

Samtidigt som det nybildade Jurist- och Samhällsvetareförbundet såg dagens ljus genomfördes det nya linjesystemet, trots högljutt hojtande från studenternas organisationer och stor villervalla på universiteten. Systemet kallades allmänt för PUKAS, "Palmes ukas". Men det nya linjesystemet skapade dessvärre nya rekryteringskonflikter mellan Sacoförbunden. Det mest drastiska för JUS var på den nyskapade ekonomlinjen, linje 6a.

Civilekonomer utbildades på Handelshögskolorna i Stockholm och Göteborg. Därutöver utbildades ett mindre antal civilekonomer på spärrade utbildningar i Lund och Umeå parallellt med övriga ekonomistuderande där. I det nya linjesystemet inordnades allt i de mycket stora ekonomlinjerna. Undantaget var Handelshögskolan i Stockholm som fick leva kvar i gamla traditionella former.

Därmed var den nya konkurrensen mellan JUS och Civilekonomernas Riksförbund, CR, ett faktum. Förbunden ansåg sig ha lika stor rätt och lika tunga argument att rekrytera ekonomstudenter. CR kunde givetvis inte inskränka sin rekryteringsbas till Handelshögskolan i Stockholm och såg den nya ekonomlinjen som en naturlig bas. För Samhällsvetareförbundet var de företagsekonomiska och nationalekonomiska institutionerna hemmaplan för studentrekryteringen och stod för uppemot hälften av studentrekryteringen.

Som studerandeaktiv fick jag en riktig aha-upplevelse vid den första "konfrontationen" med CRs studentverksamhet i Göteborg. Vid början av höstterminerna brukade vi ha bokbord på de största institutionerna för att rekrytera medlemmar. Så även på företagsekonomiska institutionen vid terminsstarten 1970 som då genom det nya linjesystemet hade flyttat in i f d Handelshögskolans gamla lokaler. Döm av vår förvåning i Samhällsvetenskapliga Studentföreningen när vi upptäckte en representant från ett annat för oss tidigare okänt Sacoförbund. Ingen av oss begrep varför det andra förbundet fanns där och vi var totalt oförstående inför varandra.

SACO-konflikten och det tuffa 70-talet

Det nya Jurist- och Samhällsvetareförbundet hade ingen lätt start. Akademikerexplosionen hade slagit till med full kraft. Man hade därmed all anledning att bevaka situationen för nyexaminerade och bedriva opinionsbildning för bättre statliga arbetsmarknadsinsatser. 1969 genomfördes den första arbetsmarknadsundersökningen där alla nyexaminerade inom förbundets rekryteringsområden i hela landet tillfrågades om de hade fått jobb, hur de hade fått det och vad de gjorde. Undersökningen var synnerligen omfattande och genomfördes därefter årligen och är fortfarande basen för förbundets opinionsbildning och rådgivning till studenter.

SACO-konflikten 1971 fick extremt stora konsekvenser för det unga JUS. Ett allt högre skattetryck och hög inflation hade eroderat medlemmarnas löner. SACO gick i strejk för höjda reallöner. Arbetsgivaren svarade med att lockouta en stor del av de som inte tagits ut i strejk. Eftersom JUS huvudsakligen bestod av offentliganställda medlemmar omfattades de flesta av konfliktåtgärder. Efter en lång konflikt beslutade riksdagen om den så kallade tvångslagen som omedelbart förbjöd en fortsättning. Inga rimliga resultat hade uppnåtts för medlemmarna och konfliktfonden var uttömd. Medlemmarna tvingades betala in extra avgifter för att förstärka den. I efterhand är det nästintill obegripligt att politikerna kunde intervensera i en arbetsmarknadskonflikt på det sätt som man gjorde 1971.

Många, särskilt i samhällsvetarleden, hade valt att lämna förbundet av ideologiska skäl. I breda kretsar ansågs det inte politiskt korrekt att vara statlig ämbetsman och medlem i ett SACO-förbund. Särskilt Statstjänstemannaförbundet gjorde allt för att rekrytera medlemmar från JUS. I lönerörelserna som följde åren efter konflikten gjorde man gemensam sak med SKTF och LO-förbunden Kommunal och Statsanställdas Förbund med att genomdriva ständiga låglönesattningar i den då väldigt centraliserade offentliga lönebildningen.

Så småningom ökade emellertid trycket för att minska den hårt centralstyrda lönebildningen. En bidragande orsak var att löneskillnaden mellan privatanställda och offentliganställda

akademiker successivt hade ökat. Den offentliga sektorn drabbades av ett växande kompetenstapp. Det lönepolitiska genombrottet för akademikerförbunden inom staten kom 1976 då man för första gången tillät de lokala parterna ute på myndigheterna att bedriva lokala löneförhandlingar. Det gav luft under vingarna för de lokala Sacoföreningarna.

SACO-konflikten 1971 var inte enbart negativ ur ett rekryteringsperspektiv. Akademikerförbunden fick en starkt profil som kämpande fackliga organisationer i ett 70-tal med en snabbt expanderande statsförvaltning. Arbetsplatser som tidigare i stort sett saknat akademiskt utbildade tog tillvara den ökade strömmen av nyexaminerade, inte minst samhällsvetare. Den nya arbetsrättsliga lagstiftningen i mitten av 70-talet med MBL, LAS och Förtroendemannalagen stärkte de fackliga organisationerna och gjorde det nödvändigt att starta lokala SACO-föreningar på alla statliga och kommunala arbetsplatser. Fackligt medlemskap blev en självklarhet för de flesta. Föreningarna fick en avgörande betydelse för medlemsrekryteringen.

Inom den offentliga sektorn uppträdde de som vi i Sacofederationen kallade "De Fyras Gäng", d.v.s. Statstjänstemannaförbundet, Kommunal, SKTF och Statsanställdas Förbund, tillsammans. De försökte på alla sätt att kväva akademikerförbunden i förhandlingarna och drev konsekvent krav på låglönesatsningar och sökte i alla tänkbara sammanhang nedvärdera värdet av akademisk kompetens. Men deras politik gjorde det lättare för JUS och andra akademikerförbund inom den offentliga sektorn att profilera sig som akademikernas företrädare. Rekryteringen till JUS tog rejäl fart. Inom tio år efter fusionen hade medlemsantalet fördubblats till över 20000. Då hade andelen samhällsvetare ökat från en femtedel till en tredjedel och var sjätte yrkesverksam var privatanställd.

Det nya JUS var inriktat på att expandera och bli större. Fler medlemmar skulle ge inte bara större facklig styrka utan även en starkt ekonomi. Det nya förbundet hade redan från starten starkt fokus på nyrekrytering genom kampanjer av olika slag.

Förbundet växte kontinuerligt. Nyexaminationen var stor och förbundet började sakta men säkert att också expandera på den privata sektorn i takt med att samhällsvetargrupperna började få jobb där. Samtidigt var det allt fler akademiker som tidigare organiserat sig i TCO-förbund, framförallt Statstjänstemannaförbundet, som gick över till JUS. TCO-förbundens ständiga krav på centrala låglönesatsningar skrämde bort akademiker samtidigt som SACO-federationens krav på att större del av löneutrymmet skulle fördelas lokalt föll i god jord.

Antalet akademiker ökade snabbt på arbetsmarknaden. Vid JUS bildande hade man bara en handfull medlemmar inom den privata sektorn men under 70-talets början började alltfler potentiella JUS-medlemmar att söka sig dit och förbundet började växa även där. Under enbart ett halvår under 1973 ökade antalet privatanställda medlemmar med över 40 procent till nära 1500 medlemmar.

Men rekrytering är som bekant kostsamt. Under 70- och 80-talen var det närmast en självklarhet att man skulle vara fackligt ansluten men JUS befann sig minst sagt på en konkurrensutsatt marknad, möjligen med undantag för offentliganställda jurister. Vi krigade inte bara mot TCO-förbunden utan även mot flera SACO-förbund om olika medlemsgrupper. Den viktiga studentrekryteringen krävde hela tiden större insatser.

SACO hade utrett en effektivare förbundsstruktur under slutet av 60-talet. Inriktningen var att gruppera förbunden i fem områden – teknik, förvaltning/ekonomi, undervisning, vår och kultur/information/dokumentation. JUS var förstuds väldigt aktiva med att driva på en sådan utveckling.

Det var med besvikelse från JUS sida att utredningens resultat i stort sett visade sig i form av att DIK-förbundet bildades i början på 70-talet av en rad småförbund inom det humanistiska området. För JUS del innebar utredningens tankar om få till stånd samverkan mellan Civilekonomernas Riksförbund, Föreningen Sveriges Fögderichefer, Svenska Sjukhusens och Landstingens Tjänstemannaförbunds SACO-sektion (SST) och Sveriges Socionomers Riksförbund, SSR.

Nya grupper kommer till

Rekryteringen av nya medlemmar under 70-talet förstärktes också genom omstruktureringar bland förbunden. SST lades ner vid årsskiftet 1972/73. Inför nedläggningen genomförde JUS och SSR informationskampanjer som ledde till att merparten av SSTs medlemmar gick över till de två förbunden. För JUS del innebar det uppskattningsvis 7-800 nya medlemmar inom landstingen och dess olika sjukhusförvaltningar. JUS var särskilt lyckosamma med att rekrytera många av SST:s förtroendemän och det lade grunden för en fortsatt expansion inom landstingen.

Föreningen Sveriges Fögderichefer var ett självständigt SACO-förbund med några hundra medlemmar vid de lokala skattemyndigheterna. Där var antalet akademiker bland de anställda litet, men genom den ökade examinationen från universiteten började så smått antalet att öka. I mitten av 70-talet bytte förbundet namn till Föreningen Sveriges Fögderitjänstemän för att bredda sin medlemsbas men förbundet hade svårt att stå på egna ben. En formell fusion mellan JUS och Föreningen genomfördes 1977 och den blev en ny sektion inom förbundet. Det fina med fusionen var att JUS blev en facklig spelare att räkna med inom skatteförvaltningen, och den rollen förstärktes när skatteavdelningarna på länsstyrelserna kort därefter bröts ut och bildade enhetliga länskattemyndigheter. Alla medlemmar samlades då i en ny skattesektion inom förbundet.

JUS behövde inte fläka sig för att få till stånd fusionen med fögderitjänstemännen. I fusionsprotokollet framgår att den enda materiella frågan där krav ställdes på JUS handlade om att föreningen enligt traditionen serverade vin på sina årsmöten. De fick löfte om att behålla den traditionen. Måhända sågs det ändå som en viss eftergift från JUS sida eftersom förbundet hade en för den tiden väldigt restriktiv intern alkoholpolitik. Men den nya skattesektionen missade uppenbarligen att åberopa den passusen i protokollet och den förföll snabbt i glömska.

Men det finns också exempel på grupper som JUS lämnat över till annat förbund. På 70-talet ersattes yrkesvalslärarna

med den nya yrkesgruppen SYO-konsulenter som stod mer fria i förhållande till lärarkåren. Den nya utbildningen var i princip en påbyggnadsutbildning för personer med en samhällsvetenskaplig grundexamen. Den första kullen omfattade ca 90 personer. Efter ett informationsmöte som genomfördes av en förbundsmedarbetare på eget initiativ ansökte plötsligt merparten av dem om medlemskap. Utan närmare analys från JUS sida antogs de som medlemmar trots att förbundet knappast var verksamt inom ungdomsskolan. Gruppen växte snabbt inom JUS men passade inte särskilt bra in i förbundets övriga medlemsstruktur. Successivt byggdes en egen separat lokal organisation upp för SYO-konsulenterna parallellt med JUS lokalombud i kommunerna. Den fackliga aktivitetsnivån blev snabbt väldigt hög liksom förbundets kostnader för att driva SYO-konsulenternas intressen.

I början av 80-talet hade SYO-konsulenterna i JUS växt till långt över 1000 medlemmar. De hade en annan lönestruktur och inte sällan andra värderingar i samhällsfrågor än merparten av JUS övriga medlemmar. Överläggningar inleddes mellan JUS och Lärarnas Riksförbund och år 1983 träffades en överenskommelse om att SYO-konsulenterna skulle överlåtas till dem vid det kommande årsskiftet. Det var ingen enkel process eftersom många konsulenter tyckte att verksamheten fungerade bra i JUS samtidigt som de såg framför sig att deras fackliga intressen riskerade att komma i bakvatten i förhållande till de stora lärarkollektiven i LR. Men gränsen mellan lärare och SYO-konsulenter hade då blivit grumlig genom att många SYO-konsulenter, inte minst i mindre kommuner, kombinerade rollen som SYO-konsulenter med lärarbefattningar. I slutvarvet skedde övergången i stor enighet mellan förbunden och de berörda medlemmarna.

Akademiseringen av statsförvaltningen

Under åttiotalet "akademiserades" statsförvaltningen och kommunerna allt mer. Större och större del av nyrekryteringen bestod av yngre akademiker, varav en stor del var medlemmar i förbundet redan som studenter. De relativt unga SACO-föreningarna bedrev för det mesta också en god

rekryteringsverksamhet och medverkade därmed till en snabb medlemsökning till JUS.

Det fanns mängder med befattningstyper på olika myndigheter där andelen akademiker var mycket liten samtidigt som näst intill all nyrekrytering bestod av olika grupper av samhällsvetare. Från JUS sida gjorde vi bedömningen att en effektiv rekrytering av de nya akademikerna inom ett antal områden fordrade att vi samtidigt skulle acceptera att även äldre befattningshavare utan akademisk examen på några utvalda befattningar skulle kunna tas emot som medlemmar. För denna strategi blev JUS hårt kritiserade och hånade, inte bara från TCO-förbunden utan kanske framför allt från den övriga Sacofederationen. Men en liknande politik kom att tillämpas även av några andra akademikerförbund i det tysta.

De viktigaste grupperna för denna "grönklassning" var handläggare inom skatteförvaltningarna och försäkringskassorna samt den växande gruppen av datayrkesverksamma runt om i den offentliga sektorn.

Exemplet Försäkringskassorna är talande. De var på den tiden 26 fristående kassor med lokalpolitiker och folkrörelseföreträdare, inte minst arbetarrörelsen, i sina styrelser. De var vare sig statliga eller kommunala och kom att förstatligas först i början av 2000-talet. 1970 hade de över 10000 anställda men bara 70 av dem var akademiker men bedömningen var att antalet skulle öka snabbt. Försäkringsanställdas Förbund var den fackliga kolossen inom området och tillhörde LO på den tiden. De gjorde anspråk på att företräda alla anställda och blev det enda LO-förbundet som JUS någonsin har haft gnisselytor med. De ville till varje pris bevara kassornas historiska prägel av folkrörelse och förringade behoven av akademisk kompetens. TCO-förbunden fanns inte inom kassaområdet och bland Sacoförbunden var det bara JUS och SSR som ägnade kassorna något intresse. Vår politik, inte minst kampen för individuell lönesättning och för att kassorna skulle förstatligas, tilltalade de nyanställda unga akademikerna men även många kvalificerade handläggare i övrigt. Vi inrättade även en sektion för kassornas medlemmar

inom förbundet och lokalföreningar bildades runt om i landet så att medlemserbjudandet blev tydligt och attraktivt. Gemensamt lyckades JUS och SSR få igång en omfattande rekrytering.

Strategin med att acceptera även icke-akademiker på utvalda befattningar var lyckosam för att snabbt etablera förbundet som stark facklig aktör. Utan den hade vi inte klarat den stora tillväxten inom t ex Skatteförvaltningen och Försäkringskassorna av våra medlemsgrupper. Andelen medlemmar utan akademisk examen blev heller aldrig ett stort problem och påverkade inte förbundets politik, t ex när det gällde att hävda att utbildning, ansvar och kompetens skulle löna sig bättre. Efter 80-talet kom andelen successivt att minska eftersom myndigheternas nyrekrytering i stort sett bara har bestått av akademisk kompetens.

Inom den privata sektorn var situationen annorlunda. Där kunde man inte identifiera befattningstyper som "akademiserades" på samma tydliga sätt som inom den offentliga sektorn. JUS var också, i likhet med flera andra akademikerförbund, bundna av gränsdragningsöverenskommelser med dåvarande SIF och HTF som innebar att vi strikt begränsade rekryteringen till de med akademisk examen inom det samhällsvetenskapliga området.

JUS blir JUSEK

Alltsedan JUS tillkomst ända fram till våra dagar har diskussioner förts med jämna mellanrum med Civilekonomernas Riksförbund och SSR, numera Akademikerförbundet SSR, för att hitta former för en mer rationell verksamhet med mindre konkurrens. Centralorganisationen har till och från varit aktivt pådrivande och vid tillfällen också försökt att förmå förbunden att förhandla under bilan.

Ända från bildandet var JUS inriktat på att öka samverkan med målet att få en gemensam organisation. Om man tittar tillbaka från 70-talets början till våra dagar så har diskussionerna böljat fram och tillbaka, där det ibland har varit nära fusion eller i vart fall nära samverkan. Men ibland har det också varit synnerligen kylslagna relationer.

Ur ett JUS-perspektiv har ett ökat samarbete med Civilekonomernas Riksförbund alltid varit prio ett. Ekonomlinjen ("linje 6a") kom till stånd vid landets universitet 1969 och konkurrenssituationen blev uppenbar när de nya studenterna några år senare närmade sig examen. 1975 hade ekonomgruppen inom JUS vuxit till omkring 2000 av förbundets 16000 medlemmar och växte snabbt. Många medlemmar därutöver hade inslag av olika ekonomiska ämnen i examen. Inte minst från de egna förtroendemännen var pressen stor på förbundsledningen att lösa relationerna till CR. Förbunden hade överlappande rekryteringsområden och med åren var det också alltmer uppenbart att vi hade gemensamma värderingar och en samsyn på flertalet fackliga frågor.

Men kontakterna mellan förbunden under 70-talets gång kan knappast sägas ha varit särskilt vänskapliga. Det var två olika fackliga synsätt som stod emot varandra där JUS företrädde uppfattningen att det var bäst med ett brett förbund där akademiker inom förvaltning/ekonomi samverkade samtidigt som CR hävdade det motsatta synsättet med ett renodlat ekonomförbund med större inslag av utbildnings- och yrkesfrågor i verksamheten. Båda synsätten har sina uppenbara fördelar och det visade sig synnerligen svårt att hitta gemensamma lösningar. I november 1977 stod det klart för JUS att det inte under överskådlig framtid skulle bli ett närmande mellan förbunden. Då avvisade CR avvisade bryskt en inbjudan från JUS att utreda möjligheterna att skapa en ny organisation gemensam för alla ekonomer. Deras styrelse fattade beslut att "avvisa varje tanke på överläggningar med JUS." Därmed var dörren stängd för ett ökat samarbete i många år framöver.

JUS var vid denna tid mångdubbelt större än CR och de tyckte säkert att vi anlade en viss storebrorsattityd. Goda personliga relationer och ett ömsesidigt förtroende var sannolikt inte det som präglade diskussionerna. Möjligen bedömde CR också att de hade tiden på sin sida genom att de hade kanslisamverkan med Civilingenjörsförbundet, CF, som var det helt dominerande akademikerförbundet inom den privata sektorn. Det gav CR ett försteg i rekryteringsarbetet där, i synnerhet inom industrin där CF hade en väl utbyggd lokal organisation. Från JUS sida

var vi extremt irriterade över att CF konsekvent tycktes styra potentiella nya ekonommedlemmar till CR trots att vi årligen betalade dem stora summor för att bevaka våra intressen inom den privata sektorn.

På 70- och 80-talen präglades den fackliga världen, i synnerhet inom LO och TCO, fortfarande av att förbund slöt gränsdragningsöverenskommelser av skilda slag. Medlemmar skulle alltså inte fritt kunna välja vilken organisation man ville tillhöra. När Privattjänstemannakartellen, PTK, bildades i början av 70-talet iklädde sig organisationen snabbt rollen som "ordningsman i klassen" både vad gäller rekryteringsområden för förbunden och vilka förbund som tecknade avtal inom olika branscher. Förbund som önskade bli medlemmar i PTK måste först lösa eventuella gränstvister. Ända fram till 90-talet uppfattade JUSEK och många andra akademikerförbund PTKs ordningsmannaroll som förhatlig och som ett verktyg för SIF och HTF att hindra vår tillväxt. Vi ansåg att förbunden som stiftat PTK, alltså även Civilingenjörsförbundet, använde organisationen för att bevara status quo och vingklippa de växande akademikerförbunden genom att stänga oss ute från det centrala förhandlingsarbetet. JUSEK och många andra akademikerförbund levde i förvissningen om att CF muntligen hade förbundit sig gentemot övriga stiftare av PTK att vara ensam avtalslutande på akademikersidan.

Men JUS försökte också vinna egna fördelar av PTKs ordningsmannaroll. Förbund som ville komma med i organisationen måste ha sorterat ut eventuella rekryteringstvister innan deras ansökningar prövades. Ansökningar skickades därför på remiss från PTK till berörda förbund. När CR ansökte om medlemskap i PTK 1976 skrev JUS som medlemsförbund i sitt remissvar på ansökan att "den bör bordläggas till konflikten med JUS lösts". Man kan anta att agerandet knappast bäddade för varmare relationer med CR.

Relationerna mellan JUS och CR blev om möjligt ännu mer kylslagna under senhösten 1978. CR slöt ett avtal med dåvarande Svenska Industritjänstemannaförbundet, SIF, som tillhörde TCO och var den dominerande kraften inom

PTK. Avtalet innehöll en passus om att alla CRs medlemmar inom industrin skulle dubbelanslutas till SIF. Det väckte ett enormt rabalder inom hela federationen. Visserligen hade många förbund tvingats till avtal med SIF om frivillig dubbelanslutning, men CR hade gått ett jättekliv för långt. Det hotade akademikerfederationens existens på sikt. JUS ställde sig bakom krav på att CR skulle uteslutas ur SACO/SR. Ur JUS och SACO/SRs synvinkel upplevdes TCO och dess förbund som motståndare som drev en politik helt på tvärs mot våra intressen. Men inom CR fanns en misstanke om att JUSEK försökte använda situationen för att marginalisera CR efter det att diskussionerna mellan förbunden hade havererat. Inom CR spädde det på misstron mot JUS och kylde ner relationerna ytterligare för många år framöver.

När diskussionerna med CR hade brakat samman blev det än mer angeläget för JUS att tydliggöra sig som ett ekonomförbund. Fullmäktige 1979 beslöt därför att byta namn till JUSEK, förbundet för Jurister, Samhällsvetare och Ekonomer. Ändringen av namnet innebar emellertid inte att JUS på något sätt förändrade sitt rekryteringsområde. Det handlade uteslutande om att bli mer attraktivt gentemot de stora ekonomgrupperna. En motion vid föregående fullmäktige sammanfattade problematiken: "Med nuvarande namn upplever inte ekonomerna någon samhörighet med vårt förbund". En fortsättning med namnet JUS skulle innebära att rekryteringen av ekonomer skulle försvåras samtidigt som gruppen bedömdes ha den största potentialen för förbundet i framtiden. Samma fullmäktige fattade också beslut om att inrätta en professionsförening för ekonomer inom förbundet. Om inte förr, så var det nu uppenbart för omvärlden att det var en rejäl rekryteringskonflikt mellan de två förbunden.

Med detta följde ett drygt årtionde av konkurrens om ekonomerna innan dialogen så småningom återupptogs. Allt fler av JUSEKs medlemmar fanns inom den privata sektorn, inte minst inom handeln, den finansiella sektorn och IT-företagen, och det blev alltmer angeläget att hitta samarbetsformer. Några fusionsdiskussioner stod emellertid inte på dagordningen. För såväl JUSEK som CR var det under

90-talets början synnerligen angeläget att stärka positionerna som fackliga aktörer inom den privata sektorn. När CR öppnade eget kansli, och därmed blev mer oberoende av CF, upplevde vi det från JUSEKs sida som att förutsättningarna till bättre relationer stärktes betydligt. Tillsammans kunde vi driva på för att få en bättre samverkan med CF i det centrala partsarbetet och i rekryteringsarbetet lokalt.

Ouvertyrer med SSR

När det nya JUS bildades var tankarna på framtida nya fusioner med andra akademikerförbund väldigt starka. Inom förbundets ledning fanns en stark vilja att lösa relationerna med CR men också med SSR. Bland förtroendemän och medlemmar var visserligen intresset för ett närmande till CR den viktigaste organisationspolitiska frågan eftersom konkurrensen om ekonomer var tydligast och drog störst resurser.

Problematiken var annorlunda med SSR. Många medlemmar, inte minst juristgrupperna, såg med viss misstro på dem och de dåvarande socialhögskolorna. De sågs som ett kommunalt låglöneförbund med tonvikt på kommunernas socialförvaltningar som styrdes av andra värderingar i samhällsfrågor och drev en annorlunda lönepolitik. Kontaktytorna och konkurrenssituationen var inte särskilt tydliga inom den statliga sektorn som var JUS hemmaplan och SSR sågs därför som lite främmande. Annorlunda var det inom det kommunala området där våra förtroendevalda levde nära inpå den mångdubbelt större SSR-organisationen och drev på för att öka samverkan.

Det var ändå viktigt för JUS och SSR att samarbeta i det praktiska arbetet på ett tidigt stadium. Ett exempel var när SST lades ner inom landstingsområdet 1972-73 då de två förbunden samverkade med informationskampanjer för att ta över deras medlemmar. Ett annat exempel var den välfungerande samverkan inom Försäkringskassorna där en enad SACO/SR-front var nödvändig för att konkurrera effektivt med Försäkringsanställdas Förbund inom LO som var den helt dominerande fackliga aktören där.

I en ledare i JUS-tidningen från mitten av 70-talet kunde man läsa "JUS-SSR tar nya tag – Ska förbunden bli ett? Under senare år har tanken på en rationellare förbundsstruktur inom SACO/SR förts fram vid ett flertal tillfällen. SSRs styrelse fick vid deras förbundsmöte 1974 i uppdrag att söka samverka med andra förbund och utreda formen för ett samgående. Den nu påbörjade förutsättningslösa utredningen om ett samgående JUS-SSR är alltså ett fullföljande av tidigare beslutade intentioner."

Argumenten från JUS sida byggde på effektivare resursanvändning men även att medlemsgrupperna till stor del arbetade sida vid sida inom förvaltningssektorn. Av kuriosaintresse är att SSRs kansli under första halvan av 70-talet hyrde lokaler i JUS hus på Nybrogatan 30. Men det tycks ha varit så att närheten som sådan inte bidrog till ett ökat samarbete, inte ens i det dagliga arbetet.

Samtidigt pågick diskussioner inom hela federationen. 1976 års SACO/SR-kongress beslöt att organisationsstrukturen inom federationen skulle ses över. En organisationsutredning, OK IV, tillsattes. Man fastslog att resurserna var splittrade på för många händer och förordade färre och större förbundsenheter. Samtidigt var det viktigt att säkerställa en tydlig yrkesprofilering. Samma typer av diskussioner fördes vid denna tid även inom LO, där man diskuterade möjligheterna att endast ha tre storförbund. Strukturomvandling låg alltså i tiden.

Diskussionerna med SSR gick dessvärre inte smärtfritt. I en ledare i JUS-tidningen i juni 1978 skrev VD: "Ingen fusion med SSR". Han konstaterade att överläggningar hade ägt rum mellan förbundens ledningsgrupper och man hade konstaterat stora motsättningar inom lönepolitikens område. "Flertalet medlemmar inom SSR återfinns i lägre löneskikt än JUS medlemmar. SSR har krävt en låglönesatsning som JUS företrädare inte kunnat acceptera. Man konstaterade också att SSRs statliga medlemmar var mer positiva än de kommunala till en fusion. "SSR's förbundsmöte hade utan diskussion avvisat tanken på ett storförbund och konstaterat att det inte fanns några avgörande skäl för en fusion."

Diskussionerna var slut och en tid med hård strid om nya medlemmar väntade. Båda förbunden, och även CR, växte rekordsnabbt på egen hand och det minskade trycket på en rationellare förbundsstruktur. 1978 hade JUS medlemsantal fördubblats från bildandet 1969 och de andra förbunden hade likartad utveckling. JUS bytte namn till JUSEK år 1979 och två år senare ändrade även SSR sitt namn från Sveriges Socionomers Riksförbund till SSR, Sveriges Socionomers, Personal- och Förvaltningstjänstemäns Riksförbund.

Relationerna mellan JUSEK och SSR blev snart mer komplicerade. 1983 upphörde Socialhögskolorna och deras utbildningar inrangerades i universiteten och dess samhällsvetenskapliga fakulteter. Utbildnings- och rekryteringsområden som tidigare varit åtskilda kom att sammanfalla. I det nya linjesystemet fanns nu förvaltningslinjen och personal- och arbetslivslinjen. Båda förbunden såg dessa utbildningar som hemmaplan för studentrekryteringen. Liksom 1969 när den ekonomlinjen kom till och ledde till konkurrens mellan JUS och CR var det således ändringar i utbildningssystemet som blev en trigger till en ökad konkurrens mellan JUSEK och SSR. Båda förbunden ansåg sig ha rätten att organisera studenterna på de två nya linjerna.

Så kampen mellan förbunden fortsatte. Stora ansträngningar gjordes mellan förbunden men även från centralorganisationen för att få fram uppgörelser mellan förbunden under hela 80-talet. I en ledare 1984 i JUSEK-tidningen skriver man "De organisationspolitiska frågorna inom SACO/SR har ännu inte fått någon tillfredsställande lösning. Rekryteringsgränserna mellan olika förbund är i vissa fall alltför oklara, de av kongressen fastslagna rekryteringsprinciperna respekteras inte Trots mångåriga överläggningar mellan JUSEK och SSR i en öppen och förtroendefull anda och en seriös strävan... har detta inte lyckats. Överläggningarna har därför avslutats utan något positivt resultat".

Relationerna blev inte bättre av att JUSEK i december 1985 plötsligt stod inför ett fait à complit i form av ett samarbetsavtal mellan CR och SSR. Förbunden förpliktigade sig till att

respektera varandras rekryteringsområden och att inte värva medlemmar från varandra och CR var förbundet som skulle rekrytera medlemmar på högskolans ekonomlinje och handelshögskolan alltmedan SSR fick förvaltningslinjen, P-linjen och sociala linjen. Trots att avtalet stipulerade att "det inte har någon som helst verkan för något annat förbund" så uppfattade JUSEK det som en extremt ovänlig handling. Någon långsiktig synbar effekt fick emellertid aldrig avtalet.

SACO/SRs påtryckningar fortsatte. Ett förslag till lösning från SSRs sida byggde på att de tvistiga grupperna skulle tillhöra SSR inom det kommunala området och statsanställda skulle tillhöra JUSEK. Från JUSEKs sida sågs detta inte som en möjlig lösning, dels beroende på att det sannolikt inte skulle vinna gehör hos berörda medlemmar och dels för att det skulle strida mot Sacoförbundens grundläggande organisationsidé.

I slutet av 80-talet tillsatte centralorganisationen en ny intern utredning om federationens framtida rekryteringspolitik, SAREK. Den försökte sätta ytterligare press på förbunden genom att de senast i juni 1990 skulle rapportera om överläggningar om gränsdragningar. SAREK föreslog att om inte förbunden enades så skulle de tre förbunden upplösas och fyra förbund bildas inom den administrativa/ekonomiska sektorn för ekonomer, jurister, samhällsvetare och socionomer. Den pressen fungerade förstas inte eftersom vare sig SSR eller JUSEK var intresserade av en sådan lösning. Från JUSEKs sida var också förslaget extremt utmanande och väckte bitterhet eftersom centralorganisationen ständigt velat reducera antalet förbund och en gång i tiden varit starkt pådrivande för att Juristförbundet skulle ta sig an Samhällsvetareförbundet.

Inom JUSEK var bitterheten stor på SACO och hur man hanterade SAREKs förslag. Det sved. Vi upplevde noll stöd från dess styrelse och en bristande vilja att genomdriva konstruktiva lösningar. Inom JUSEK kände vi oss övergivna av centralorganisationen och det kom att påverka vår syn på den under många år framöver. Det fanns också en utbredd misstanke hos oss att man helt enkelt var rädda för att vi skulle bli för stora inom federationen.

I efterhand kan man konstatera att centralorganisationen aldrig har lyckats uppbära någon större potens när det gäller att påverka förbundens rekryteringsområden eller lösa rekryteringsstvister. Till skillnad från t ex LO har akademikerförbunden aldrig varit beredda att ge SACO rollen som tvistelösare i dessa frågor. En viktig anledning till den stora skillnaden mellan SACO och de andra centralorganisationernas mandat är den tidiga insikten att det är upp till den enskilde medlemmen att själv avgöra vilken organisation man vill tillhöra. Att med ett pennstreck föra en medlemsgrupp från en organisation till en annan låter sig alltså inte göras.

Äktenskap med förhinder

Även om 80-talet var en period av motsättningar mellan JUSEK och SSR så var det också en omvälvande period i den grundläggande fackliga verksamheten. Tyngdpunkten i lönebildningen försköts till den lokala nivån. Centrala lönerörelser med riktade satsningar och garantier av olika slag kompletterades eller ersattes av lokala löneförhandlingar och individuell lönesättning. Nya medlemmar fortsatta att strömma till i hög fart och 1988 passerades 30000-strecket.

Den lokala fackliga verksamheten blommade ut och förtroendemän ute på arbetsplatserna såg oftast med undran och oförståelse på rekryteringsfejder mellan förbunden centralt. Intresset från såväl JUSEKs och SSRs sida för ett närmande mellan förbunden började åter ta fart och 1990 blev överläggningarna mellan förbunden allt intensivare, där studenterna inom de båda förbunden drev på. Kanske ska tilläggas att det ur JUSEKs synvinkel skedde efter det man kände att vägen mot ökat samarbete med CR ånyo hade stängts.

Själva idén bakom ett samgående mellan JUSEK och SSR var enkel och tydlig. Förutom att få slut på rekryteringskonflikterna skulle ett nytt gemensamt förbund bli ännu starkare på den statliga sektorn där JUSEK var dominerande akademikerförbund och på den kommunala sektorn där SSR hade sitt fokus och hade en stark lokalorganisation. Ett nytt sammanslaget förbund skulle med

gemensamma krafter kunna satsa på att bli en rejäl aktör även inom den privata sektorn som med åren hade blivit allt viktigare för de båda förbunden.

Förbunden blev relativt snabbt överens om en idéskiss kring hur det nya förbundet skulle se ut. I början av 1991 var man överens om att en proposition om samgående skulle läggas till de högsta organen i de bägge förbunden. Propositionen till JUSEKs fullmäktige framför: "Medlemsstrukturen kompletteras varandra. Bättre kansliresurser höjer servicenivån inte minst för privata sektorn där bägge förbunden ser stora tillväxtpotentialer. Förbunden har samstämmiga ståndpunkter som t ex lönepolitiken, akademikers ställning på arbetsplatsen och behovet av att decentralisera den fackliga verksamheten. Praktisk samverkan mellan de båda förbunden finns etablerad på en rad områden redan. Ett antal utbildnings- och yrkesföreningar ska inrättas i den nya organisationen."

Stämningen inom JUSEKs förtroendemannaled var ganska lågmäld inför tankarna på ett nytt storförbund. Studenterna var aktiva pådrivare liksom de yrkesverksamma där förtroendemännen kom i nära kontakt med SSRs förtroendemän, exempelvis inom försäkringskassorna och kommunerna. Men för övriga medlemsgrupper var det sakliga argument som att ett större förbund ger ökad facklig styrka, effektivare resursanvändning, bättre medlemserbjudande och mindre rekryteringsstrider som gjorde att man accepterade en fusion även om det på sina håll uttrycktes oro för man själv skulle försvinna i mängden. De välfungerande rättssektionerna för domare, åklagare m fl ställde upp på fusionstankarna, men bara under den bestämda förutsättningen att deras egna sektioner fick förbli intakta.

Det var emellertid synnerligen lite av negativa inslag från de djupa medlemsleden. Liksom inför fusionen mellan Juristförbundet och Samhällsvetareförbundet 1969 går det bara att hitta en enda insändare i JUSEK-tidningen före det första beslutet där man ifrågasatte fusionen: En lokal förtroendeman på en statlig myndighet framförde krav på medlemsomröstning med motiveringen att "jag och många med mig vill inte tillhöra ett förbund som rekryterar från

socialhögskolorna och som skall tala för personalen i den kontroversiella socialsvängen. Socialhögskolorna har under sjuttio- och 80-talen profilerat sig i politiska frågor, särskilt vad gäller vårdideologi och frågan om tvång.”

Fusionen mellan Juristförbundet och Samhällsvetareförbundet 20 år tidigare hade genomförts extremt snabbt. Nu valde förbunden emellertid en långsammare väg. Respektive förbund skulle först fatta ett principbeslut om samgående där den nya organisationen målades upp med grov pensel. För båda förbunden var det viktigt att dörren skulle hållas öppen för fortsatta diskussioner mer CR. Två år senare skulle det definitiva beslutet om samgående tas.

När frågan kom upp på JUSEKs fullmäktige i maj 1991 låg det stor spänning i luften. Ordföranden förklarade ordet fritt. Det var knäpptyst i salen och inte en enda ledamot begärde ordet. Inom loppet av några sekunder var frågan avdiskad och principbeslutet om samgående var fattat. Under den fortsatta eftermiddagen kom beskedet att SSR fattat samma beslut.

En febril aktivitet påbörjades och det nya förbundet fick arbetsnamnet Akademikerförbundet JUSEK/SSR. Den icke-officiella baktanken var att efter några år förenkla namnet till Akademikerförbundet. En styrgrupp med förbundens ledningar ledde arbetet. Vi startade med en gemensam rekrytering på universitetens förvaltningslinjer. Vi arrangerade gemensamma debatter och medlemsmöten. Den framtida organisationen konkretiserades. Vi samverkade i de kommunala förhandlingarna. Allt rullade på i god stämning. Ändå gick hela processen plötsligt in i väggen.

JUSEKs ordförande Hans-Olof Hansson, själv kommunanställd och ivrig pådrivare av fusionen, skrev i februari 1992 i JUSEK-tidningen om den pågående processen i mycket positiva tongångar. ”Arbetet går framåt... Vi har startat gemensam rekrytering på förvaltningslinjen., styrelsen har tagit ställning till ett förslag till organisation och uppbyggnad av det nya förbundet där det finns lokalförening på varje arbetsplats, riksföreningar för yrkesgrupper, utbildningsförbund för i vart fall jurister, socionomer, ekonomer och samhällsvetare”.

Redan några dagar efter manusstopp av februari-numret med Hans-Olof Hanssons ledare och innan tidningen hade nått JUSEKs medlemmar slog bomben ner på JUSEK. På ett styrgruppsmöte meddelade SSR att deras förbundsstyrelse "fattat ett enhälligt beslut att den hittillsvarande tidtabellen för bildandet av ett nytt förbund inte längre är aktuell. Den praktiska konsekvensen är att det inte blir något nytt förbund. I vart fall inte nu."

Beskedet kom som en blixtnedslag från en klar himmel för JUSEKs ledning och var mycket omtumlande, inte minst för ordföranden. Han skrev senare i tidningen att "SSRs styrelse gjorde bedömningen att en tillräcklig del av medlemsopinionen är sådan att en sammanslagning inte är ett tillräckligt realistiskt alternativ."

Det samhällspolitiska läget år 1992 kan ha en bidragit till svängningen från SSRs sida. Under 70- och 80-talen hade löneökningar och inflation jagat varandra som en katt som jagar sin svans. För stora grupper raderades högre löner ut och en kraftig inflation som förvärrades av devalveringar. Åren innan fusionsdiskussionerna hade inneburit ett rejält genombrott för lokal lönebildning och individuella löner som gynnade de allra flesta av JUSEKs medlemsgrupper inom den offentliga sektorn. Grupper av offentliganställda som mindre helhjärtat tagit till sig den lokala lönebildningen och individuella löner hade kommit på efterkälken.

Men 1991 gick den svenska ekonomin stenhårt in i väggen och de s k Rehnbergåren tog vid. De fackliga organisationerna accepterade ett stabiliseringsavtal under 27 månader som inkluderade ett lönestopp i sex månader, ett år utan lokala löneförhandlingar och ett extremt litet löneutrymme därefter. Det fanns ett pyrande missnöje och kompensationstänkande bland stora grupper i samhället som hade kommit i bakvattnet i övergången mot mer individuella löner, inte minst bland dem inom offentliga sektorn som hade staten eller kommunerna som monopolarbetsgivare. Men stabiliseringsavtalet under Rehnbergåren stängde effektivt alla möjligheter till kompensationstänkande. Många av SSRs

förtroendevalda inom den sociala sektorn gjorde sannolikt bedömningen att ett nytt storförbund skulle bedriva en lönepolitik som inte skulle gynna dem.

Om en fusion ska bli verklighet fordras också att alla inblandade i förbundens ledningar "sätter sina huvuden på ett fat", satsar stenhårt och driver igenom förslaget och inte svajar inför belackare. Från JUSEKs sida bedömde vi det som om SSRs ledning inte agerat tillräckligt helhjärtat. Det är möjligt att ett mer samstämt och gemensamt agerande mellan förbundens ledningar hade stillat de stormiga vattnen. Möjligen skulle man också ha övervägt en snabbare fusionsprocess likt den som skedde när Juristförbundet och Samhällsvetareförbundet en gång bildades och istället utvecklade organisationen efter hand. Långa förlovningar är sällan av godo.

Även om förbunden var angelägna om att ha fortsatt bra kontakter så fanns inte förutsättningarna efter sammanbrottet. Känslan inom JUSEK var väldigt mycket av den försmädd älskarens. Vi hade fått korgen. Allt samarbete som hade inletts avvecklades och studenter vid förvaltningslinjen som rekryterats gemensamt till de bägge förbunden fick "välja sida".

Expansionen på den privata sektorn

Under 80-talets gång fick allt fler bland Juseks medlemsgrupper jobb inom den privata sektorn. Det handlade inte bara om nyexaminerade. Mängder med medlemmar lämnade sina statliga anställningar för bättre betalda befattningar på den privata sektorn. Kompetenstappet blev successivt allt värre inom många statliga arbetsplatser som t ex rättsväsendet och skatteförvaltningen. SACO myntade begreppet "Dubbla Obalansen". Innebörden var att löneskillnaderna ökade ju högre befattningar det gällde men även motsatsvis, dvs att assistentjobb inom staten betalades bättre än på den privata sektorn. Det var uppenbart även för arbetsgivarna att verksamhetsintresset måste sättas mer i centrum i lönebildningen om kompetenstappet skulle bromsas. JUSEK drev på hårt för mer individuella och marknadsanpassade löner och det gjorde förbundet mer intressant som diskussionspart även för arbetsgivarorganisationer inom den privata sektorn.

Andra hälften av 80-talet innebar en radikal förändring av lönebildningen inom staten. Inledningsvis genom konstlade åtgärder, såsom riktade potter till myndigheter med stora kompetenstapp, senare med den drastiska innovationen "MLT - marknadslönetillägg" som erbjöds handläggare som ansågs som särskilt utsatta för jobberbjudanden från näringslivet. I slutet på decenniet avskaffades de statliga löneplanerna och individuell lön infördes. I början av 90-talet blev statligt anställda inte längre innehavare av en tjänst utan bara anställda på samma sätt som andra på arbetsmarknaden. Inom ramen av en tioårsperiod hade därmed en rejäl kulturrevolution skett i den statliga lönebildningen.

Löneskillnaderna mellan statlig och privat sektor ledde till att många Jusekmedlemmar lämnade sina myndigheter och sökte lyckan som privatanställda. De flesta av dem behöll sitt medlemskap i förbundet. Första halvan av 90-talet innebar också att många affärsverk, såsom Televerket och Posten, bolagiserades. Många medlemmar fick privata avtal och JUSEK blev part i en rad avtal gentemot t ex Almega. JUSEK och andra akademikerförbund hade en stor fördel i förhållande till TCO-förbunden - vi behöll ju medlemmarna oaktat var de jobbade. Värre var det för TCO-förbunden som drabbades hårt när staten krympte. När exempelvis Televerket bolagiserades och blev Telia tappade Statstjänstemannaförbundet åtskilliga tusen medlemmar till dåvarande SIF.

Överströmningen av yrkesverksamma medlemmar till den privata sektorn, bolagisering av affärsverken och en ökad andel av studentmedlemmar som blev privatanställda ledde till att den privata sektorn snabbt blev allt viktigare för JUSEK. Det var nödvändigt för förbundet att komma in och bli en facklig aktör centralt på flera avtalsområden.

Kampen om avtal inom bankerna

Bankområdet hade "akademiserats" snabbt under 80-talet. Det hade alltid varit en relativt stor bransch för jurister men nu kom fler akademikergrupper, exempelvis ekonomer och samhällsvetare. Den begynnande datoriseringen innebar också att bankerna skrek efter systemvetare som hade blivit en allt

större och viktigare medlemsgrupp inom JUSEK. Det blev en allt större nödvändighet för förbundet att etablera sig som fullgod facklig part.

Men bankerna var en traditionstyngd bransch. Finansförbundet inom TCO hade monopolavtal mot BAO, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation. Deras avtal omfattade alla anställda och de hade lokalföreningar runt om i Sverige som effektivt hindrade medlemmar i JUSEK och andra akademikerförbund att få sina intressen tillgodosedda. Bankområdet var därmed det enda avtalsområdet av större betydelse där inget akademikerförbund hade avtal.

Det fanns några få akademikerföreningar vid några av storbankernas huvudkontor men de levde en vingklippt tillvaro eftersom de inte hade lokal partsställning. Vi fick många rapporter om att medlemmar diskriminerades lönemässigt enbart för att de stod utanför Finansförbundet. Det var helt enkelt en vidrig situation som vi i längden inte kunde leva med.

JUSEK var på den tiden ensam avtalstecknande part för akademikerförbundens medlemmar inom försäkringsbranschen med välfungerande lokal akademikerföreningar på de stora bolagen. Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation, FAO, tillhörde SAF, dvs nuvarande Svenskt Näringsliv, men BAO stod märkligt nog utanför. De två arbetsgivarorganisationerna hade lokaler intill varandra och hade en ständig dialog, inte minst för att BAO på det sättet kunde följa vad som skedde i förhandlingssverige i övrigt. JUSEKs relationer till FAO var goda och det påverkade också våra relationer till BAO.

Förutom JUSEK fanns ytterligare två akademikerförbund med stort intresse av att etablera sig inom bankerna. Visserligen var JUSEK klart störst men även Civilekonomerna såg bankerna som ett allt viktigare område. Därutöver gjorde Civilingenjörsförbundet på sedvanligt sätt anspråk på att vara förbundet som slöt alla avtal inom den privata sektorn, och därmed också inom bankområdet trots att de bara hade en handfull medlemmar där. Alla tre förbunden uppvaktade BAO var för sig.

När förbundet inledde en intensiv dialog med BAO för att komma in som part mötte vi en viss förståelse från deras sida. Men likt varje arbetsgivarorganisation var BAO hårt styrda av de stora bankerna och deras personalavdelningar. Många på personalavdelningarna levde i ler och långhalm med Finansförbundets oftast heltidsengagerade lokala företrädare och ville inte ändra på den traditionella fackliga ruljangsen. BAOs inställning blev därför att JUSEK måste hitta vägar framåt i en dialog med Finansförbundet.

Nu följde en omfattande kontakter mellan JUSEK och Finansförbundets högsta ledningar. De personliga relationerna var goda och omfattande. Finansförbundet insåg förstås att det fanns en risk att JUSEK skulle lyckas slå hål på deras monopolavtal och var därför inte ointresserade att hitta en lösning. Efter ett otal vändor låg ett avtal klart mellan de två förbunden. Det gav inte JUSEK en fullgod partsställning men ett begränsat inflytande genom hängavtal, representation i förhandlingsdelegationer m.m. och skulle ge oss ökade möjligheter att verka lokalt ute på bankerna.

I sista stund satte Finansförbundets styrelse käppar i hjulet. Men knapp majoritet blev deras ledning överkörd och avtalsutkastet föll. För JUSEKs del fanns det nu bara en färdriktning. Vi hade gjort allt för att komma överens med Finansförbundet som BAO krävt. Nu kunde vi med tyngd ställa krav på dem att få ett eget kollektivavtal.

Men BAO konstaterade förstås att det var tre akademikerförbund som var för sig gjorde anspråk på att bli parter. Det var uppenbart att en samverkan mellan våra tre förbund var absolut nödvändig om vi skulle komma fram. Efter mycket diskussioner accepterade Civilingenjörsförbundet att agera gemensamt med JUSEK och Civilekonomerna. Det blev ett intensivt samarbete mellan de högsta ledningarna i de tre förbunden. Tillsammans bedrev de lobbying mot bankernas högsta ledningar. Förhandlarna knöt kontakter med ledningarna för personalavdelningarna. Föreningarna stod för omfattande individuell påverkan lokalt. Med några av de stora bankerna i ryggen blev BAO beredda att inleda kollektivavtalsförhandlingar under 1995.

Förhandlingarna gick snabbt och var på många sätt märkliga. Vi erbjöd oss att skriva ett utkast till avtal. Det var ju mot vedertagen etikett i centrala förhandlingar. Vi återvände med ett förslag till löneavtal som var ett rent processavtal utan siffror och det första i sitt slag för akademikerförbunden. Ingen som helst likhet fanns med Finansförbundets gamla monopolavtal. Döm av vår förvåning när motparten köpte avtalsförslaget rakt av utan att ett kommotecken ändrades. Vårt förslag till villkorsavtal stod också i bjärt kontrast till Finansförbundets synnerligen detaljerade avtal, som ner till minsta detalj preciserade hur exempelvis resande med sovagn skulle gå till. Även det avtalsförslaget accepterades i stora drag. Nu hade vi fått vårt kollektivavtal parallellt med Finansförbundet, deras monopol var brutet och vi kunde stå på egna ben.

JUSEK, Civilekonomernas och Civilingenjörssförbundet var gemensam part. För att skilja vårt avtal från det gamla monopolavtalet fick vårt beteckningen "Avtal för akademiker". Benämningen var förstås utmärkt inför kommande rekryteringskampanjer. Man kan förmoda att Finansförbundet ångrade sig bittert att man tidigare sagt nej till avtalet med JUSEK där man skulle ha kunnat hålla akademikergrupperna i väsentligt stramare tyglar.

Intåget på IT-företagen

Det nya moderna bankavtalet kom förstås att uppmärksammas runt om i arbetsgivarvärlden. JUSEK hade, inte minst genom bolagiseringen av affärsverken, fått ökade kontakter med Almega och vi hade en stor samsyn på lönepolitikens område när det gällde att komma ifrån löneramar och garantier på lägsta löneökningar. Ett område av allt större vikt för oss var de snabbt expanderande IT-företagen. JUSEK var extremt framgångsrika i rekryteringen av systemvetare, inte minst bland studerande. Det var den klart snabbast växande medlemsgruppen i förbundet. IT-företagens Arbetsgivarorganisation inom Almega hade avtal med ett SACO-förbund. Det var CF och avtalet omfattade endast deras medlemmar. Dessvärre fanns det inget intresse från CFs sida att släppa in oss i det centrala partsarbetet, eller ens att låta oss framföra synpunkter på avtalen, trots att vi expanderade

snabbt på mängder av IT-företag. Det var samma visa som inom övriga delar av den privata sektorn. Samtidigt tillkom allt fler välfungerande akademikerföreningar på de stora företagen. Vi bedömde därför att vi måste agera på egen hand.

Det visade sig snart att Almega var beredda att ge oss ett eget avtal inom IT-företagen, trots att de visste att det skulle vara utmanande, i synnerhet gentemot SIF men även gentemot CF. Med utgångspunkt från bankavtalet var det inga svårigheter att bli överens och nå fram till ett avtal. Genomsnittsåldern för våra medlemmar på IT-företagen var synnerligen låg och medlemmarna synnerligen attraktiva på arbetsmarknaden. Behoven av löneökningar var därmed större än vad som rymdes inom de traditionella löneavtalen.

På lång sikt fanns det emellertid inget egenvärde för JUSEK att på sikt ha ett eget avtal vid sidan av CF. Vår inriktning inom alla andra områden var att samverka med andra akademikerförbund och ha gemensamma avtal och få ett rejält inflytande inom de viktigaste branscherna. IT-avtalet var fullkomligt unikt i den meningen att det nu fanns två akademikerförbund med var sitt avtal med olika innehåll. Vårt nya avtal fyllde sin funktion under några år men när relationerna med CF tinade uppstod ett intresse av ett gemensamt avtal, inte minst på grund av att vi hade lokala akademikerföreningar. Vid sidan om CF hade även Civilekonomerna ett ansevärt antal medlemmar och efter modell från bankavtalet sammanfördes de bägge avtalen med de tre förbunden som en gemensam part.

JUSEK blir Jusek

Medlemsutvecklingen under 90-talet var fortsatt stark. En årlig medlemstillväxt på fyra procent eller mer togs för givet bland anställda och förtroendevalda. Men JUSEK hade ett profilproblem. "Förbundet för Jurister, Samhällsvetare och Ekonomer" kändes omodernt för stora medlemsgrupper. Vi fick ständigt frågan från medlemmarna av typen "Vad gör ni för oss personalvetare?" Eller för oss kommunikatörer, statistiker, systemvetare, kulturgeografer, och så vidare. Det stora problemet låg i att samhällsvetarebegreppet inte skapade tillräcklig identitet bland medlemmarna. Samtidigt upplevde

vi att omvärlden idogt gjorde sitt för att försöka positionera oss som ett statligt juristförbund, trots att juristandelen minskat kontinuerligt.

Den systemvetenskapliga utbildningen som låg i skärningspunkten mellan datavetenskap och samhällsvetenskap hade sett dagens ljus 1979 och hade i början av 90-talet seglat upp som en stor och viktig del inom det samhällsvetenskapliga utbildningsområdet. IT-sektorn var i sin linda. JUSEK var synnerligen framgångsrika i rekryteringen av systemvetare på universiteten men också av yrkesverksamma på de stora IT-företagen och bland IT-ansvariga inom offentliga sektorn. Systemvetarna blev den snabbast växande medlemsgruppen och behovet av att tydliggöra dem inom organisationen ökade. Det var en ny yrkesgrupp och inom Sacofederationen hade man år 1989 slagit fast att JUSEK var rätt förbund för dem.

Inom JUSEK har alltid funnits stora grupper av medlemmar som arbetat med HR-frågor. Det är ännu idag ett vanligt yrkesområde även för jurister, ekonomer och beteendevetare. På universiteten rådde en stark konkurrens på de olika personalvetarprogrammen, inte minst med SSR. Såväl JUSEK som SSR var framgångsrika i rekryteringen. Gruppen hade gradvis växt men de flesta kände liten identifikation med begreppet samhällsvetare så för JUSEKs del var det önskvärt att tydliggöra gruppen, inte bara med nya medlemstjänster utan även i namnet.

Strategin blev att JUSEK i alla sammanhang skulle tydliggöra inte tre, utan fem medlemsgrupper. I mitten av 90-talet ändrades därför namnet till Jusek – förbundet för Jurister, Ekonomer, Systemvetare, Personalvetare och Samhällsvetare. Det ändrade namnet innebar inte, som många i omvärlden antog, att förbundet ökade sitt rekryteringsområde utan bara en anpassning till utvecklingen av utbildningssystemet och medlemssammansättningen. Vi ville också medverka till att begreppen systemvetare och personalvetare stärktes i en tid där universiteten och högskolorna införde alltmer differentierade, och därmed förvillande, benämningar i sitt kursutbud för likartade typer av utbildningar.

Tillväxttakten i Jusek åren efter namnändringen vid nittioalets mitt blev rekordstor. Det var inte främst namnförtydligandets förtjänst även om det gjorde sitt till. I tider av växande arbetslöshet har staten alltid haft en benägenhet att öka antalet utbildningsplatser inom högskolan där de är som billigast. Det är till stor del inom Juseks rekryteringsområden. Examinationen från de samhällsvetenskapliga fakulteterna fördubblades under en tioårsperiod från mitten på 90-talet samtidigt som de stora pensionsavgångarna inom den offentliga sektorn ännu inte hade börjat.

De nya avtalen inom bank och IT var viktiga för medlemsrekryteringen. Men ännu viktigare för tillväxten inom den privata sektorn var att samarbetsklimatet mellan akademikerförbunden förbättrades kraftigt under den andra halvan av nittioalets. Den gamla antagonismen mellan Jusek och Civilekonomerna byttes mot ett nära samarbete i centrala förhandlingsfrågor. CF ändrade inställning och släppte in övriga akademikerförbund i avtalsarbetet inom handels- och tjänstesektorerna. Gemensamma rekryteringsinsatser ute på arbetsplatserna såg dagens ljus. Men framgångarna byggde också mycket på att vi vågade profilera oss som ett modernt förbund genom att ligga i framkant med exempelvis sifferlösa avtal, karriärstöd och coaching.

Kill your darlings - sektionerna skrotas

Sektionerna har varit fundamentet i Juseks demokratiska organisation. De har kanaliserat medlemmarnas inflytande och påverkat inriktningen i förhandlingsarbetet. Branschtillhörighet eller avtalsområde har varit utgångspunkten i indelningen. Den organisationen hade levt kvar ända sedan starten av Juristförbundet.

I början av 2000-talet började sektionernas verksamhet att ifrågasättas. Kraven på att skrota sektionerna började höras. En svår och tung debatt väntade förbundets styrelse, inte minst för att i de flesta av förbundets främsta företrädare byggde inflytandet och sina mandat på sina roller i sektionsstyrelserna. Många sektioner fungerade utmärkt och hade duktiga och engagerade förtroendevalda. Rättssektionerna, t ex för domare

och åklagare, disponerade fullt ut alla fackliga frågor mot Domstolsverket och Riksåklagaren där styrelserna hade stort ansvar att bevaka medlemmarnas intressen. Aktivitetsnivån var hög. Men många sektioner greppade över ett stort antal avtalsområden eller hade svårt att hitta sina arbetsformer.

I takt med att förbundet växte inom olika områden var det nödvändigt att kontinuerligt se över sektionsindelningen under 80- och 90-talen för att ge medlemmarna plattformar intressebevakningen. De största och bredaste sektionerna bröts upp i mindre. Inom det statliga området samlades medlemmarna inom skatteförvaltningen i en sektion, och vi bildade successivt nya sektioner för försäkringskassorna, högskolan, länsstyrelserna och affärsverken. Den enskilda sektionen bröts upp i sektioner för intresseorganisationer, bank&försäkring, industri, IT och handel&tjänster. Ända fram till sekelskiftet var strategin att skapa fler sektioner genom att avknoppa sektioner efter arbetsgivare eller avtalsområde när vi bedömde att medlemsunderlaget var tillräckligt stort. Det skulle skapa samhörighet och bättre medlemsdemokrati och tyngd i förhandlingsarbetet. I slutet av 90-talet var antalet sektioner fördubblat jämfört med när JUS bildades 1969.

Många nya sektioner fick snabbt vind i seglen med engagerade förtroendemän, bra verksamhet och kommunikation med medlemmarna. De nya sektionerna gjorde sitt till för att stärka Juseks profil och göra förbundet mer attraktivt bland potentiella medlemmar. Men efter sekelskiftet blev det uppenbart att många sektioner successivt hade svårare att definiera sina roller. Vi hade nått vägs ände.

Samverkan mellan akademikerförbunden inom såväl den statliga som den privata sektorn kräver gemensam förhandlingsorganisation där alla förbunds medlemmar måste få sina intressen bevakade. Ytterst få medlemmar arbetar inom branscher eller på arbetsplatser där inga andra akademikerförbund har medlemmar. Samarbete inom Sacofederationen har alltid gynnat Jusek och våra medlemmar och har därmed bedömts viktigare än behoven av att profilera förbundet. En effekt har blivit att Jusek har släppt

den lokala partsställningen inom en rad områden som t ex skatteförvaltningen, Försäkringskassorna och rättsområdena till gemensamma Saco-S-organ. När sektionernas styrelser inte längre kunde besluta om ägerandena i lönerörelser fick de successivt mer karaktären av informationsplattformar som många upplevde som onödigt byråkratiska.

Efter mycket vända runt om i förbundet beslöt Juseks fullmäktige 2016 att helt överge sektionsindelningen. Den interna debatten hade pågått i många år med mycket tvivel och oro. Sektionsindelningen hade sina rötter från sextioalet, mycket känslor var inblandade och nya plattformar behövde skapas för alla engagerade förtroendemän.

I den nya organisationen grupperas medlemmarna nu efter arbetsmarknadssektor, dvs stat, kommun, privat, och studerande. En ny kompletterande organisation byggs nu upp med sex professionsföreningar för förbundets olika medlemsgrupper. Därutöver formaliseras också förbundets arbete med chefsfrågor i en chefsförening. Uppgifterna för professionsföreningarna är vida och de kommer sannolikt successivt att utveckla olika verksamhet. Professionernas roll i arbetslivet, kompetensfrågor och utbildningskvalitet är alla viktiga områden för att stärka medlemmarnas ställning och konkurrenskraft på arbetsmarknaden och påverkar lönerna på sikt. De nya föreningarna syftar därmed till att utveckla en komplement till den traditionella fackliga verksamheten.

Varför är det så svårt att hitta en rationell förbundsstruktur? Några avslutande tankar

Juristförbundet och Samhällsvetareförbundet slogs ihop för nära femtio år sedan. Sedan dess har inriktningen varit att få till stånd ökad samverkan med näraliggande akademikerförbund.

Knappast någon som var med om fusionen 1969 kunde väl ha föreställt sig att förbundet ett halvsekel senare skulle ha över 80.000 medlemmar. Än mindre att den ökningen i stort sett bara skulle vara "organisk", dvs ske av egen kraft. Men under årens lopp har extrem möda och stora ekonomiska resurser lagts ner på rekryteringskamper, förbundsöverläggningar och

gnissel med andra akademikerförbund. Det är resurser som förbunden kunnat lägga ner på annat, t ex genom att gemensamt bli starkare på privata sektorn.

Det är förstås inte så att det ena eller andra förbundet har haft mer rätt eller fel. Vi definierar en "rationell förbundsstruktur" olika och drar olika slutsatser när omvärlden förändras eftersom vi har olika utgångspunkter. Några slutliga funderingar och erfarenheter från alla diskussioner som förts under årens lopp är ändå möjliga.

Den första erfarenheten är att fackliga organisationer generellt sett inte är beredda att förhandla bort områden där man har medlemmar och därmed minska sin rekryteringsbas. Vid alla stora förändringar som har skett av utbildningssystemet inom universitet och högskolor har aptiten från berörda förbund ökat.

Den andra erfarenheten är att det är oerhört svårt att fusionera två organisationer, vare sig det är fackliga organisationer, företag eller andra sammanslutningar, där båda upplever att de har vind i seglen, t ex i form av en god medlemsrekrytering. Då är det alltid lätt för minoritetsgrupper och belackare att hävda att det egna förbundet klarar sig bra på egen hand.

Den tredje erfarenheten är att om en fusion ska lyckas så måste ledningarna i berörda förbund göra vad man för att genomdriva den. Den tilltänkta ledningsstrukturen i en ny organisation måste överenskommas och tydliggöras på ett tidigt stadium. Ledande förtroendemän och tjänstemän måste se sina nya roller för att vara pådrivande. Om man ser sin position hotad så blir man sällan en stark förespråkare för förändring.



Vänd på alla stenar!

-Från SN till Naturvetarna -

En personlig betraktelse över Naturvetarnas utveckling 1998–2010

Av Jörgen Ohlsson

Innehåll

Hur det började

Akademikerhusets kansli

De första utmaningarna

Upplösning av förhandlingsavdelningen – hela havet stormade

Medlemsservice och karriärutveckling

Ombudsmannaservice

Central organisation

Lokal verksamhet

Karriärservice och Naturvetarakademin

Professionsföreningarnas verksamhet – viktig yrkestillhörighet och lobbying

Samhällspolitik och facklig verksamhet – de hänger ihop

Naturvetare gör skillnad

Utbildning och forskning – kunskapstillväxtens förutsättningar

Arbetsmarknad och arbetsliv – grundbulten i samhället

Löner och arbetsvillkor – rättvist och effektivt

Centraliserad lönebildning

Lokal och individuell lönebildning

Har Naturvetarna lyckats påverka lönebildningen?

Arbetsmiljö

Fusioner – varför då?

Fusionen med Skogsakademikerna

Fusionen med Agrifack

Har fusionerna varit lyckade?

Avslutande reflektioner

Hur det började

Jag känner mig privilegierad. Jag har fått varit med om en fantastisk resa under 12 år med härliga arbetskamrater och engagerade styrelser. Tillsammans utvecklade vi förbundet för Sveriges naturvetare från ett tämligen anonymt förbund med 10.000 medlemmar till en inte oväsentlig spelare på den svenska arbetsmarknaden med drygt 30.000 medlemmar och med kvalificerad service till medlemmarna. Om denna resa vill jag berätta.

Jag vill understryka att den följande berättelsen är min subjektiva beskrivning av händelser och förlopp. Jag har dock fått ovärderlig hjälp från mina tidigare kollegor på Naturvetarnas kansli, från "mina" två ordföranden Göran Bengtsson och Madelen Nilsson samt från Skogsakademikernas dåvarande ordförande Erik Petré med faktaunderlag och att minnas olika händelser.

Den 1 juni 1998 tillträdde jag som chef för dåvarande Sveriges Naturvetareförbund (SN). SN-kansliet på sex personer var en "enhet" som tillsammans med Saco-förbunden DIK och Arbetsterapeuterna (FSA) samverkade på olika sätt i det gemensamt ägda Akademikerhuset i Nacka.

Innan jag kom till SN och Akademikerhuset arbetade jag som samhällspolitisk chef på Saco, ett mycket intressant och spännande arbete, som jag trivdes mycket bra med. Alla kontakter med förbunden gjorde emellertid att jag efter åtta år på Saco började fundera på att jobba på ett förbund, nära medlemmar och med mer handfasta arbetsuppgifter.

Efter samtal med Åke Lindström, dåvarande kanslichef på Akademikerhuset, och SN:s ordförande Göran Bengtsson våren 1998 bestämde jag mig. Särskilt samtalet med Göran Bengtsson var tongivande. Efter ett långt samtal var vi överens och han gav instruktionen: "**Vänd på alla stenar!**".

Sveriges Naturvetareförbund bildades år 1948 med några hundratal medlemmar främst inom den statliga sektorn. Förbundet fungerade framför allt som en ideell förening ända fram till 1980-talets mitt. Med Göran Bengtsson som ordförande och Åke Lindström som kanslichef ökade

det fackliga inslaget successivt samtidigt som förbundet fick en organisatorisk stadga med kongresser, ombud och medlemsdemokrati. Förbundet utvecklades sålunda under 1980-talet från en "ideell" förening till ett professionellt förbund med facklig service till medlemmarna och synpunkter på naturvetarnas och naturvetenskapens betydelse i samhället.

Medlemsantalet växte successivt och sommaren 1998, då jag tillträdde, hade förbundet drygt 10 000 medlemmar. Det var fortfarande ett litet förbund men med gott anseende inom Saco-familjen. Samtidigt var förbundet i det närmaste anonymt utanför Saco-kretsen och de närmaste samarbetsparterna på arbetsmarknaden. Vid mina samtal med Göran Bengtsson och Åke Lindström kunde vi gemensamt konstatera dels att det fanns en betydande tillväxtpotential medlemsmässigt, dels att SN betydligt mer än hittills måste lyfta fram naturvetarna och naturvetenskapens betydelse för samhällsutvecklingen. Särskilt där kom, enligt både Göran och Åke, min erfarenhet som samhällspolitisk chef på Saco väl till pass. Det var med spänd förväntan jag började mitt nya jobb juni 1998 och började vända på stenarna.

Akademikerhusets kansli

Akademikerhusets kansli, med de tre förbunden DIK, FSA och SN, var vid den tiden i grova drag organiserat så här:

- En gemensam kanslichef (Åke Lindström)
- En ledningsgrupp med representanter för de tre förbunden som beslutade om förbundsgemensamma kanslifrågor, bl a skötsel av det gemensamt ägda Akademikerhuset
- En gemensam förhandlingsavdelning där ombudsmännen skulle representera alla tre förbunden med Åke Lindström som förhandlingschef
- En gemensam ekonomisk avdelning
- Ett gemensamt vaktmästeri
- En gemensam reception
- Ett gemensamt medlemsregister

Utöver kansliets organisation bildade de tre förbundens ordförande och kanslichefen ett "ordföranderåd". De träffades normalt en gång per år och diskuterade och beslutade om gemensamma ekonomiska och andra spörsmål. Dessutom bör nämnas de årligen återkommande konferenserna med lokala och regionala företrädare för de tre förbunden, en verksamhet som var mycket uppskattad av dem som deltog.

De funktioner som SN självständigt förfogade över (och motsvarande för de andra två förbunden) var medlemsservice (förutom det som ombudsmännen ansvarade för), yrkessektionerna, studentverksamhet, kontakter med AEA samt förbundstidningen Naturvetaren. Den samhällspolitiska verksamheten och marknadsföring av naturvetare och naturvetenskap begränsades huvudsakligen till den årligen återkommande, och populära, konferensen "Naturvetardagen" (med utdelandet av naturvetarpriserna) samt utgivandet av några bra skrifter om naturvetare och naturvetenskapens praktiska betydelse i samhället. Lokala medlemsmöten för bara SN-medlemmar förekom ytterst sparsamt, dock med undantag för kampanjen "SN på G" under 1998 med aktiviteter och besök på ett dussintal arbetsplatser. Alla övriga fackliga kontakter gick via den gemensamma förhandlingsavdelningen.

Bakgrunden till samorganiserandet var de kostnadsmässiga och fackliga samordningsvinsterna. Alla tre förbunden var små, särskilt FSA och SN. Syftet med samarbetet var att öka de tre förbundens styrka givet deras ekonomi. Det här var en kostnadseffektiv organisationsform som mycket väl tjänade sitt syfte under många år. Samtidigt innebar modellen organisatoriska låsningar. Det är alltid så att varje organisationsform, det må vara inom den fackliga världen, i företag eller inom den offentliga sektorn, har negativa sidor. Allteftersom omvärlden ändras och målsättningar justeras måste organisationsformen utvecklas. Så var fallet även med SN och som Göran Bengtsson bad mig ta tag i. SN:s styrelse var helt med på noterna att jag skulle leda det operativa arbetet med en total översyn av SN och kanslisamverkan.

De första utmaningarna

Den allra första uppgiften var förstås att bekanta mig med personalen, sätta mig in i organisation, ekonomi och medlemsstruktur. Tämligen raskt därefter anställde jag en utredare för att utveckla förbundets samhällspolitiska arbete.

Vi började med att genomföra medlemsundersökningar för att ta reda på vad medlemmarna ansåg om förbundet och dess verksamhet. Särskilt intresserade var vi av information om vad som var mindre bra och som borde förbättras. Eftersom vi hade ont om pengar mobiliserades personalen, inklusive ett par ombudsmän samt några arbetslösa medlemmar och studenter till att ringa och intervjua. De viktigaste synpunkterna från medlemmarna var att SN var anonymt, att förbundet måste arbeta aktivt med att marknadsföra naturvetare bland arbetsgivare samt att service och information till medlemmarna borde bli bättre. Samtidigt uttryckte många en stolthet över att vara naturvetare och att tillhöra ett förbund för naturvetare.

För att få bättre kunskap om hur känt SN var bland naturvetare som inte var medlemmar genomförde vi med SCB:s hjälp en enkätundersökning till ett urval av dessa. Våra värsta farhågor besannades. SN var en tämligen okänd organisation. Vi saknade även tillförlitlig information om hur många naturvetare som faktiskt fanns på den svenska arbetsmarknaden. Med hjälp av SCB-undersökningen kunde vi konstatera, att SN:s marknadsandel bland de yrkesverksamma var drygt 20 procent. En mycket stor andel var inte organiserade alls medan över 25 procent var organiserade i andra Saco- och TCO-förbund. Såsom det förbund på svensk arbetsmarknad som var specialiserat på att organisera naturvetare var det förstås viktigt att minst 50 procent av dem tillhörde SN. Detta var en tilltalande utmaning.

Hur skulle vi gå till väga för att förbundet skulle bli en känd organisation med gott renommé och hur skulle vi göra för att kraftigt öka medlemsantalet? Jo, vi byggde en kommunikations- och samhällspolitisk strategi med följande väl integrerade komponenter:

- Antalet medlemmar måste öka genom aktiverad medlemsvärvning, såväl studenter som yrkesverksamma. Då förbättrades ekonomin och representativiteten ökade.

- Förbundet måste bli mer känt genom att stärka det samhällspolitiska arbetet och vara mer aktivt ute på arbetsplatserna.
- Medlemmarna måste aktiveras och deras specialkunskaper måste utnyttjas, såväl professionella som fackliga. Medlemmarna var helt enkelt en outnyttjad och strategisk resurs.

Tillsammans med en extern konsultfirma drog vi igång arbetet med att skapa strategin för förbundets opinionsarbete och medlemsvärning. Projektet fick namnet *Sätt stenarna i rullning*. Projektet indelades i två delprojekt, det ena om opinionsbildning kring SNs ståndpunkter och det andra om marknadsföring av naturvetare gentemot arbetsgivare. Ett problem var att kunskaperna hos personalen (inklusive de gemensamma ombudsmännen) om hur man bedriver samhällspolitisk opinion var begränsad. Detsamma gällde våra förtroendevalda ute på arbetsplatserna. Ett par skrifter producerades och vi startade utbildningar av personalen och ett antal lokala förtroendevalda.

Att mer än fördubbla marknadsandelen av antalet naturvetare krävde en strategi med många komponenter. Ett bekymmer var SN:s ekonomi. Den var i balans, men några sjöar av pengar att ösa ur fanns inte. Projekt *Medlemsrekrytering* fick därför inte kosta särskilt mycket.

När det gäller **studenterna** kunde vi konstatera, att många lämnade förbundet efter ett par år och ännu fler då de tog steget ut i yrkeslivet. En dåvarande styrelseledamot kallade studenterna för "sättpotatisar", som skulle vårdas och ges näring så att antalet potatisar (förlåt medlemmar) skulle öka sjufalt.

De rätt så självklara åtgärder vi vidtog var att intensifiera mötesverksamheten på universiteten, utbildningar och seminarier, riktade utskick till både studenter och doktorander, tillsättandet av fler lokala studentrepresentanter samt sänkning av medlemsavgiften första året som yrkesverksam. Dessutom utvecklade vi cv-coachningen och rådgivningen inför det första jobbet.

Gentemot de **yrkesverksamma naturvetarna** skapade vi en bred palett av åtgärder.

Att visa upp förbundet på arbetsplatser var viktigt. Det var svårt, ibland omöjligt, eftersom alla ombudsmän arbetade för samtliga tre förbund. Vi lyckades ändå genomföra ett antal medlemsmöten inom framförallt den privata sektorn, dit förstås även oorganiserade och SIF-medlemmar var välkomna. På olika sätt lyckades vi få namn på naturvetare som inte var medlemmar och gjorde riktade informationsutskick till dem.

De lokala företrädarna mobiliserades. De var en mycket viktig resurs, som dessutom var outnyttjad. Tyvärr var det ofta svårt att motivera dem till att rekrytera nya medlemmar, särskilt inom den privata sektorn. Men skam den som ger sig. Det blev allt bättre med tiden, särskilt när samarbetet bland Sacoförbunden inom privat sektor förbättrades. Likaså kunde vi successivt öka antalet lokala förtroendevalda, vilket i sin tur stärkte SN:s profil ute på arbetsplatserna.

SN måste också synas externt i massmedia. Vi skrev debattartiklar och pressmeddelanden, deltog i debatter och seminarier där vi gjorde vår röst hörd, uppvaktade politiker och såg till att massmedia fick en blänkare etc. Dessutom utvecklade vi en ny website med information till medlemmarna och potentiella medlemmar samt till massmedia och andra intresserade. Utvecklandet av webben hade påbörjats före min tid och den sjosattes i början av 1999.

Facklig information till våra privatanställda medlemmar var knapphändig. För att i någon mån råda bot på det började vi 1999 skicka ut ett särskilt informationsblad, *SN-E*, till dessa medlemmar. Successivt utvecklades denna service och digitala nyhetsbrev skickades ut till sju olika medlemsgrupper varje månad.

Förbundets informationsavdelning var klart underbemannad. Vi behövde förstärka med ytterligare kompetens inom webb, layout och tidningen samt löpande information till medlemmarna. Vi hade inledningsvis inte råd, utan det dröjde till 2003 innan vi kunde anställa en duktig webbredaktör som samtidigt fick hand om layout av trycksaker och sedermera även förbundetidningen.

Ett särskilt bekymmer var dubbelanslutningen till SIF. SN var det Sacoförbund som hade flest antal dubbelanslutna

medlemmar med SIF, i absoluta tal. Som mest var det drygt 2000. Det är klart att vi helst ville ha dem som enkelanslutna, men samtidigt var vi inte starka nog att utmana kolossen SIF. Ett ytterligare problem var att många dubbelanslutna medlemmar upplevde sig som medlemmar i första hand i SIF och att SN var en yrkesförening. Vår slutsats var att tills vidare inte bråka med SIF, samtidigt som vi spred information lokalt till de dubbelanslutna.

SN hade också ett dubbelanslutningsavtal med Sulf. En hel del naturvetare som var medlemmar i Sulf lämnade universiteten och började permanent jobba på andra ställen. Enligt Sacos grundprincip för organisationstillhörighet borde dessa övergå till SN. Vi skrev ett avtal med Sulf om detta. Tyvärr fungerade det inte, men det var en god tanke.

Att genomföra projektet *"Sätt stenarna i rullning"* inklusive intensifierad medlemsrekrytering krävde förstås ökade arbetsinsatser. Några nyanställningar fanns det inget ekonomiskt utrymme för, så lösningen blev dels fler arbetstimmar, dels effektivare utnyttjande av personalen, bl a genom att skala bort vissa arbetsuppgifter och fokusera på allt som projektet innehöll. Men detta skulle inte hålla i längden utan personalförstärkningar.

Under de första 12 månaderna mognade några tankar fram, helt enkelt ett antal nödvändiga villkor för en fortsatt framgång för förbundet och för att stärka naturvetarna på arbetsmarknaden.

- Det första var att den integrerade kommunikations- och samhällspolitiska strategi vi sjösatt utgjorde basen för vårt offensiva arbete.
- Jag kom alltmer till insikt om att en gemensam förhandlingsavdelning för de tre förbunden DIK, FSA och SN var ett stort organisatoriskt hinder för förbundets expansion och förbättrad medlemsservice.
- Vi måste förbättra servicen till medlemmarna, öka tillgängligheten, utveckla nya tjänster och intensifiera marknadsföringen av naturvetare gentemot arbetsgivare. Det krävde tillgång till egna ombudsmän samt förbättrad ekonomi.

- Vi måste aktivera medlemmarna på olika sätt. Med deras professionella och fackliga kunskaper utgjorde de förbundets absolut viktigaste resurs, och den var outnyttjad.
- SN fanns inte med som självständig avtalspart på något avtal. Inom den privata sektorn var det framförallt Civilingenjörerna som var avtalspart, inom den statliga sektorn var SN medlem i Saco-S och inom den kommunala sektorn var förbundet medlem först i Saco-K och sedan i Akademikeralliansen. Strategin måste vara att SN som enskilt förbund aktiverade sig inom Saco-S, Akademikeralliansen och PTK-AK samt att bli så pass stort att vi dels kunde hävda rätten att teckna avtal, dels fick inflytande på gemensamma avtal.
- Vi måste göra ännu mer tydligt att förbundet också var ett professionsförbund för naturvetarna. Mer krut måste därför läggas på att aktivera och utveckla yrkessektionerna/ professionsföreningarna.
- Vi måste fokusera vårt samhällspolitiska arbete på några få områden för att få genomslag, inte försöka täcka allt som vi tyckte var viktigt och intressant.
- Vi måste samla betydligt fler naturvetare i ett förbund. Även om rekryteringspotentialen bland oorganiserade och bland studenterna var stor, och som skulle prioriteras, fanns det anledning att fundera på samgående med andra Sacoförbund med naturvetare som medlemmar.

Samtliga dessa punkter hänger samman och förstärker varandra i arbetet mot ett bättre och större förbund. Samtliga punkter förankrade jag i styrelsen och jag fick accept att tillsammans med det lilla förbundskansliet driva dessa frågor. Jag beskriver nedan min syn på förbundets utveckling inom dessa områden fram till och med år 2010.

Upplösning av förhandlingsavdelningen – hela havet stormade

För en facklig organisation är ombudsmännen en viktig och central resurs. De är engagerade i centrala och lokala förhandlingar, individärenden, medlemsmöten, rådgivning

via telefon och mejl, medlemsrekrytering etc, etc. Jag ville ha ombudsmän knutna till förbundet som var specialiserade på naturvetarnas arbetsmarknad och utbildningar. De skulle helt enkelt vara arbetsmarknadens absolut bästa ombudsmän för naturvetare. Enligt min mening var detta inte möjligt att uppnå om ombudsmännen måste arbeta med tre olika förbunds medlemsgrupper med helt olika utbildningar, yrken och arbetsplatser. Ombudsmän inom ett professionsförbund måste vara experter på förbundets olika medlemsgrupper. Det var tillräckligt svårt att greppa alla naturvetaryrken och -utbildningar utan att också behöva vara experter på en massa andra utbildnings- och yrkesområden. Det var även så att de tre förbunden i Akademikerhuset hade tyngdpunkten bland medlemmarna inom olika sektorer av arbetsmarknaden. Bland de yrkesverksamma naturvetarna återfanns över 70 procent inom den privata och statliga sektorn. DIK och FSA hade sina flesta medlemmar inom den kommunala sektorn. Det innebar att ombudsmännen i stor utsträckning var inriktade mot och specialiserade på den kommunala sektorn.

För mig var det tydligt, att om de tre förbunden ville expandera medlemsmässigt och skräddarsy service till respektive förbunds medlemmar så måste ombudsmännen specialisera sig på respektive förbund. Alla tre förbund borde tjäna på en sådan lösning. Den nuvarande ordningen såg jag som en betydande hämsko på SN:s möjligheter att expandera och öka marknadsandelen, att öka inflytandet på arbetsmarknaden samt att förbättra servicen till medlemmarna. Mina tankar och argument för att splittra förhandlingsavdelningen förankrade jag förstås i styrelsen, och de var med på noterna.

När jag i Akademikerhuset framförde dessa argument och planen att dela upp ombudsmännen mellan de tre förbunden i förhållande till förbundens storlek väckte det en liten förhoppning hos vissa men också förstämning hos många andra. I Akademikerhusets ledningsgrupp mötte jag ett kompakt motstånd. Det främsta argumentet mot mitt förslag var att den nuvarande organisationsformen med gemensamma ombudsmän var kostnadseffektiv och att den hittills fungerat bra. En ombudsman kunde resa till en plats och förhandla

lokalt för alla tre förbunden. Det skulle bli mycket dyrare att skicka tre ombudsmän till en och samma plats. Helt klart var det ett bestickande argument, som jag inte utan vidare kunde komma runt. Men var det sant? Någon analys av den rådande ordningens eventuella kostnadsfördelar fanns inte. Jag beslöt mig för att syna korten. Därför tog jag fram alla fakturor, reseräkningar mm för förhandlingsavdelningen under de två senaste åren och granskade dem. Okej, det var ett hästjobb, men det lönade sig.

Det visade sig att ombudsmännen i de flesta fall reste och representerade endast ett förbund, inte två eller tre som hävdades. Ett viktigt skäl till det var att SN:s medlemmar främst fanns inom privat och statlig sektor medan de andra två förbundens medlemmar var koncentrerade inom kommuner och landsting. Argumentet om kostnadseffektivitet höll alltså inte. Därtill visade min analys, att det var svårt att på ett rättvisande sätt fördela gemensamma kostnader mellan de tre förbunden. Kostnader på flera hundra tusen kronor hade felaktigt bokförts på SN, men som egentligen skulle belasta de två andra förbunden.

Nåväl, när allt detta blev klarlagt utbröt det stora organisatoriska bråket i Akademikerhuset. Den mycket goda och kamratliga stämning som rått mellan alla anställda i Akademikerhuset blev nu rejält naggad i kanten. Förståeligt nog skapades en viss oro bland ombudsmännen, som spred sig till övrig personal. En del ville behålla status quo, andra ville lägga ner förhandlingsavdelningen och fördela ut ombudsmännen på förbunden. Eftersom jag startat karusellen blev jag utpekad som "boven i dramat" och jag kände mig skyldig till den förtätade stämningen och därtill ett inte oväsentligt obehag. Samtidigt var jag fast besluten att driva igenom den nya organisationen eftersom jag var övertygad om att det skulle gynna medlemmarna. Det blev många "uppriktiga" diskussioner i Akademikerhusets gemensamma ledningsgrupp.

Det blev en omorganisation och man kan säga att den genomfördes i två steg, i sann kompromissanda. I det

första steget fördelades de flesta ombudsmän ut på de tre förbunden samtidigt som en gemensam central grupp av några ombudsmän och annan personal bildades (GEM) under ledning av Åke Lindström. Denna organisation sjuösattes den 1 januari 2001.

Nästa steg var att GEM successivt under några år minskade till noll. Dock, de administrativa delarna av organisationen (ekonomi, vaktmästeri etc) skulle fortsätta att skötas gemensamt eftersom det var kostnadseffektivt.

Jag var lättad. Stämningen i Akademikerhuset förbättrades då osäkerheten och motsättningarna försvann. Ett viktigt hinder för att utveckla SN var därmed borta.

I december år 2000 åkte det nybildade kansliet på nio personer med tre entusiastiska ombudsmän på en gedigen kick-off till Barcelona. Nu skulle vi dra upp riktlinjerna och planerna för det framtida **Naturvetareförbundet**. Det blev en kick av stora mått. Engagemanget, förslagen, arbetsviljan och entusiasmen sprudlade likt champagne när man häftigt drar korkarna ur flaskorna.

Medlemsservice och karriärutveckling

Varför är man medlem i en facklig organisation och därtill i ett professionsförbund? Det är en fråga som har stötts, blötts och undersökts i många år. Några huvudsakliga skäl är tämligen lätta att vaska fram, om än enskilda individer värderar skälen olika. Historiskt finns kopplingen till A-kassan. Den finns förmodligen fortfarande bland många LO-medlemmar, men inte alls i samma utsträckning bland Sacoförbundens medlemmar eftersom man sedan flera år tillbaka kan vara med i AEA utan att vara ansluten till ett Sacoförbund. Däremot aktualiserades den kopplingen åter när Naturvetareförbundet och andra Sacoförbund införde inkomstförsäkringen vid arbetslöshet. För Naturvetareförbundet innebar det att förbundet fyller ut ersättningen vid arbetslöshet upp till 80 procent av individens nettoinkomst under en begränsad tid och upp till ett inkomsttak. Man måste alltså vara medlem i AEA för att kunna utnyttja inkomstförsäkringen. Troligen har denna tjänst bidragit till ökat medlemsantal i förbunden.

Tryggheten att få hjälp om man får problem på arbetsplatsen (varsel, uppsägning, trakasserier etc) samt stöd vid löneförhandlingar torde vara bland de viktigaste skälen för medlemskap. Dessa två skäl kräver duktiga ombudsmän centralt och en vass lokal organisation med engagerade och välutbildade förtroendevalda. Ett tredje viktigt skäl till medlemskap är medlemservice utöver ombudsmannaservice. Det är viktigt att förbundet har en kvalificerad service som är anpassad till medlemmarnas behov. Under år 2000 förstärktes därför medlemservice med en person som påbörjade arbetet med att utveckla olika tjänster knutna till medlemsregistret. I takt med att medlemsantalet ökade anställdes ytterligare en person 2003 och tillsammans har de utvecklat denna funktion av medlemservice på ett mycket kvalificerat sätt.

Därutöver attraheras många medlemmar av att förbundet är ett professionsförbund, som är specialiserat på professionerna och tillvaratar professionsintressena. Detta skäl är av särskild betydelse för Sacoförbunden vilket naturligtvis ställer krav på en väl fungerande organisation av professionsföreningar.

Ombudsmannaservice

I och med att förbundet fick egna ombudsmän i januari 2001 kunde vi mer aktivt än tidigare specialisera ombudsmannaservice mot förbundets medlemsgrupper. Men antalet ombudsmän var alltför litet, så det blev en mycket tuff period för de tre ombudsmännen att leva upp till våra ambitioner. Men med ett steg i taget utvecklades och förbättrades ombudsmannaservice, bl a med utökad telefon- och mailjour, inledningsvis en halvtidstjänst som förbundsjurist (som senare blev en heltidstjänst) samt utökade fackliga utbildningar och en kraftig ökning av lokala medlemsmöten. Vi var alla medvetna om att vi jobbade i en konkurrensutsatt förtroendebransch och om vi levererar dålig service så tappar vi i förtroende, medlemmarnas kritik växer och en minskning av antalet medlemmar torde bli följd. Därför var det viktigt att alltid betrakta medlemmarna som våra uppdragsgivare, att *alltid* ge dem kvalificerad information, råd och hjälp, att ha korta svarstider på inkommande mail samt att inkommande ärenden behandlas

med hög kvalitet och så snabbt som möjligt. Återkommande medlemsundersökningar visade även att medlemmarnas nöjdhetsindex med medlemsservicen steg med tiden.

Den höjda ambitionsnivån och tillströmningen av nya medlemmar medförde ett starkt behov av att anställa fler ombudsmän, trots att förbundets ekonomi inte riktigt tillät det. Men så blev det ändå. Vi betraktade fler ombudsmän som en investering i medlemsservice, som skulle förränta sig genom fler och nöjdare medlemmar. Dessutom var det förstås inte rimligt att förbundets fåtal ombudsmän tvingades gå på knäna vecka ut och vecka in på grund av alltför hög arbetsbelastning.

Central organisation

Inom den statliga sektorn var förbundet medlem i Saco-S, som hade en stark central organisation och en mycket välutbyggd lokal verksamhet. Inom den kommunala sektorn bildade ett antal Sacoförbund, däribland Naturvetarförbundet, Akademikeralliansen med partsställning gentemot SKL. Någon lokal organisation motsvarande den inom den statliga sektorn fanns dock inte. Akademikeralliansen var sålunda något mer löst organiserat än Saco-S. Naturvetareförbundet engagerade sig via ombudsmännen i båda dessa organisationer på ett framgångsrikt sätt.

Situationen inom den privata sektorn var helt annorlunda. Sedan lång tid tillbaka dominerade dåvarande Civilingenjörsförbundet (CF) nästan alla avtal och den lokala organisationen, även inom en del avtalsområden där CF endast hade ett fåtal medlemmar eller inga alls. Ett undantag var Arkitektförbundet som tidigt hade ett eget avtal. Lokalföreningarna hette genomgående "CF m.fl." Övriga förbund var "m.fl" och de hade inte egen partsställning utan omfattades av CF-avtalet. Förbunden betalade en avgift till CF för att de skötte centrala och lokala förhandlingar för samtliga Sacoförbunds räkning. Det var förmodligen en bra lösning för länge sedan när CF var helt dominerande bland Sacoförbunden inom den privata sektorn. Det var också en lösning som härstammade från maktrelationerna inom PTK för flera decennier sedan med SIF som giganten och som bestämde

villkoren. Enligt anekdotiska och bekräftade uppgifter ställde SIF krav på CF att CF skulle vara ensam avtalsbärare bland Sacoförbunden inom den privata sektorn och hålla övriga Sacoförbund inom sitt hägn för att CF skulle få vara med i PTK och teckna centrala avtal.

Att Civilingenjörsförbundet stod för alla avtal och huvudsakligen skötte det lokala arbetet var på ett sätt problematiskt för Naturvetareförbundet. CF tillät även naturvetare att vara medlemmar, trots att det nog stred mot Sacos rekryteringsprinciper, och det var naturligtvis tämligen lätt för CF:s ombudsmän att övertyga nyanställda och oorganiserade naturvetare inom den privata sektorn att de skulle bli medlemmar i CF, som ju tecknade avtalen och rattade den lokala organisationen, istället för det lilla och obetydliga Naturvetareförbundet.

Men allteftersom några av övriga Sacoförbund växte sig starkare inom den privata sektorn ökade också deras krav på inflytande. Det var främst Jusek och Civilekonomerna som agerade, därefter Akademikerförbundet SSR. Naturvetareförbundet var i början en liten spelare med mycket begränsat inflytande, men vi ville annorlunda. Skulle förbundet med självaktning kunna representera naturvetarna såväl centralt som lokalt krävdes att vi fick inflytande över de centrala avtal och de lokalföreningar där förbundet hade många medlemmar, exempelvis inom läkemedelsindustrin. Med inflytande menar jag inte dominerande inflytande, utan att vi tillsammans med övriga Sacoförbund deltar vid utformandet av de centrala avtalen och att vi tillsammans driver och utvecklar den lokala verksamheten. Tyvärr tog det mycket lång tid innan en ny ordning kunde etableras inom den privata sektorn eftersom dåvarande Civilingenjörsförbundet stretade emot på grund av den historiska organisationen inom privat sektor och särskilt inom industrin. Men samarbetet mellan Civilingenjörsförbundet och de Sacoförbund med flest antal medlemmar inom den privata sektorn gick stegvis framåt, bl a tack vare en framsynt förbundsdirektör på Civilingenjörsförbundet som kunde se fördelarna även för civilingenjörerna. Det var lätt att inse

att om vi alla förbund drog åt samma håll så skulle vi bli personellt, ekonomiskt och politiskt mycket starkare än om vi agerade var för sig och dessutom hade förbundskonflikter sinsemellan. För Naturvetareförbundet var det också viktigt att akademikerförbunden blev starka lokalt för att därigenom kunna matcha SIF och öka sannolikheten att få de dubbelanslutna naturvetarna att bli enkelanslutna i Naturvetareförbundet den dag dubbelanslutningsavtalet sas upp. Det var också viktigt för Naturvetareförbundet och andra förbund att lokalföreningarna bytte namn till Akademikerföreningen så att det tydligt framgick att alla Sacoförbunds medlemmar omfattades på lika villkor i lokalföreningen.

Jusek var drivande och framförallt Civilekonomerna, SSR och Naturvetareförbundet hakade på och deltog aktivt i processen. Vi hade successivt ökat vårt medlemsantal inom den privata sektorn och var det fjärde största förbundet. Arbetsgrupper tillsattes för att ge förslag till hur den framtida organisationen borde se ut. Processen gick långsamt, i varje fall tyckte jag det, men resultatet efter flera års diskussioner, utredande och resonemang blev bra. PTK-AK ombildades till Saco-P, en styrgrupp för Saco-P bildades med representanter för de fem största förbunden (däribland Naturvetareförbundet) samt ett par från övriga förbund, de lokala föreningarna döptes om till Akademikerföreningen på nästan alla arbetsplatser och samarbetet mellan Sacoförbunden lokalt och centralt förbättrades avsevärt. Förbunden började samarbeta vid rekryteringen av nya medlemmar samt, inte minst, samarbetet mellan Saco-P förbunden vid tecknandet av avtal förbättrades påtagligt. Bland annat kunde Naturvetareförbundet äntligen teckna avtal inom avtalsområdet för lifescience tillsammans med Sveriges Ingenjörer, de två i särklass största Saco-förbunden inom den branschen. Efter fusionerna med Skogsakademikerna och Agrifack stärktes Naturvetarna såväl centralt som lokalt. De andra två förbunden tecknade sedan tidigare några egna avtal, och efter fusionerna kunde det nya förbundet Naturvetarna göra anspråk på att vara med och teckna ännu fler avtal, vilket blev fallet.

Den här utvecklingen var mycket gynnsam för Naturvetareförbundet och medlemmarna. Att vara avtalsbärare är viktigt för en facklig organisation, eftersom det ger legitimitet åt förbundet och dess arbete. Ännu viktigare är förstås att det ger förbundet möjlighet att påverka avtalens innehåll.

Lokal verksamhet

Det är på arbetsplatserna medlemmarna, våra uppdragsgivare, finns. Det lokala stödet och servicen är därför utomordentligt viktigt för att medlemmarna ska vara nöjda med sitt medlemskap. Av flera skäl måste vi kunna möta medlemmarna ute på arbetsplatserna. Problem på arbetsplatsen kan lösas och utvecklingstankar ventileras. Hjälpsökning vid lokala löne- och avtalsförhandlingar måste vi ständigt kunna ge. Information om löner, teknik vid lönesamtal, arbetsmiljö, jämställdhet, utbildningar mm kan anpassas till respektive arbetsplats. Lokala medlemsmöten ger också möjlighet att rekrytera nya medlemmar. Slutligen, men verkligen inte minst viktigt, förbundet blir synligt ute bland medlemmarna. Det får inte vara en abstrakt organisation i huvudstaden.

Förbundet hade i stort sett ingen egen lokal verksamhet eller lokala föreningar inom någon av arbetsmarknadssektorerna när jag tillträdde 1998. Jag har ett särskilt minne när jag och en ombudsman hade ett medlemsmöte på AstraZeneca i Lund 1999. Efter mötet kom en medlem fram till oss och sa: "Det här var bra och det är första gången på tjugo år som förbundet visat upp sig här." Hans kommentar var förmodligen en överdrift, men ändå en viktig indikator på behovet av lokala medlemsmöten. Därför satsade vi hårt på att möta medlemmarna ute på arbetsplatserna, från något dussin medlemsmöten 1999 till hela 250 stycken 2008. Likaså satsade vi på att öka antalet fackligt förtroendevalda lokalt och år 2009 uppgick de till drygt 800 stycken.

Inom den statliga sektorn satsade förbundet på att rekrytera medlemmar och öka aktiviteten på olika myndigheter. Inom Saco-S är regeln att det medlemsmässigt största förbundet är kontaktförbundet för alla förbund. Åren 1998/1999 var dåvarande SN kontaktförbundet på någon enstaka myndighet,

men vår ökade aktivitet medförde att femton år senare var Naturvetarna kontaktförbund på 38 myndigheter, däribland alla länsstyrelser och två universitet (SLU och KI).

Parallellt med satsningen på lokala medlemsmöten och fackligt förtroendevalda intensifierade vi de fackliga utbildningarna. Tidigare hade dessa utbildningar huvudsakligen skett tillsammans med DIK och FSA. Det var en utmärkt lösning, framförallt av kostnadsskäl, så länge Naturvetareförbundet var ett litet förbund. Men behovet av egna utbildningar växte i takt med medlemsutvecklingen, främst inom den privata sektorn. Därför sökte vi alltmer samarbete med Civilingenjörsförbundet, Jusek och Civilekonomerna vilket gav oss flera fördelar. Vi kunde dela på kostnaderna och de andra förbunden hade mer erfarenhet av den privata sektorn än vad vi hade.

Karriärservice och Naturvetarakademin

Någon gång under 2003 kom Helena Nicklasson, en av mina medarbetare, till mig och sa: *"Vi borde satsa mer på karriärservice, samla våra nuvarande tjänster och några nya i en hatt och göra karriärservice till en av våra profiltjänster."* Idén var förträfflig och strax därefter skapade vi Karriärservice med en hel bukett av tjänster till medlemmarna – personlig rådgivning, karriärprofilanalys, CV-coaching, branschkarriärdagar, intervjuträning, seminarier etc. Verksamheten blev mycket populär och expanderade år från år. Exempelvis genomfördes år 2006 karriärdagar på olika platser i landet med totalt omkring 800 deltagare. Under samma år fick cirka 500 medlemmar personlig karriärrådgivning och 350 sitt CV granskat.

Karriärservice har vuxit ut betydligt sedan dess med ytterligare kvalificerade tjänster, bl a UGL-utbildning och fler coachutbildade karriärrådgivare, som är experter på naturvetarnas utbildningar, yrken, arbetsmarknad, karriärvägar och kompetensutveckling.

Seminarieverksamheten växte successivt ut, bland annat på grund av utvecklingen av *Karriärservice*. År 1998 anordnades endast en handfull seminarier, men redan 2004 hade antalet

vuxit till 175 med cirka 7500 deltagare och denna positiva utveckling har fortsatt. Vi har satsat på olika former av yrkes- och branschseminarier, bl a workshops i karriärplanering, Kunskapsdagar, Bubbel&Debatt, utbildning tillsammans med Lunds universitet i Affärsmannaskap, särskilda seminarier för respektive chefer, företagare och doktorander, speciella branschdagar för medlemmar i olika branscher samt seminarier och konferenser om utbildnings- och forskningspolitik.

År 2006 satsade vi även på att starta en särskild jobbförmedling, *Akademikerförmedlingen*, tillsammans med Civilingenjörsförbundet, Jusek och Civilekonomerna, som tyvärr fick läggas ner ett par år senare. Ungefär samtidigt lanserades *Naturvetarakademin*, en webbportal där vi samlade olika utbildningar för medlemmarna, både fackliga utbildningar och yrkesinriktade. Den portalen har nu utvidgats och innehåller ett stort antal utbildningar.

Professionsföreningarnas verksamhet – viktig yrkestillhörighet och lobbying

Medlemskap i ett professionsförbund innebär att man är intresserad av mer än själva den fackliga servicen och tryggheten. Man vill och förväntar sig att förbundet också arbetar aktivt för förbundets olika professioner för att marknadsföra dem och stärka dem på arbetsmarknaden och i utbildningssystemet. En medlem är emellertid inte endast naturvetare, utan också agronom, jägmästare, fysiker, datavetare, miljövetare, dietist eller biolog för att nämna några utbildnings- och yrkesinriktningar. Man har valt sin utbildning och sitt yrke främst på grund av intresse. De flesta känner en stolthet över sitt utbildnings- och yrkesval och känner att man skapar samhällsnytta.

Därför är det naturligt och nödvändigt att ett professionsförbund har särskilda professionsföreningar för de olika utbildnings- och yrkesgrupperna. Dessa har två syften, dels att skapa utbildnings- och yrkesgemenskap där medlemmarna kan utbyta yrkesmässiga erfarenheter och känna samhörighet, dels utgöra speciellt inriktade lobbyingorganisationer för respektive yrkesgrupp. Det är viktigt att förbundet "centralt"

stödjer professionsföreningarna i deras arbete dels med ekonomiska och personella resurser, dels med att utveckla föreningarnas verksamhet, inte minst viktigt i föreningarnas lobbyingsarbete. Förbundskansliet har mer resurser och kompetens då det gäller att driva påverkansarbetet, men nödvändigt är att professionsföreningens förtroendevalda och medlemmar själva är aktiva. Här ligger en stor svårighet och utmaning. Hur får man medlemmar att arbeta aktivt i professionsföreningarna, i regel utan ersättning? Jag har inget standardsvar, men en erfarenhet jag tycker mig kunna dra av mina år i förbundet är att det krävs tre saker: för det första eldsjäl, för det andra minst en viktig fråga att driva, helst flera och för det tredje ett aktivt stöd från förbundskansliet.

Under årens lopp har flera professionsföreningar arbetat på ett föredömligt sätt för att påverka politiska och andra beslutsfattare i frågor som är viktiga för föreningens medlemmar och profession. Ett utmärkt exempel utgör föreningen "Hälsa och Miljö", som under många år aktivt arbetat för en bättre statlig och kommunal organisation för miljö- och hälsoskyddsinspektörerna samt för djur- och livsmedelsinspektörerna. Bl a publicerade föreningen skriften *Vittnesmål från Tillsynssverige – en vitbok från Naturvetareförbundet*. De har pekat på den ineffektivitet som den rådande kommunala organisationen har och istället förespråkade statligt huvudmannaskap. Hälsa och Miljö har också flera gånger slagit larm om farliga utsläpp, undermålig djur- och livsmedelshantering samt trakasserier mot inspektörerna.

Ett annat exempel är Sveriges Cytodiagnostiker som under lång tid har kämpat för att yrket ska legitimeras. Förbundskansliet har stöttat föreningen i hela lobbyingsprocessen genom uppvaktningar av statsråd, riksdagsledamöter och Socialstyrelsen, genom utredningar, debattartiklar och kontakter med massmedia. För några år sedan var det väldigt nära att Cytodiagnostikerna fick sin legitimation, men beslutet stöp på mållinjen, faktiskt delvis på grund av motståndet från Vårdförbundet, som tidigare organiserade cytodiagnostikerna.

Ett tredje exempel är Dietisternas Riksförbund som under många år aktivt arbetat för att tydliggöra dietisternas profession och som via sitt vetenskapliga råd stödjer utvecklings- och forskningsprojekt. Sedan 2006 är dietisterna en legitimerad yrkesgrupp efter ett intensivt arbete av Dietisternas Riksförbund.

Delförbundet Skogsakademikerna är ett fjärde exempel. I och med fusionen mellan Naturvetareförbundet och Skogsakademikerna bildades delförbundet Skogsakademikerna. Arbetsfördelningen blev kortfattat så att Naturvetareförbundet skötte all facklig service samt alla gemensamma samhällspolitiska frågor, medan delförbundet fokuserade på yrkes- och utbildningsgemenskapen samt lobbying i skogliga frågor. När regeringen år 2005 inbjöd till branschsamtal deltog Skogsakademikernas dåvarande ordförande Erik Petré i gruppen för Skogsindustrin.

Dessa professionsföreningars arbete har tydliga samhällspolitiska implikationer och flera andra föreningar arbetar på motsvarande sätt. Därtill kommer, icke att förglömma, föreningarnas uppgift att skapa yrkesgemenskap. Att skapa nätverk av personer med samma utbildning och yrkesinriktning är viktigt för att stärka professionen samt för att sprida information och erfarenheter bland medlemmarna.

Naturvetarna har idag 15 professionsföreningar, några har försvunnit under åren på grund av noll verksamhet och några har tillkommit de senaste åren.

Förbundet har även samarbete med externa professionsorganisationer, bl a Svenska Kemistsamfundet, Dataföreningen, Apotekarsocieteten, Svenska föreningen för biokemi och molekylärbiologi och Jägmästarnas förening.

Våra nordiska grannländer har också fackliga professionsförbund för naturvetare. Redan vid slutet av 1980-talet tog förbundet kontakt med våra finska och norska motsvarigheter. Tyvärr klingade samarbetet av efter några år. År 2002 tog vi åter kontakt med dem för att skapa ett nätverk för naturvetarförbund i Danmark, Finland, Norge och Sverige. Syftet var informationsutbyte, att lära av varandra och underlätta för

medlemmar att få facklig service vid arbete i ett grannland. Två år senare, 2004, tecknade vi ett avtal om Gästmedlemskap för medlemmarna. Avtalet innebär att en medlem som arbetar i ett grannland har rätt till service från det landets förbund. Gästmedlemskapet är gratis men förutsätter att medlemsavgift betalas till moderförbundet. Någon direkt rusning till att utnyttja gästmedlemskapet har det inte varit, men det känns väsentligt att ha ett nätverk mellan naturvetarförbunden i de nordiska länderna.

Samhällspolitik och facklig verksamhet – de hänger ihop

Naturvetare gör skillnad

Naturvetenskap är avgörande för samhällets utveckling och människornas levnadsstandard. Genom historiens gång kan vi konstatera dess betydelse för viktiga innovationer som resulterat i positiv välståndsutveckling. Man kanske inte tänker på det, men det dagliga livet är fyllt av sådant som naturvetenskaplig forskning och utveckling gjort möjligt. Varje gång man ringer ett samtal, eller sätter sig framför datorn, i bilen, på tåget eller ser väderleksrapporten använder man sig av uppfinningar som bygger på naturvetenskaplig forskning och teknisk eller medicinsk utveckling. Faktum är att utan naturvetenskapliga framsteg skulle dagens samhälle inte kunna existera. Små saker vi tar för givna är i själva verket resultatet av åratals trögt forsknings- och utvecklingsarbete. Och framför oss ligger fascinerande utvecklingsområden: storskalig tillämpning av nanotekniken och kvantmekaniken, artificiell intelligens (AI), utvecklingen av solcellstekniken och andra förnyelsebara energitekniker, rening av vatten i stor skala samt individ- och sjukdomsanpassade läkemedel och behandlingsmetoder. Naturvetenskapen behövs mer än någonsin.

De flesta naturvetare är inte forskare, men deras insatser i det vardagliga livet är väl så betydelsefulla. De upprätthåller och utvecklar viktiga naturvetenskapliga funktioner i samhället. De är vardagens naturvetenskapliga hjältar, som enträget jobbar vidare inom alla de olika naturvetenskapliga fält som vårt arbetsliv består av.

Självklart lever naturvetenskapen inte i ett samhälleligt vakuum. Samverkan med olika vetenskapliga discipliner är nödvändig för att innovationer verkligen ska komma till nytta och problem lösas.

Kunskaperna om naturvetenskapliga fakta och samband är ofta alltför begränsade hos politiker, andra beslutsfattare och hos allmänheten. Felaktiga beslut och märkliga ståndpunkter blir tyvärr ofta resultatet. Skolresultaten i naturvetenskap och matematik har trendmässigt sjunkit åtminstone sedan 1990-talet enligt flera studier. Det kändes synnerligen oroväckande. Ska Sverige flagga ut från den naturvetenskapliga och tekniska scenen? Eller ska vi skapa de nödvändiga förutsättningarna för fortsatta naturvetenskapliga, tekniska och medicinska innovationer, vilket bl a förutsätter en skolutbildning som vänder kunskapskurvan uppåt samt en stigande kvalitet i den naturvetenskapliga universitetsutbildningen och forskningen? För oss på Naturvetareförbundet var svaren självklara. Vi skulle inte endast lyfta fram och tydliggöra naturvetenskapens betydelse, utan också naturvetenskapens bärare, naturvetarna.

Många av dagens yrken och arbetsuppgifter fanns inte för 10-15 år sedan och många av dagens yrken och arbetsuppgifter kommer inte att finnas om 10-15 år. Denna dynamiska utveckling ställer höga krav på utbildningssystemet och flexibiliteten på arbetsmarknaden. En viktig uppgift för naturvetarnas yrkesfackliga förbund blev (och är) att försöka ha koll på utvecklingen. *"Utan spaning ingen aning"*.

I samhället finns många intressegrupper, som var och en förfäktar den "enorma" betydelse som just deras intressegrupp har. Det är en ständig kamp om resurser och hård konkurrens i opinionsbildningen. *"Syns man inte så finns man inte"*. Det gäller alltså att synas och att på ett sakligt sätt visa på, i det här fallet, naturvetenskapens och naturvetarnas stora betydelse för vår välståndsutveckling. Att lämna "walk-over" i den matchen var det inte tal om. Tvärtom, nu gällde det att utforma en offensiv strategi inom ramen för den begränsade budget som förbundet hade.

Det gällde att prioritera och fokusera inom förbundets alla verksamhetsområden. Pengarna på kassakistans botten skulle

räcka till mycket. Personalstyrkans storlek på tio personer var kanske inte så imponerande, men det var engagerade, taggade och målmedvetna personer.

Tankarna på ett policyprogram började ta form redan under hösten 1998 och styrelsen uppdrog åt kansliet att formulera förbundets viktigaste samhällspolitiska ställningstaganden. Ett halvår senare var skriften "*Naturvetare väcker Sverige*" klar. Skriften lade grunden till förbundets fortsatta samhällspolitiska arbete. Av resursskäl bestämde vi oss för att fokusera på två områden:

1. Utbildning och forskning
2. Arbetsmarknad och arbetsliv

Även om det samhällspolitiska arbetet sker på en övergripande nivå, och riktas mot politiker och andra centrala beslutsfattare, så måste det vara konsistent med förbundets direkta arbete gentemot medlemmarna, motparter och andra förbund. Dessutom är det viktigt att involvera medlemmarna i det samhällspolitiska arbetet. I det följande försöker jag beskriva dels förbundets samhällspolitiska arbete, dels det direkt medlemsrelaterade arbetet och hur de olika delarna hänger ihop.

Utbildning och forskning – kunskapstillväxtens förutsättningar

Vi var frustrerade, Frida Lawenius, som jag anställde hösten 1998 för att driva samhällspolitiska frågor, och jag själv. Det var så mycket vi ville sätta tänderna i. Vi kunde notera, att de naturvetenskapliga och matematiska kunskaperna i grundskolan och gymnasiet hade sjunkit under många år. Universitetens naturvetenskapliga fakulteter och de tekniska högskolorna klagade på att de nya studenterna hade alldeles för låga kunskaper, särskilt i matematik. Preparandkurser i matematik blev alltmer vanligt. Här och var väcktes förslaget att sänka kraven på matematik i civilingenjörsutbildningarna. Min personliga reflektion var att sådana idéer var befängda. Jag vill inte åka på en bro konstruerad av civilingenjörer med otillräckliga matematiska kunskaper.

Det fanns med andra ord många och viktiga frågor att jobba med för att förbättra de naturvetenskapliga utbildningarna

inom grund- och gymnasieskolan. SN hade en tradition att arbeta med både gymnasieskolan och universitetsutbildningen och forskningen. Bland annat skickades årligen en informativ tidning till alla gymnasieelever på Na-linjerna inför deras val av universitetsutbildning, *"Jobb- och Utbildningstidningen"* i samarbete med universitet och högskolor. Förbundet deltog också i Sacos årliga studentmessa och i boken *"Välja Yrke"*. Aktiviteterna gentemot universiteten var främst konferenser (Naturvetardagen) och studentverksamheten.

Trots den stora betydelsen av att höja kvaliteten i gymnasieskolans naturvetenskapliga utbildningar blev styrelsens beslut att fokusera på universiteten. Den begränsade påverkan vi kunde åstadkomma med våra knapphändiga resurser ville vi rikta mot ett utbildningspolitiskt område. Det var å andra sidan stort nog. Samtidigt menade styrelsen att vi naturligtvis måste jobba med naturvetenskapen i gymnasieutbildningen också och andra viktiga samhällspolitiska frågor, också!!

En betydande andel av förbundets yrkesverksamma medlemmar har forskarutbildning, nästan 25 procent, och de arbetar följaktligen främst med FoU inom näringslivet respektive forskning och utbildning inom högskolesektorn. Att särskilt uppmärksamma de forskarutbildades arbetsmarknadsvillkor har därför hela tiden varit en angelägen uppgift för förbundet.

En väsentlig utgångspunkt i vårt utbildnings- och forskningspolitiska arbete var (det självklara) att en av statsmaktens viktigaste uppgifter i ett modernt kunskapssamhälle är att ombesörja en kvalitativ och internationellt konkurrenskraftig utbildning och forskning. Ekonomiskt och socialt välstånd samt demokratisk utveckling vilar på en grund av kunskap, kompetens och hög utbildningsnivå hos befolkningen. Utbildningssystemet ska dessutom skapa förutsättningar för livslångt lärande.

Av styrelsen fick vi i uppdrag att skriva ett utbildnings- och forskningspolitiskt program. För att få relevant information om forskningsvillkoren inom såväl privat som offentlig sektor

samt för att få fräscha idéer skapade vi ett par referensgrupper bestående av universitetsforskare, doktorander samt forskare från myndigheter och företag. Det var en mycket lyckad organisationsmodell.

De områden vi främst fokuserade på var universitetens resurser, utbildningens och forskningens kvalitet i en internationell jämförelse, organisation, forskarnas villkor samt de naturvetenskapliga utbildningarnas arbetsmarknadsanknytning. Särskilt intressant var det att lyssna på forskarna utanför universiteten och på deras synpunkter på hur utbildning och forskning borde utformas för att möta kraven utanför universiteten.

Den intensiva utbyggnaden av antalet högskolor och studerandeplatser under framför allt 1990-talet genomfördes utan att resurser tillfördes i motsvarande utsträckning. De totala resurserna har därför successivt minskat i förhållande till antalet studenter. Även om en viss effektivitetsförbättring alltid kan åstadkommas är det inte möjligt att höja utbildningskvaliteten hur mycket som helst samtidigt som resurserna per student trendmässigt minskar. Resultatet har följaktligen blivit en försämrad utbildningskvalitet inom många områden.

För att få mer kunskaper om kvaliteten i de naturvetenskapliga utbildningarna genomförde vi våren 1999 en undersökning bland förbundets studentmedlemmar. Undersökningens representativitet haltar en aning, men två resultat var tydliga. Studieplanerna på de olika naturvetenskapliga utbildningarna betraktades som bra eller mycket bra. Däremot framkom en unison kritik inom flera av utbildningarna mot genomförandet. Kvaliteten var för låg inom många kurser på grund av dels lärarnas begränsade kunskaper, dels för få undervisningstimmar. Lösningen på problemet var uppenbarligen mer resurser och förmodligen också en bättre organisation på universiteten.

Ett operativt mål som vi därefter förde fram till politikerna var att öka anslagen till grundutbildningen per student till samma reala nivå som förelåg 1994/95. De ökade resurserna

behövdes för fler undervisningstimmar, modernare utrustning i de naturvetenskapliga ämnena samt högre löner till universitetslärarna för att locka till sig de bästa lärarna och skapa bättre forskningsmöjligheter för dem. Det sorgliga var att vi visserligen fick gehör i den politiska retoriken, men bara i begränsad utsträckning i praktiken. Utbyggnaden av universitet och högskolor användes nämligen som en arbetsmarknadspolitisk regulator. För de styrande politikerna gällde det att få ner den redovisade öppna arbetslösheten, tyvärr på bekostnad av utbildningskvaliteten, till förfång för den framtida kunskapsutvecklingen.

Innan Astra-Zeneca flaggade ut stora delar av sin forskning i Sverige satsade näringslivet motsvarande 3 procent av BNP på forskning och utveckling och den offentliga sektorn ungefär 1 procent av BNP. Denna satsning placerade Sverige bland de tre främsta bland OECD-länderna. Nu är ju inte andelen av BNP ett perfekt mått, men ändå, svenska politiker kunde brösta sig, tills EUs rekommendationer tydliggjordes. Ambitionen, enligt EU, var att den offentliga sektorn skulle svara för minst en tredjedel av ett lands totala satsningar på forskning och utveckling. För Sveriges del skulle det innebära en ökning med 0,3 procent av BNP eller cirka 10 miljarder kronor per år. Men detta var ju "skamtröskeln" som alla EU-stater skulle kliva över. Sverige skulle ju vara en av världens ledande forskningsnationer. Den politiska retoriken i propositioner och i högtidstal visste nästan inga gränser. I skriften *Innovativa Sverige* som gavs ut av Utbildnings- och Näringsdepartementet 2004 slås fast att: *Sverige ska vara Europas mest konkurrenskraftiga, dynamiska och kunskapsbaserade ekonomi, och därmed ett av världens mest attraktiva investeringsländer för stora och små kunskapsbaserade företag. Världsledande kunskap ska frodas inom ett antal prioriterade forskningsområden. ... Sverige ska ha världens högsta utbildningsnivå, vara bäst i världen på att ta tillvara befolkningens kompetens och ha ett arbetsliv som stimulerar kvinnors och mäns initiativkraft och kompetensutveckling.*

Vackra ord som det var lätt att ställa sig bakom såsom en långsiktig målsättning. Men för att Sverige skulle anträda banan

och nå upp till den ambitionsnivån krävdes uppenbarligen att den offentliga sektorn (främst staten) satsade betydligt mer.

Jag kan inte låta bli att göra en utvikning mot nutid och målbeskrivningen i regeringens forskningspolitiska proposition 2016/2017:

Sverige ska vara ett av världens främsta forsknings- och innovationsländer och en ledande kunskapsnation ...

- *Sverige ska vara ett internationellt attraktivt land för investeringar i forskning och utveckling. De offentliga och privata investeringarna i forskning och utveckling bör även fortsatt överskrida EU:s mål.*
- *En övergripande kvalitetsförstärkning av forskningen ska ske och jämställdheten ska öka.*

Återigen vackra ord, samtidigt som de offentliga forskningsresurserna har sjunkit till knappt 0,8 procent av BNP, dvs ännu längre ifrån EU:s ambition.

Naturvetareförbundet föreslog politikerna ett lättförståeligt operativt mål: Fastställ via riksdagsbeslut en långsiktig plan för högre utbildning och forskning, förslagsvis på 10 år, samt öka successivt de statliga forskningsresurserna till 2 procent av BNP. Det skulle inte bara på ett avgörande sätt stärka den svenska forskningen, utan även sända tydliga signaler till omvärldens företag och forskare att Sverige menar allvar med en långsiktig satsning på forskning och utveckling.

Men, invände många politiker, det finns inte tillräckligt med bra forskningsprojekt. Det blir bara slöseri med pengar.

Struntprat, det finns visst mängder av värdefulla och ofinansierade forskningsprojekt, svarade vi och presenterade en genomgång av 429 forskningsprojekt som av Vetenskapsrådets ämnesråd för naturvetenskap och teknikvetenskap bedömdes vara av högsta klass, men som inte fick finansiering. Ett axplock av dessa projekt presenterades i skriften *Investera för framtiden!* Dessutom, stod vi inte då, liksom nu, inför gigantiska utmaningar som kräver massor av ny kunskap för att hanteras? Fanns det inte då, liksom nu, fantastiska möjligheter att via

naturvetenskaplig forskning och utveckling skapa ett bättre samhälle, med ekonomisk och social utveckling i ekologisk balans?

Vid ett seminarium som Naturvetareförbundet anordnade år 2005 uttryckte professor Martin Ingvar följande tänkvärda ord: *If you think research is expensive, try ignorance!*"

Under mina tjugo år på Saco och Naturvetarna mötte jag tyvärr många riksdagspolitiker som inte förstod betydelsen av forskning, utan betraktade den lite som "snobbverksamhet", där forskarna utan bestämda arbetsuppgifter kunde komma och gå som de ville. Följdriktigt förnekade också ett antal politiker vetenskapliga resultat, som stred mot deras förutfattade meningar. Jag tror det var år 2008 som fysikprofessorn Ulf Danielsson från Uppsala och jag deltog i ett seminarium om forskning och forskningspolitik som ett etablerat politiskt parti hade arrangerat. En framträdande åsikt bland partiets närvarande deltagare var att vetenskapliga resultat ska användas endast om de stödjer den politiska agendan och viljeinriktningen. "Men", frågade jag lätt stammande, "gäller påståendet även om de vetenskapliga resultaten är ställda utom alla tvivel?" "Ja", var svaret, "den politiska agendan går alltid före. Dessutom kan man alltid tvivla". Ulf och jag var en aning brydda när vi lämnade seminariet. Innebörden av det numera moderna ordet "faktaresistens" har funnits länge.

I ärlighetens namn måste nämnas, att de allra flesta politiker och politiskt aktiva har en positiv syn på utbildning och forskning. Det argument mot ökade resurser till utbildning och forskning som man oftast hör är att statens pengar ska räcka till mycket och att det alltid är frågan om kompromisser. Och det är ju ett plausibelt argument, men ändå. Det handlade ju om att i konkurrens med alla andra intressen öka de statliga resurserna till naturvetenskaplig utbildning och forskning. Med sakliga argument och för statsmakterna användbart utredningsmaterial blev vi alltmer en röst att lyssna på och en organisation för naturvetare och naturvetenskap att ta på allvar.

Bland annat engagerade vi oss under flera år i Almedalen med seminarier. Ett lyckat exempel, som vi tog initiativ

till, var *Det globala slaget om läkemedel och bioteknik* år 2005 tillsammans med bl a Industri- och KemiGruppen, Läkemedelsindustriföreningen, Plast- och Kemiföretagen, SwedenBIO och Civilingenjörssförbundet. Det var även vid den tiden uppenbart för många att villkoren för Sveriges lifescience industri måste förbättras för att branschen skulle klara sig i den alltmer hårdnande internationella konkurrensen. Många andra stater stöttade på olika sätt sin lifescience industri. Vi menade att svenska staten måste satsa betydligt mer på lifescience forskning, att ett bättre samarbete mellan branschen och universiteten var nödvändigt samt att staten borde stimulera utvecklingen av nya forskningsintensiva bioteknikföretag, exempelvis via skattesystemet.

När dåvarande regeringen år 2005 startade de så kallade branschsamtalen var Naturvetareförbundet inbjuden att delta i gruppen om lifescience, där jag tror att vi gjorde vissa avtryck, även om resultaten från branschsamtalen inte påverkade den förda närings- och forskningspolitiken särskilt mycket.

Att ett Sacoförbund med en stor andel forskarutbildade naturvetare driver opinion för bättre forskningspolitik är naturligt. Våra medlemmar tyckte också att det var en viktig samhällspolitisk satsning av förbundet. Men vad tyckte den breda allmänheten? Var vi forskningspolitiskt inriktade nördar med verksamhet och uppfattningar som svävade fritt från vad gemene man tyckte? År 2006 genomförde vi en undersökning med hjälp av en extern konsult för att ta reda på allmänhetens inställning till forskning. Några intressanta och tydliga resultat framkom. Medicinsk forskning för att bota sjukdomar ansågs av 90 procent av de tillfrågade som ett mycket viktigt svenskt forskningsområde. Därefter kom energiforskning (75 procent), medan samhällsvetenskaplig forskning inte ansågs lika viktig.

Vad tyckte "allmänheten" om forskningsfinansieringen? Skulle den öka, vara oförändrad eller minska? Hela 90 procent ansåg det viktigt att de statliga forskningsanslagen skulle öka, men inte genom att höja skatterna utan genom omfördelning av statsbudgeten. Så, slutligen, hade "allmänheten" förtroende för forskare? Respondenterna fick

ange förtroendet för forskare vid universitet, forskare vid företag, journalister samt för riksdagspolitiker. Resultatet var, tycker jag, en aning uppseendeväckande. Endast en fjärdedel hade förtroende för riksdagspolitiker och endast 2 procent hade mycket stort förtroende. Det kändes oroväckande. Riksdagspolitikerna är ju ändå våra folkvalda representanter som ska stifta lagar och fördela våra gemensamma skatter. Undersökningen visade å andra sidan, glädjande nog, att "allmänheten" hade stort förtroende för forskare vid universitet (88 procent).

Undersökningens resultat stärkte oss i vårt arbete för utökade forskningsresurser och inriktningen mot naturvetenskap, medicin och teknik.

För att skapa opinion på universiteten för en mer offensiv forskningspolitik anordnades vid ett flertal tillfällen forskningspolitiska seminarier på olika universitet med företrädare för forskare, doktorander och politiker. Resultaten från några av dessa seminarier samlade vi i skriften *Har vid råd att inte satsa på forskning?*, som vi spred till olika forskningspolitiska beslutsfattare. En fråga som vi tidigare hade observerat var de usla anställningsvillkoren för yngre forskare vid universiteten. Detta underströks med emfas vid dessa seminarier. Förbundet intensifierade därför arbetet med att förbättra de yngre forskarnas villkor. Bland annat arbetade vi för bättre karriärvägar och meriteringstjänster vid universitet och högskolor. Vi var inte ensamma om att driva denna fråga (även Sulf och Sveriges Ingenjörer), och successivt har villkoren förbättrats.

För att ytterligare visa på den naturvetenskapliga forskningens betydelse för en god samhällsutveckling anordnades årligen en stor konferens, *Stockholm Meeting*, i samarbete med Stiftelsen för Strategisk Forskning och Kungliga Vetenskapsakademien, där syftet var att visa på kopplingarna mellan grundforskning, tillämpad forskning och innovationer. Internationella och svenska forskare, bland annat nobelpristagare, näringslivsrepresentanter och politiker deltog med föredrag och inlägg. Min bedömning

efter ett antal konferenser var att vi lyckades väl med att visa på hela kedjan från grundforskning till tillämpning och att alla länkar i kedjan måste vara starka för att de önskade slutresultaten ska komma till stånd.

Lite kuriosas fråga om en av dessa konferenser. Vid ett panelsamtal med representanter för samtliga riksdagspartier frågade jag hur partierna ställde sig till att via ett riksdagsbeslut skapa en långsiktig plan, typ 10 år, för en offensiv utbildnings- och forskningspolitik, samt att riksdagens partier kunde ha en forskningspolitisk överenskommelse av samma typ som den breda försvarsöverenskommelsen?

Jodå, blev det spontana svaret från samtliga. Det där låter bra, det kan vi ställa upp på. Men så gick några minuter och eftertänksamhetens kranka blekhet gjorde sig gällande. Visst ja, verkade de tänka, vi är ju konkurrenter om väljarna. Vi måste visa på skillnader. I tur och ordning begärde politikerna ordet och tog tillbaka den tidigare ståndpunkten, om än i inlindade ordalag. Tja, så kan det gå!

Eftersom det var riksdagspolitikerna och regeringen som satt på pengapåsen och besluten om universitets- och högskolesektorns organisation var det naturligtvis nödvändigt att gå i clinch med dem. Seminarier med riksdagspartierna och överläggningar med enskilda politiker blev metoden. Det är naturligtvis svårt att i de flesta fall veta i vilken utsträckning vårt opinionsarbete hade avsedd effekt. Men en indikator på att vi alltmer sågs som en seriös organisation att ha kontakter och samarbete med var att vi allt oftare blev ombudade att delta i olika aktiviteter och leverera synpunkter.

Morgondagens välstånd kräver en positiv och frikostig syn på utbildning och forskning. Det är en av politikernas främsta utmaningar.

Arbetsmarknad och arbetsliv – grundbulten i samhället

Arbetet är inte endast grunden för varje samhälles välståndsutveckling, utan också en viktig grund för varje individs välbefinnande, självkänsla och levnadsstandard.

Det räcker dock inte med att alla arbetar för att skapa högt

välstånd i ett land. Det krävs också en långtgående specialisering av arbetsuppgifter, dvs en effektiv arbetsfördelning, såväl inom ett land som mellan länder. Blickar vi tillbaka ett par hundra år inser vi hur rasande fort arbetsfördelningen har gått. Från det lokala självhushållet till dagens globala och avancerade nätverk av miljontals och åter miljontals arbetsuppgifter där alla är beroende av varandra.

Sverige är en aktiv del av en alltmer integrerad världsekonomi vars utveckling kan vara hotfull mot välstånd och sysselsättning men också fylld av möjligheter. Kraven på yrkesmässig och social kompetens ökar. Individen måste vara beredd på att anpassa sig till nya villkor på arbetsmarknaden och samtidigt ha möjlighet att kunna utvecklas och känna trygghet. Det kan verka som en motsägelsefull ekvation men är verklighet i dagens arbetsliv, där vägen till karriärutveckling går genom livslångt lärande och kompetensutveckling. Kunskap ger möjlighet att möta förändringar och bidra till personlig utveckling.

Den tilltagande globala arbetsfördelningen innebär att Sverige måste fortsätta att utveckla de konkurrensmässiga fördelarna i främst kunskapsintensiv verksamhet. Den tekniska utvecklingen påverkar sammansättningen av arbetskraft genom att den ökar efterfrågan på högutbildad personal, vilket medför ökade krav på hela utbildningsväsendet att en större andel av ungdomskullarna verkligen går igenom utbildningarna med arbetsmarknadsmässigt adekvata kunskaper, samtidigt som utbildningarna kvalitetsmässigt håller hög internationell standard. Så är det inte idag. Ska vi både klara globaliseringens krav och minska segregationen i samhället och ge alla ungdomar rättvisa chanser vid inträdet till arbetslivet finns det inga genvägar. Hela utbildningsväsendet måste avsevärt förbättras.

Det finns en uppenbar risk för stigande arbetslöshet bland lågutbildade. Det betyder inte att Sverige kommer att bli tomt på lågkvalificerade arbetsuppgifter, snarare tvärtom. Inom servicesektorn, särskilt den del som inte är utsatt för internationell konkurrens, kommer det även fortsättningsvis att finnas ett stort, och troligen växande, antal lågkvalificerade

arbetsuppgifter. När inkomstnivån i ett land stiger ökar hushållens efterfrågan på tjänster, allt från vård och omsorg till hushållsnära tjänster till rekreation och nöjen. Det förutsätter dock att kostnaderna för företag och den offentliga sektorn inte är så höga att dessa jobb aldrig skapas.

Arbetslivet genomgår hela tiden förändringar. Några av dem upplever vi nu, andra väntar runt hörnet. Dessa förändringar medför risker för en ökad strukturarbetslöshet. Förbundets arbete och engagemang sattes verkligen på hårda prov i samband med omstruktureringen och nedläggningen av delar av AstraZenecas verksamheter. Lifescience branschen är den privata bransch inom vilken de flesta naturvetare arbetar, många av dem med forskning och utveckling. Vi kunde naturligtvis inte påverka bolagets beslut, men vi lade ner stora resurser på att bevaka medlemmarnas intressen, stödja dem i omvandlingen till nya jobb och minimera risken för arbetslöshet. Vi deltog dessutom aktivt i arbetet med att bygga ett FoU-centrum inom lifescience i Lund i samband med AstraZenecas nedläggning.

För att generellt sett begränsa långvarig arbetslöshet vid strukturuomvandlingar är det nödvändigt att på ett smidigt sätt föra över arbetskraft från stagnerande branscher och verksamheter till expansiva. Det kräver en flexibel arbetsmarknad och en arbetsmarknadspolitik som är inriktad mot att underlätta rörlighet mellan branscher, regioner och yrken. Dessutom är det nödvändigt att lönebildningen återspeglar yrken med brist på arbetskraft resp. kontraherande yrken. Lönestelheter skapar arbetslöshet och ju högre krav globaliseringen ställer på omställning desto mer arbetslöshet förorsakar lönestelheter.

Arbetsmarknadsläget för olika naturvetarutbildningar har under lång tid varierat, och gör det fortfarande. Under många år har arbetslösheten bland "gröna" biologer (dvs främst med inriktning mot flora och fauna) och miljövetare varit hög. Intresset bland studenter för natur, miljö och klimat ligger till grund för deras val av utbildningar i "grön" biologi och miljövetenskap, samtidigt som efterfrågan på gröna biologer och miljövetare inte har varit lika stor. Men ibland

ligger studenterna före marknaden. Nu ökar behovet av sådan kunskap och kompetens, inte bara inom den offentliga sektorn, utan framförallt inom näringslivet. Men, även om en viss trendmässig förbättring på arbetsmarknaden för dessa utbildningar kunde noteras var utbudet ändå för stort. Förbundet satsade därför på två åtgärder. För det första informerade vi på olika sätt de blivande biologistudenterna om arbetsmarknadsutsikterna. Om de trots risken för arbetslöshet ändå valde dessa utbildningar skulle de i varje fall vara medvetna om det kommande arbetsmarknadsläget. För det andra arbetade vi gentemot universiteten att de skulle öka inslaget av arbetspraktik och arbetsmarknadsinformation i utbildningarna. Det var inte särskilt populära förslag bland en del styrande på universiteten, men kravet på bättre arbetsmarknadsanknytning av utbildningarna ligger fast.

Andra naturvetarutbildningar har traditionellt haft mycket god arbetsmarknad, bl a fysiker, matematiker och datavetare. Självklart har den genomgripande strukturovandlingen på grund av digitaliseringen av samhället medfört ett enormt ökat behov av kvalificerad personal inom dessa yrken, allt från utveckling av hårdvara till allsköns mjukvara. Både fysiker och matematiker har också fått en växande arbetsmarknad inom finans- och försäkringsbranschen.

Av den medlemsundersökning vi genomförde våren 2000 kunde vi konstatera, att medlemmarna tyckte att förbundet skulle satsa mer på att marknadsföra naturvetare gentemot arbetsgivarna för att stärka naturvetarnas position på arbetsmarknaden. Vi genomförde därför samma år ett antal åtgärder varav följande två var de viktigaste.

Över 2000 arbetsgivare kontaktades som annonserat efter personal där det skulle passa bra med naturvetare men där det inte uttrycktes explicit i annonsen. Broschyren *Tänk om du hade medarbetare som visste mer om det ni håller på med än ni själva gör* spreds samtidigt. I broschyren påstod vi lite kaxigt att *Inget företag kan komma längre än till sin egen kompetensnivå, underförstått anställ en naturvetare!*

Våra kunskaper om vad arbetsgivarna inom den privata och

statliga sektorn tyckte om naturvetare var alltför begränsade, även om ombudsmännen kunde lämna viktig anekdotisk information. Vi var intresserade av att få arbetsgivarnas syn på vilka arbetsuppgifter naturvetare kan användas till och vilka andra utbildningsgrupper de ansåg vara de största konkurrenterna till naturvetare. Därför genomförde vi tillsammans med SCB en undersökning som riktade sig till ett urval av privata företag och statliga myndigheter. Resultaten låg sedan till grund för en intensifierad marknadsföring av naturvetare gentemot privata och statliga arbetsgivare. Bland annat producerade vi en bok som riktade sig till arbetsgivare, rekryteringsföretag och arbetsförmedlingen, *Din Guide till Naturvetenskaplig Kompetens* sedermera omdöpt till *Naturvetarguiden*, där vi presenterade de flesta av naturvetarnas utbildningar och yrken. Utgivningen av "Guiden" följdes upp med ett antal seminarier då vi riktade oss till rekryterare och arbetsförmedlingen. Att dessa aktiviteter var välbehövliga kunde vi snabbt konstatera då vi konfronterades med rekryterarnas och arbetsförmedlarnas bristande kunskaper om naturvetenskapliga utbildningar och yrken. Det hände vid flera tillfällen att både rekryterare och arbetsförmedlare fick något glansigt i blicken när vi talade om molekylärbiologer, biometriker, toxikologer och polymerkemister. Till och med SCB hade dimmiga begrepp om vad olika naturvetenskapliga utbildningar står för. Det krävdes ett visst envist arbete att förklara skillnaderna mellan bl a "gröna" och "vita" biologer. Deras utbildningar skiljer sig åt avsevärt och de jobbar faktiskt med helt olika saker (där vita biologer främst arbetar inom sjukvård, läkemedelsindustri och bioteknik). Men SCB:s uppfattning var "biolog som biolog".

Parallellt med att marknadsföra naturvetare intensifierade vi arbetet med att stödja arbetslösa medlemmar och de medlemmar som trädde in på arbetsmarknaden eller ville byta jobb. Tillsammans med några andra Sacoförbund införde förbundet inkomstförsäkringen år 2004, en försäkring som vid arbetslöshet skulle komplettera a-kasseersättningen så att den arbetslöse fick 80 procent av nettolönen upp till ett maxbelopp under högst sex månader. Det var en mycket bra försäkring

och jag är säker på att många arbetslösa medlemmar har varit tacksamma för förbundets inkomstförsäkring.

För ett väl fungerande samhälle och arbetsliv krävs lagar och avtal för att skapa trygghet och förutsägbarhet. Eftersom samhällsutvecklingen går fort är det nödvändigt att lagar och avtal är flexibla på sådant sätt att de dels är anpassade till dagens situation, dels är framåtblickande för att bidra till att påverka samhällsutvecklingen åt det håll vi vill.

Den svenska kollektivavtalsmodellen fungerar i stort sett bra och har under lång tid gett oss en arbetsmarknad med få konflikter. Men vi måste också vara beredda att anpassa vårt arbetsrättsliga system till en alltmer internationaliserad arbetsmarknad. Lagstiftningen skapar i dag en onödig motsättning mellan insiders och outsiders på arbetsmarknaden. Arbetsrätten måste kunna utformas så att den skapar trygghet för de redan anställda utan att vara ett hinder för att anställa nya medarbetare. Arbetsrätten bör också utformas så att den stimulerar till ökad flexibilitet – exempelvis genom att underlätta för anställda att få tjänstledigt för att pröva andra jobb. Idag finns denna lagstadgade rättighet endast om man vill starta eget företag.

I våra diskussioner inom förbundet om utveckling av arbetsrätt och avtal sneglade vi på EU-kommissionens förslag på "Flexicurity" och på Danmarks tillämpning. Vår utgångspunkt var att förståelse och acceptans för förändringar bara kan uppnås om de anställda känner stimulans och trygghet på arbetsmarknaden. Avtal och regleringar ska skydda den anställde från oskäligen uppsägningar, men trygghet uppstår också genom goda möjligheter för den enskilde att byta arbetsuppgifter eller arbetsplats. Lagen kan inte garantera anställningstrygghet om man med detta menar evig anställning. Om man däremot tänker sig att anställningstryggheten ligger i anställningsbarheten öppnas nya perspektiv. Genom att utveckla sin kompetens ökar individen sin attraktivitet på arbetsmarknaden och sin anställningsbarhet. Det är naturligtvis så att individen har ett ansvar för sin egen kompetensutveckling, men vi menar att det också är arbetsgivarens ansvar att

underhålla och utveckla arbetstagarens kompetens på ett sådant sätt att denne alltid är anställningsbar. Särskilt i samband med uppsägningar är det viktigt att det finns reella möjligheter till utveckling och utbildning, som stärker individens möjligheter att hitta ett nytt jobb eller annan sysselsättning, som exempelvis studier eller eget företag.

Mot denna bakgrund formulerade vi en modell som kortfattat går ut på att delar av kollektivavtalen får formen av en försäkring med garantier för den anställde och delade risker bland arbetsgivarna. Delar av vissa trygghetsavtal fungerar idag på liknande sätt, till exempel Trygghetsrådets och Trygghetsstiftelsens verksamheter. Idag finns i trygghetsavtalen regler som syftar till att underlätta för uppsagda anställda att hitta nya jobb. Den arbetsgivare som inte har ett kollektivavtal (= försäkring) betalar då vad det kostar när uppsägningar måste ske.

Om man däremot har en försäkring (= kollektivavtal) enligt vår modell så behöver kostnaderna för uppsägningstider, medarbetarnas anställningsbarhet, kompetensutveckling och så vidare inte drabba det enskilda företaget just när uppsägningarna sker. Istället tas kostnaderna ur den för arbetsgivarna gemensamma försäkringen. Denna modell kan utvidgas till att omfatta fler delar av kollektivavtalen.

Förutsättningarna för att underhålla och utveckla medarbetarnas anställningsbarhet skiljer sig väsentligt mellan stora och små företag. Förutsättningarna kan också växla mellan olika sektorer och branscher. En lagstadgad, och därmed grundläggande, reglering om arbetsgivarens ansvar kan genom kollektivavtalen kompletteras och anpassas till företagens lokala förhållanden.

Vi bör sträva efter en lagstiftning som är så utformad att det är attraktivt för företag att teckna kollektivavtal. Lagstiftningen bör i princip vara dispositiv så att man kan kollektivavtala om i stort sett allt. Kommer parterna inte överens i avtalen så gäller lagen.

Löner och arbetsvillkor – rättvist och effektivt

För den anställde utgör lönen den viktigaste inkomstkällan för konsumtion och sparande. Lönen uppfattas också som en social

värdering av individens yrke, befattning och arbetsprestationer. För arbetsgivaren är lönen en del av produktionskostnaderna, men också ett instrument att stimulera de anställda till bättre prestationer och ökat ansvar.

Det finns inte någon objektiv "rättvis" lönefördelning, endast olika föreställningar om vilka faktorer som ska bestämma lönen och hur stor en rimlig lönespridning bör vara. Däremot går det förstås att analysera vilka sociala och ekonomiska konsekvenser som uppstår vid förändringar av lönefördelningen.

Lönen är (borde vara) en av de viktigaste faktorerna för de allra flesta individers vilja att investera i utbildning, till ökade prestationer och till ökat ansvarstagande. Lönebildningen i Sverige måste därför i betydligt större utsträckning än idag återspegla kompetens, prestation och ansvar, även om det leder till ökad lönespridning. Det är inget självändamål att ha så liten lönespridning som möjligt (eller för den delen en stor), något som bl a LO årligen driver i kampanjer. De har visserligen lugnat ner sig jämfört med 1970-talet då LO övergav den solidariska lönepolitikens devis "Lika lön för lika arbete" till förmån för "Lika lön". Däremot har vi alla ett solidariskt och socialt ansvar via skatte- och transfereringspolitiken att den disponibla inkomsten ska vara tillräckligt hög för låginkomsttagare så att de kan ha en rimlig levnadsstandard. Det utesluter inte att det inom vissa avtalsområden finns avtalade minimilöner för att undvika att lägsta-löner blir alltför låga. Det här är en svår avvägning, eftersom alltför höga lägsta-löner slår ut lågkvalificerade arbetsuppgifter, vilket skapar svårigheter för personer med låg utbildning och kompetens att få fotfäste på arbetsmarknaden. Det är den utvecklingen vi har haft i Sverige under flera decennier.

Lönebildningen kan ske mer eller mindre centraliserat/ decentraliserat ("top-down" eller "bottom-up").

Naturvetareförbundet/Naturvetarna, liksom Saco centralt, har under lång tid varit ivriga förespråkare för lokal lönebildning och individuell lönesättning. Förbundet har varit motståndare till centralistisk lönebildning av några uppenbara skäl. Central lönebildning är en ineffektiv

metod för att skapa optimal resursallokering och en dynamisk arbetsmarknad. Lokal lönebildning tar hänsyn till lokala och branschvisa förutsättningar samt stimulerar individerna till ökat ansvar och bättre prestationer. Nu är förstås frågan om central eller lokal lönebildning mer mångfacetterad än så här. Därför beskriver jag i det följande dels förbundets analyser av lönebildningen, del förbundets ställningstaganden, beslutade på kongresser och exekverade av styrelsen och kansliet.

Centraliserad lönebildning

Centraliserad lönebildning har en lång tradition i Sverige och för att förstå dagens system är det nödvändigt att blicka tillbaka för att se hur den centraliserade lönebildningen har utvecklats och argumentationen för den.

Under 1950- och 1960-talen var lönebildningen mycket centraliserad inom såväl privat som offentlig sektor med lönegrader, tariffer och andra konstruktioner. Lönebildningen grundades i den s k Rehn-Meidner modellen (två LO-ekonomer) på 1950-talet med centraliserad solidarisk lönepolitik (lika lön för lika arbete) och aktiv arbetsmarknadspolitik. En bärande tanke var att industriarbetaren var "riktkarl" för hela arbetsmarknadens löneökning samt att alla med likartade arbetsuppgifter, oavsett arbetsplats och företagens produktivitet, skulle ha samma löner och löneökning. Det medförde att företag med låg produktivitet slogs ut. Tanken var att de arbetslösa därefter med hjälp av aktiv arbetsmarknadspolitik och ekonomiskt flyttstöd skulle slussas till branscher och företag med högre produktivitet.

Under 1950- och 1960-talen fungerade Rehn-Meidners modell tillfredsställande som en kraft för strukturomvandling. En orsak till detta var den starka efterfrågan på svenska industriprodukter efter andra världskriget.

Under 1960-talet utvecklades Rehn-Meidners modell inom ramen för den s k EFO-modellen, som TCO, SAF och LO stod bakom. (EFO står för initialerna för chefsekonomerna Edgren, Faxén och Odhner inom respektive organisation). Löneökningstrymmet i hela ekonomin bestämdes av summan

av produktivitetsökningen inom den från världsmarknaden konkurrensutsatta delen av industrin och den genomsnittliga prisökningen på världsmarknaden för dessa branscher. Grundtanken bakom EFO-modellen var i princip densamma som i Rehn-Meidner modellen. EFO-modellens tillämpning medförde kompenserande prishöjningar inom övriga delar av ekonomin, den skyddade sektorn, som inte var utsatt för internationell konkurrens. Det i sin tur medförde kompenserande löneökningar för den *förväntade* inflationen under kommande avtalsperiod. Denna process förstärktes av ytterligare kompensationskrav i form av följsamhetsgarantier i avtalen. Den uppkomna löne-pris-löne-spiralen var en starkt bidragande orsak till den svenska ekonomins stora svårigheter under 1970- och 1980-talet.

Såväl Rhen-Meidner-modellen som EFO-modellen förutsatte en regim av fasta växelkurser. Det innebar att löneökningar som översteg löneökningstrycket direkt försämrade exportindustrins konkurrenskraft med lägre ekonomisk tillväxt och arbetslöshet som följd. Det valutamässiga motmedlet var devalvering av svenska kronan vilket förstärkte exporten och dämpade importen. Vid fasta växelkurser är devalvering ett misslyckande av stabiliseringspolitiken och tillgrips mycket ogärna. Sverige genomförde dock fem "engångsdevalveringar" 1976-1982 för att stärka exportindustrins konkurrenskraft, men det, liksom kraftiga räntehöjningar och Riksbankens stödköp av svenska kronor, hjälpte inte utan den 19 november 1992 övergick Sverige från fast till rörlig växelkurs. Det resulterade i en depreciering av kronan med nästan 30 procent, vilket gav exportindustrin en kraftig positiv impuls. Sedan dess har Sverige haft rörlig växelkurs.

Efter den ekonomiska krisen i Sverige i början av 1990-talet, och med en stökig avtalsrörelse 1995 med strejker, branschvisa följsamheter och kompensationskrav, uppmanade regeringen parterna att utarbeta nya arbetsformer. Regeringen, och många med den, var orolig för att alltför höga löneökningar skulle försämra konkurrenskraften inom den konkurrensutsatta delen av näringslivet. I mars 1997 skrevs därför ett avtal mellan ett antal fackliga organisationer, bl a Civilingenjörsförbundet,

och arbetsgivarorganisationer inom industrin, det s k *Industriavtalet*. Avtalet föregicks av en debattartikel i Dagens Nyheter i slutet av 1996 med Civilingenjörskörbundet som en av undertecknarna. Någon dag därefter hade Saco styrelsemöte och CF:s roll diskuterades naturligtvis. Det var både irriterade och förvånade kommentarer på styrelsemötet. Saco arbetade ju för lokal lönebildning och individuell lönesättning. Industriavtalet uppfattades av flera styrelseledamöter som ett stort steg mot central lönebildning. Varför var CF en av undertecknarna? CF:s dåvarande förbundsdirektör konstaterade endast att avtalet skulle stabilisera svensk arbetsmarknad och hålla nere inflationen.

Industriavtalet innehåller många olika delar, men ur lönebildningssynvinkel är det viktigaste att man enades om att avtala om ett lika stort löneökningssutrymme för de branscher inom industrin som undertecknat avtalet. Även om det inte skrevs ut explicit i avtalet blev resultatet att den av dessa parter överenskomna löneökningen bildade norm för löneökningen inom resten av arbetsmarknaden. År 2011 reviderades avtalet och då uttrycktes explicit:

"Parterna inom industrin åtar sig, var och en och gemensamt, att verka för att 'kostnadsmärket' inom industrin är den norm inom vilken övriga parter på arbetsmarknaden ska hålla sig."(sid 22).

Ett explicit uttalat syfte med avtalet var att förhindra att jämförelsetänkande mellan branscher och avtalsområden skulle leda till löneökningsspiraler och stigande inflation.

Industriavtalet följer således traditionen från Rehn-Meidner modellen och EFO-modellen, men till skillnad från tiden med dessa modeller har vi sedan 1992 rörliga växelkurser. Det innebär förenklat uttryckt att om kostnadsutvecklingen, korrigerat för produktivitetens utvecklingen och utvecklingen av förädlingsvärdepriserna inom exportnäringen, leder till försämrade konkurrenskraft på världsmarknaden så deprecieras kronan relativt övriga valutor och exportnäringens konkurrenskraft stärks. Kronan agerar som stötdämpare. Samtidigt ökar inflationen i och med att importvaror blir dyrare i svenska kronor räknat. Nettoresultatet av en

sådan här process blir förmodligen en viss ökad inflation och en viss försämrad produktivitetstillväxt på grund av långsammare strukturomvandling. Man kan förenklat säga att vid fast växelkurs är det lönebildningen som är det stabiliseringspolitiska ankaret i ekonomin. Men så stabilt ankare var inte den centrala lönebildningen under 1970- och 1980-talen med tanke på de fem "engångsdevalveringarna". Det som krävs är en produktivitetstillväxt som möjliggör reallöneökningar och låg arbetslöshet, vilket i sin tur kräver en effektiv allokering av arbetskraft och kapital.

Vid rörlig växelkurs är det Riksbankens inflationsmål som utgör det stabiliseringspolitiska ankaret. Stiger inflationen över målet (2 procent) agerar Riksbanken med att höja räntan och allmänt vidtar åtgärder för en stramare penningpolitik. Det i sin tur kyler ner ekonomin och ökar arbetslösheten.

Industriavtalets norm har fått ett mycket stort genomslag för den svenska lönebildningen inom såväl den privata som den offentliga sektorn. Efter att Industriavtalets parter förhandlat fram märket vidtar förbundsvisa förhandlingar. Löneökningarna på denna nivå kan avvika från märket, men det är ovanligt och förekommer det så är det betingat av särskilda omständigheter, exempelvis särskilda kvinnopotter eller en stor brist på någon yrkesgrupp. Efter de förbundsvisa förhandlingarna startar de lokala på arbetsplatserna. Då ska löneutrymmet fördelas på de anställda. Även här finns möjligheter att avvika från märket, men generellt sett håller märket ett fast grepp om den allra största delen av de lokala löneökningarna.

Att Industriavtalet kom till stånd 1997 kan ses som logiskt mot bakgrund av dels den stökiga avtalsrörelsen några år innan, med bl a Rehnbergkommissionen 1990, och regeringens hot om ingrepp i lönebildningen, dels Sveriges långa tradition av centrala avtal. Regeringens hot om att inskränka parternas självständiga roller i lönebildningen var, såvitt jag förstår, den viktigaste bevekelsegrunden för Industriavtalets tillkomst. Men parterna ville förstås också skapa stabilitet på arbetsmarknaden, reallönetillväxt genom låg inflation samt undvika kompenserande lönekrav mellan avtalsområden. Till

detta ska läggas att för LO är det maktmässigt av största vikt att lönebildningen sker samordnat och centralt. Annars minskar LO:s makt dramatiskt, och det vill man inte.

Det finns i princip två sätt att lösa problemet med kompenserande löneökningar på. Det ena är en stenhård centralistisk lönebildning, det som Industriavtalet eftersträvar. Det andra är en decentralistisk lokal och individuell lönebildning, utan kompensationskrav avtalsområdena emellan.

Ett ofta förekommande påstående från Industriavtalets parter, politiker och olika tyckare i samhällsdebatten är att Industriavtalet och "märket" har "räddat" reallöneutvecklingen för de anställda. Nominallöneökningen på makroplanet inom industrisektorn (med centrala avtal) kan förenklat sägas vara i stort sett lika med industriföretagens nominella produktivitetökning, (dvs med hänsyn taget till den prisökning som industriföretagen kan tillåta sig utan att förlora konkurrenskraft), och vid oförändrad vinstandel av förädlingsvärdet. Reallöneökningen enligt avtalet blir därefter lika med nominallöneökningen minus inflationen, oftast mätt som KPI. För att Industriavtalet ska ha något inflytande på reallöneutvecklingen krävs att det påverkar den reala produktivitetökningen, och/eller den prisökning företagen kan genomföra på den internationella marknaden och/eller den inhemska inflationen (KPI).

Det förefaller troligt att Industriavtalet kan ha bidragit till en viss ökning av den genomsnittliga produktivitetstillväxten i näringslivet genom att de lågproduktiva företag som inte kan bära lönekostnadsutvecklingen enligt avtalet slås ut eller minskar sin verksamhet. (jfr Rhen-Meidnermodellen och EFO-modellen) med friställande av arbetskraft som följd. (Som jag ska visa längre fram i texten begränsar Industriavtalet också produktivitetstillväxten). Samtidigt skapas "övervinster" i de företag som får en lägre löneökning än vad deras produktivitetstillväxt skulle motivera. Om dessa företag kan använda "övervinsterna" till att investera och expandera skulle åtminstone en del av den friställda arbetskraften i andra företag kunna få anställning i de expansiva företagen. Det

förutsätter dock att den friställda arbetskraften har, eller kan skaffa sig, den kompetens som de expansiva företagen kräver, alternativt att det uppstår en anställningskedja där de mest expansiva företagen kan rekrytera personal från de något mindre expansiva och så vidare ner till de minst expansiva företagen som kan anställa ett antal av de arbetslösa. I viss utsträckning fungerar nog denna transformationsmekanism, men mer sannolikt är att en del av den friställda arbetskraften blir arbetslös.

När det gäller världsmarknadsprisernas utveckling har naturligtvis Industriavtalet ingen som helst inverkan.

Slutligen då inflationen, som många hävdar att Industriavtalet har lyckats dämpa och därmed räddat reallöneutvecklingen. Det är många olika faktorer som påverkar ett lands inflation och löneutvecklingen är bara en av dem, om än en viktig sådan. Man kan ju tycka, att om Industriavtalets märke har haft en självständig roll i att dämpa Sveriges inflation, så borde det synas då man jämför inflationsutvecklingen före och efter Industriavtalets tillkomst och om man jämför med inflationen i andra länder.

Granskar man den svenska inflationens utveckling (KPI) 1990 – 2015 kan konstateras, att för 22 av de 26 åren låg inflationen mellan -0,1 och +2,6 procent och någon signifikant skillnad mellan åren före och efter Industriavtalet finns inte. Bortsett från 1993 varierade den svenska inflationen mellan 0,5 procent och 2,5 procent mellan 1992 och 1997, året för industriavtalets tillkomst. Dessutom, jämförs den svenska inflationens utveckling med den i Tyskland, Storbritannien och hela Euroområdet under motsvarande period framgår, att den svenska inflationen i allt väsentligt följt samma utveckling som de flesta Västeuropeiska länder, både före och efter Industriavtalets tillkomst.

En djupare analys krävs visserligen, men en granskning av statistiken ger således inget stöd för Industriavtalets självständiga roll i inflationsbekämpningen.

Om det nu är så att det främsta argumentet för Industriavtalets märke är att det håller nere inflationen inte stämmer med

verkligheten, dvs att märket inte alls eller endast marginellt påverkar inflationen, varför ska vi då ha centralistisk lönebildning med ett gemensamt märke?

Det är helt klart att Industriavtalets märke dessutom har skapat en löneökningnivellering på arbetsmarknaden, helt oavsett vilka möjligheter olika företag, myndigheter och förvaltningar har att betala högre löneökningar än vad märket föreskriver. Denna löneökningnivellering skapar en inoptimal allokering av arbetskraft och investeringar, vilket i sin tur dämpar utvecklingskraften och produktivitetssökningen i näringslivet och därmed landets välbefinnande. Lönenivelleringen bidrar även till, dock oklart hur mycket, att minska antalet lågkvalificerade jobb (de prisas ut) samt till att öka svårigheterna att rekrytera högkompetent personal. Det uppstår obalanser på arbetsmarknaden i form av samtidig arbetslöshet och vakanser.

Den här utvecklingen gäller inte endast inom den privata sektorn, utan även inom den offentliga. Skolan är ett bra exempel. Det är ställt utom alla tvivel att svensk skola behöver fler och bättre lärare. Det kräver att läraryrket lönemässigt ska vara attraktivt. Lönenivåerna måste höjas med kanske 25-30 procent för att skolan på allvar ska kunna konkurrera med privata sektorn om bl a naturvetare. Ska löneökningarna år efter år ligga i paritet med industrins märke finns det inte en chans i världen att läraryrket blir så attraktivt som behövs och förtjänar.

Resultatet har också blivit att staten går in i skolans lönebildning med extrapengar för att hyvla bort de värsta trösklarna. Bättre än ingenting, men långsiktigt hållbart är det inte. Nu beror lärarproblemen inom skolan inte enbart på lönebildningen, men den är en betydande orsak.

Ända sedan Industriavtalets tillkomst har det varit oro i samordningen på såväl arbetsgivar- som arbetstagar sidan, lite från början, mer under senare tid eftersom de olika branschernas produktion, och därmed efterfrågan på arbetskraft, utvecklas olika. Det finns även ett strukturellt problem i form av obalans i utvecklingen av exportsektorn i förhållande till den inhemska sektorn, som är skyddad från internationell konkurrens. Sverige har under lång tid haft

överskott i bytesbalansen, dvs ett finansiellt nettosparande gentemot utlandet, vilket inte kan fortgå hur länge som helst. Av olika skäl kan man förvänta sig minskat inhemskt sparande och ökade investeringar under den närmaste tiden, samtidigt som den inhemska efterfrågan inom främst olika tjänstebranscher och byggbranschen, kan förväntas utvecklas starkare än exportsektorn. Lönebetalningsförmågan i den inhemska sektorn kan därmed förväntas öka mer än inom exportsektorn, vilket successivt ökar spänningen mellan dessa sektorer.

Industriavtalet med märket skapar en "tickande bomb" på svensk arbetsmarknad. Ju större skillnaderna blir över tiden mellan å ena sidan märket och å andra sidan olika branschers/företags förmåga att betala högre löner och behovet av att rekrytera kvalificerad personal med hjälp av högre löner, respektive lägre löneökningar än märket i branscher/företag med sämre betalningsförmåga, desto större blir smällen när bomben briserar i form av strejker, protester och andra obstruktioner. Under tiden går stora värden förlorade i ineffektiv allokering av arbetskraft, onödig arbetslöshet och brist på viktiga yrkesgrupper.

Det råder en bred konsensus om Industriavtalets förträfflighet och märkets normerande betydelse: Industriavtalets parter förstås, regeringen (både då och nu), LO, Medlingsinstitutet, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Arbetsgivarverket (AGV), Konjunkturinstitutet (KI), Riksbanken, ett antal oberoende ekonomer samt en massmedial doakör i bakgrunden. Alla sjunger de Industriavtalets och den centraliserade lönebildningens lov, men utan att på ett vederhäftigt sätt förklara varför. Varken i Industriavtalet från 1997 eller 2011, eller i regeringens proposition 1999/2000:32, eller i Medlingsinstitutets eller Konjunkturinstitutets årsrapporter finns en rigorös analys av för- och nackdelar med centraliserad lönebildning och Industriavtalets märke. Rådande lönebildningsnorm tas ad notam.

Kan verkligen alla dessa potentater ha fel? Inte direkt fel, men de har alla ett strikt makroekonomiskt och stabiliseringspolitiskt perspektiv på lönebildningen med fokus

på inflationen. I allt väsentligt bortser man från lönebildningens betydelse för att uppnå optimal allokering av arbetskraft och därmed ökad ekonomisk tillväxt och stigande välbefinnande. Såväl Medlingsinstitutet som KI har dock i några av sina årsrapporter behandlat lönestrukturen och betydelsen av lönen som ett viktigt allokeringssinstrument på arbetsmarknaden. Man konstaterar att relativlöneförändringar måste kunna ske, men det får endast ske inom ramen för märket, utan närmare motivering. Dock, det inses lätt att märket avsevärt begränsar möjligheterna till relativlöneförändringar.

Sammanfattningsvis har Industriavtalets märke:

- en mycket begränsad påverkan på inflationen (om ens någon)
- skapat ineffektiv allokering av arbetskraft och realkapital med begränsad produktivitetstillväxt som följd
- förstärkt strukturarbetslösheten
- ökat lönenivelleringen
- begränsat lönernas roll som stimulanser för individernas prestationer och ansvar.

Tankegångarna bakom Industriavtalet är mer än ett halvsekel gamla och platsar inte i en utvecklad kunskapsekonomi med heterogen arbetskraft och som är utsatt för hård global konkurrens och med rörliga växelkurser. I dagens högteknologiska ekonomi krävs en lönebildning som är produktivetsfrämjande och som stimulerar varje individs ansvar, prestation och kompetensutveckling.

Industriavtalets brister kan inte/bör inte vara okända hos avtalets undertecknare, politiker, massmedia och andra som sjunger Industriavtalets lov. Varför är då detta avtal så heligt? Jag dristar mig till att uttrycka några tänkbara förklaringar:

- För det första utgångspunkten 1996/97. Väldigt många var oroliga för att de föregående årens oroligheter på arbetsmarknaden med kompensande löne-lönespiraler mellan avtalsområdena skulle fortsätta. Man menade att en centralistisk lönebildning var nödvändig, annars

öppnas Pandoras ask och löne-lönespiralen släpps ut med inflation som följd. Därtill kom regeringens hot om att lägga sig i lönebildningen permanent om inte parterna kunde garantera stabilitet på arbetsmarknaden. Här fanns möjligheten att tänka nytt, men den svenska lönebildningstraditionen tog över och medförde att man omedelbart tänkte i centralistiska banor, särskilt eftersom LO var en drivande kraft bakom Industriavtalets tillkomst.

- För det andra, de som träffade avtalet var övertygade om att exportindustrin var kärnan i svensk ekonomi. Konkurrenskraften fick inte försvagas på grund av löneökningar som industrin inte kunde bära. Därför måste industrin ta kommandot och sätta märket för hur höga löneökningar som industrin och svensk ekonomi tålde. Avtalsparterna utgick således från att alternativet var kompensationskrav med löne-lönespiraler och inflation som följd. Det är rätt och sant att exportindustrin är mycket viktig, ja avgörande, för Sveriges ekonomiska utveckling. Men exportindustrin fungerar inte såvida inte övriga delar av näringslivet och den offentliga sektorn också fungerar bra. Sambanden är mer komplicerade än vad ett merkantilistiskt inriktat synsätt ger vid handen. Och, industribranscherna borde kunna sätta sina löneökningar så att konkurrenskraften inte minskar utan att tvinga in övriga ekonomin under deras hägn.
- För det tredje, Sverige hade lång erfarenhet av centraliserad lönebildning och centrala uppgörelser ända sedan Saltsjöbadsavtalet 1938 samt Rhen-Meidnermodellen och EFO-modellen på 1950- och 1960-talen. LO-förbundens löneideologi var fast förankrad i den "solidariska lönepolitiken", vilket, enligt dåvarande synsätt, krävde centraliserade avtalsförhandlingar.
- För det fjärde, och något mer spektakulärt, makt både berusar och förblindar. De personer som hade centrala positioner på båda sidor förhandlingsbordet var/är centralister och ville förstås ha befogenheter och instrument att driva igenom den ordning på arbetsmarknaden som de ansåg vara den rätta. Att ha kontroll och sitta med

beslutsparameterna i sin hand var att föredra jämfört med en decentraliserad lönebildning som man trodde skulle leda till att hela havet stormar.

- För det femte, ett normbildande Industriavtal med ett märke för hela arbetsmarknaden var makroekonomiskt lätt att ta till sig för politiker och makroinriktade institut och ekonomer. Dessa grupper var/är mer inriktade på en lönebildning som till synes begränsar inflationen än en produktivitetsbefrämjande lokal och individuell lönebildning som ju var svårare att överblicka på makroplanet.
- För det sjätte slutligen. Dramaturgin! Underskatta inte den i vårt massmediala samhälle. Massmedia följer noga de centrala förhandlingarnas förlopp och när trötta och hålogda förhandlare kommer ut ur kvalmiga förhandlingsrum i arla morgonstund med signerat avtal kan man likna det vid vit rök då en ny påve har valts. Då är både de centrala parterna och massmedia viktiga och regeringen kan andas ut.

Förenklat beskrivet kan jag se tre tänkbara utvecklingsvägar för Industriavtalet:

1. Industriavtalet fortsätter att vara starkt normbildande på hela svenska arbetsmarknaden. Det kräver troligen allt hårdare nypor från de centrala avtalsaktörerna, och kanske även från regeringen, för att stävja de missnöjesyttringar som förefaller växa sig allt starkare. Hur länge det i så fall håller med allt hårdare nypor återstår att se.
2. Industriavtalet lever kvar, men märket får allteftersom mindre betydelse som norm. För att det inte ska leda till olika kompensationskrav mellan avtalsområdena krävs att varje avtalsområde tar sitt ansvar att löneökningarna inte får överstiga den nominella produktivitetstillväxten inom avtalsområdet. För att justera felaktiga relativlöner kan förstås avsteg från detta accepteras, men sådana avsteg får inte spridas till arbetsmarknaden i övrigt.
3. Industriavtalets lönenorm försvinner och lönebildningen sker förbunds-/branschvis och alltmer lokalt, dvs en mer

marknadskonform lönebildning. Detta kräver också att förbundsparterna tar ansvar för sin lönebildning och inte sneglar på löneutvecklingen inom andra avtalsområden och eventuellt kräver kompensation. Industriavtalets alla delar förutom skrivningarna om lön och märket kan behållas. Det är bra att industrins parter har ett avtal om förhandlingsordning och om olika samarbetsorgan.

Såväl alternativ 2 som 3 medför en något annorlunda roll för parterna på förbunds nivå. Man har inte längre ett märke att luta sig mot, utan man måste själva ta ansvar för lönebildningen och dess konsekvenser för branschens utveckling. En välkommen utveckling.

Den centrala lönebildningen och Industriavtalets normbildande roll är värderingsmässigt djupt förankrad bland flera av arbetsmarknadens parter, politiker med flera, nästan som ett DNA. Därför torde förändringar ta tid och man får hoppas att "genmodifieringen" sker under ordnade former.

Ett bättre alternativ för svensk lönebildning och välståndsutveckling är att övergå till branschvisa ramavtal och lokal lönebildning.

Lokal och individuell lönebildning

Utvecklingen i Sverige under de senaste decennierna har varit en förändring mot alltmer decentraliserad lönebildning. År 2001 omfattades cirka 20 procent av alla anställda av lokal lönebildning med stupstock (lika med märket) eller helt sifferlösa avtal, dvs avtal där något procenttal för löneökningssporten inte finns. Till år 2015 hade denna andel stigit till cirka 40 procent. Men som framgått ovan har Industriavtalets märke haft ett avgörande inflytande på ramen för löneökningen, oavsett graden av decentraliserade löneavtal. Men det finns lokala undantag. Inom ramen för sifferlösa avtal har bland annat sjuksköterskor i vissa kommuner och landsting fått betydligt större löneökningar än vad märket föreskriver, tack vare bristen på sköterskor och framsynta arbetsgivare.

Sedan mycket lång tid har Saco och förbunden hävdade att lönebildningen bör vara lokal och individuell, även om ett par förbund är positiva till Industriavtalet och några andra passivt

accepterat tingens ordning. Att lönerna sätts lokalt utan något centralt riktmärke betyder naturligtvis inte att de kan sättas hur högt som helst. Varje verksamhet (företag, myndighet, förvaltning) har sin budget och sin ekonomiska verklighet att ta hänsyn till. En poäng med lokal lönebildning är just att det är den enskilda verksamhetens ekonomiska villkor, och indirekt branschens förutsättningar, som avgör löneökningstrycket, inte något centralt beslutat märke.

Man kan mycket väl argumentera för lokal och individuell lönebildning utifrån devisen "lika lön för lika arbete". Det implicerar att lönen ska vara olika för olika arbete. Det implicerar också att kön, etnisk bakgrund mm inte får utgöra grund för lönesättningen. Idag finns inte "lika arbete" i någon större utsträckning, arbetsmarknaden har blivit alltmer heterogen. Utvecklingen av nya yrken och branscher går rasande snabbt, samtidigt som andra yrken och branscher försvinner eller minskar i omfattning. Helt nya kompetenser krävs jämfört med för bara tjugo år sedan. "Lika lön för lika arbete" och "olika lön för olika arbete" kräver därför att lönebildningen anpassas till den lokala och individuella nivån. Därtill kommer att lokal och individuell lönebildning stimulerar individen till goda och ansvarsfulla prestationer vilket ökar produktiviteten och är sålunda ekonomiskt rationellt.

För att lokal lönebildning ska vara produktivetsfrämjande och inte inflationsdrivande krävs *ovillkorligen* att avtalsmässiga kompensationskrav mellan olika avtalsområden inte får förekomma. Det här är den Gordiska knuten. Efter decennier och decennier av central lönebildning har kompensationskrav avtalsområden emellan blivit fast förankrat i svensk lönebildning. En lyckad övergång till lokal och individuell lönebildning förutsätter att den här typen av kompensationskrav upphör. Kritikerna till lokal lönebildning har rätt i att om kompensationskrav mellan avtalsområden kvarstår vid lokal lönebildning är risken uppenbar att vi får ett löneökningrace mellan avtalsområdena som i slutändan resulterar i inflation och arbetslöshet. Därför är det lika viktigt såväl vid lokal som vid central lönebildning att kompensationskrav inte förekommer. Varje avtalsområde måste leva på sina egna meriter.

Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv ska lönebildningen uppfylla tre villkor:

- *Löneökningarna får inte vara inflationsdrivande och därmed arbetslöshetsskapande.*
Man får naturligtvis inte bortse från de stabiliseringspolitiska effekterna. Tvärtom, de är viktiga och det är därför kompensationskrav mellan avtalsområden inte får förekomma. De försvårar dessutom möjligheterna till effektiv allokering av arbetskraft.
- *Lönestrukturen måste upplevas som rättvis för att inte sociala spänningar och inflationsdrivande lönespiraler ska uppstå.*
Självklart måste sociala spänningar undvikas, men vad som är rättvist är en värderingsfråga och jag återkommer till det senare i samband med lönekriterier. Återigen spelar kompensationskrav ett spratt och utgör en viktig förklaring till löne-lönespiraler.
- *Lönebildningen måste stimulera till kompetensutveckling samt vara produktivets- och kvalitetshöjande så att ökat välstånd främjas.*
Det är av största betydelse att ta hänsyn till lönebildningens allokeringseffekter. Lokal lönebildning har mycket större möjligheter att stimulera individerna till produktivets- och kvalitetshöjande insatser än central lönebildning.

Lokal lönebildning har den stora fördelen att den medför större engagemang hos de anställda och de lokala fackliga representanterna för företagets/myndighetens utveckling. Arbetsgivarna blir mer lyhörda för de anställdas synpunkter. Helt enkelt ökar samverkan mellan parterna och strävan efter att uppnå gemensamma mål. För stora löneökningar i förhållande till företagets produktivetsutveckling riskerar att leda till uppsägningar. Samtidigt leder för små löneökningar till missnöje bland de anställda med sänkta prestationer och till att kvalificerad personal slutar.

Individuell lönesättning ska ske utifrån kända och verksamhetsanpassade kriterier. Det ska finnas tydliga mål och lönebildningen måste bygga på en fungerande dialog mellan lönesättande chef och medarbetare. Löneskillnader ska återspegla individuella skillnader utgående från de kriterier som ligger till grund för lönesättningen.

I Naturvetareförbundets lönepolitiska program slogs det fast att de viktigaste lönekriterierna är:

1. Individens kunskap och kompetens

Lönen ska återspegla individens kunskap och kompetens för relevanta arbetsuppgifter. En kunnig och kompetent person ska således ha högre lön än en mindre kunnig och kompetent.

Den kunnigare och mer kompetenta personen har större möjligheter att utföra och utveckla arbetsuppgifterna på ett bra sätt. Därtill kommer positiva spridningseffekter på de närmaste medarbetarnas kompetens och produktivitet.

2. Individens ansvarstagande

Lönen ska öka med ökat ansvar. För det totala verksamhetsresultatet är det avgörande att varje medarbetare tar ansvar för att de egna arbetsuppgifterna utförs på ett så bra sätt som möjligt – men också att de känner ansvar för hela verksamhetens utveckling. Det är lätt att tänka sig skillnaden i resultat mellan å ena sidan engagerade och ansvarsfulla medarbetare och å andra sidan oengagerade medarbetare som inte tar mer ansvar än vad som krävs för att kunna behålla jobbet.

3. Arbetsuppgifternas omfattning, innehåll och svårighetsgrad

Ju större andel av individens arbetstid som ägnas åt svåra och kvalificerade arbetsuppgifter, desto högre lön ska erhållas.

Utförandet av svåra arbetsuppgifter som är viktiga för verksamheten motiverar därför högre löner än utförandet av lätta arbetsuppgifter. Stor användbarhet av individens kompetens i utförandet av kvalificerade uppgifter i verksamheten är också ett viktigt kriterium för en god löneutveckling.

4. Uppnådda arbetsresultat

För att stimulera strävan efter goda resultat är det viktigt att löneutvecklingen också tar hänsyn till de uppnådda arbetsresultaten och medarbetarens förmåga att uppfylla uppställda mål. I regel uttrycks arbetsresultaten både i kvantitativa och kvalitativa termer. Såväl kvalitet som kvantitet går att mäta. Kvaliteten i arbetet kan vara avgörande för verksamhetens framgång och måste därför vägas in i lönesättningen.

Precis hur lönekriterierna konkret ska se ut beslutas av parterna på varje arbetsplats inom ramen för avtalsområdets kollektivavtal.

Lönesättningen får inte direkt eller indirekt diskriminera grupper eller individer på grund av kön, ålder, etnisk bakgrund, trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Arbetsgivaren har ett särskilt ansvar för att lagen efterlevs så att osakliga löneskillnader inte förekommer. Skarpa skrivningar om parternas ansvar måste finnas både i kollektivavtalen och i de lokala avtalen.

I verkligheten följs inte lagstiftningen på ett tillfredsställande sätt idag. Fortfarande finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inom de flesta yrken och branscher. Många av de akademiskt utbildade kvinnorna har lägre löner än männen vid lika utbildning, arbetsuppgifter, befattning och ansvar. De enskilt främsta orsakerna till könsmissiga löneskillnader bland akademiker är att kvinnor är klart underrepresenterade på samtliga chefsnivåer. För Kvinnomaktsutredningen 1997 genomförde en kollega och jag en analys över kvinnliga och manliga akademikers karriärmöjligheter. En viktig slutsats var att kvinnorna var klart underrepresenterade som chefer samt att de hade lägre löner än män på samtliga chefsnivåer, kontrollerat för andra lönepåverkande faktorer. Samma slutsatser kunde man dra av den studie jag genomförde för Naturvetarna på basis av 2008 års löneenkät. Där framgick att endast 27 procent av de förbundsmedlemmar som var högre chefer var kvinnor. Bland mellancheferna var motsvarande andel 41 procent och bland handläggarna 64 procent.

Till denna skeva fördelning kommer att de manliga högre cheferna i genomsnitt hade drygt 11 procent högre lön än kvinnor på motsvarande positioner, kontrollerat för andra lönepåverkande faktorer. Nu, år 2017, när detta skrivs, har det blivit någon förbättring? Om inte, dvs. om dessa skillnader fortfarande existerar mellan manliga och kvinnliga chefer bland Sacoförbundens medlemmar, så måste det betraktas som ett misslyckande.

För att komma till rätta med de könsmässiga löneskillnaderna och samtidigt förbättra verksamhetsresultat och arbetsmiljö, krävs att kvinnors karriärmöjligheter avsevärt underlättas. Därför är det viktigt att attityder ändras och villkor skapas som möjliggör för kvinnor att i lika stor utsträckning som män bli chefer. Men det också viktigt, ja avgörande, att den lokala fackliga organisationen bevakar lönesättningen så att inte någon form av lönediskriminering förekommer samt att samtliga Sacoförbund driver denna fråga.

Vad menas då med **rättvisa löner** eller **rättvis lönefördelning**?

Det är en värderingsfråga och någon objektiv rättvis lönefördelning finns följaktligen inte. Anser man att lönespridningen ska vara så liten som möjligt kan centrala avtal med en och samma löneökningsprocent, eller krontal, för hela arbetskraften vara ett bra instrument. Det torde fungera i en mer planmässigt organiserad ekonomi. Men i en konkurrensutsatt och kunskapsintensiv ekonomi med mycket heterogen arbetskraft leder en sådan lönenivelleringspolitik till lägre välförbättring än om lönebildningen på hela arbetsmarknaden stimulerar till ansvar och prestationer. Det är utan tvivel så att många upplever dagens löner och lönefördelning som orättvis, att man inte får en lön som svarar mot individens prestationer.

Vid lokal lönebildning och individuell lönesättning är det lönekriterier enligt ovan som är utgångspunkten. Det är alltså rättvist att en person som har större ansvar, högre kompetens, svårare arbetsuppgifter och presterar mer också har högre lön. Lönefördelningen kommer sålunda att återspegla fördelningen av värdena på lönekriterierna hos arbetskraften. Till det

kommer förstås inflytandet från obalanser mellan utbud och efterfrågan på olika kategorier arbetskraft.

Jämfört med idag kommer en övergång till lokal lönebildning och individuell lönesättning med stor sannolikhet att leda till ökad lönespridning. Observera dock att en ökad lönespridning i sig inte är ett självändamål. Det är de ansvars- och prestationsfrämjande lönekriterierna som är det viktiga. För att undvika att lågavlönade personer får för låg ekonomisk standard måste vid behov det statliga transfererings- och skattesystemet gripa in, såväl i ett centraliserat som i ett decentraliserat lönebildningssystem.

Har Naturvetarna lyckats påverka lönebildningen?

Ja delvis. Inom den *privata sektorn* verkade förbundet aktivt för tecknandet av sifferlösa avtal inom tjänstesektorn. Inom Saco-P (tidigare PTK-AK) har vi förstås drivit frågan om lokal lönebildning. Vi och några andra förbund har försökt få till stånd principiella diskussioner om lönebildningen men inte fått gehör för det. Även om samtliga deltagande Sacoförbund bejaktar lokal lönebildning och individuell lönesättning skiljer sig förbunden åt med vilken intensitet frågan drivs. En del förbund accepterar Industriavtalets märke inom vilket sedan lokal lönebildning ska ske. Andra förbund, däribland Naturvetarna, anser att industrins märke inte ska styra lönebildningen utan att den ska vara lokal och individuell. Något gehör för att skrota Industriavtalets märke har vi som bekant inte fått. Däremot har förbundet, tillsammans med några andra förbund, framförallt Jusek och Civilekonomerna, varit framgångsrika i arbetet med att öka andelen avtal med lokal och individuell lönebildning, bland annat inom den privata tjänstesektorn.

Våren 2002 samlades representanter för förbunden Agrifack, Civilekonomerna, Jusek, Naturvetarna och SSR för att skriva en idé-PM om lönebildningen och akademikernas arbetsvillkor i näringslivet (*Verksamhetsutvecklande lönebildning i kunskapssamhället*). Syftet med promemorian var att göra ett seriöst inspel i den interna diskussionen om lönebildningen inom den privata sektorn med målet att nå en ökad enighet bland Sacoförbunden samt att alla förbund skulle få ett reellt

inflytande på avtalen. Det är svårt att säga vilken betydelse denna PM och det efterföljande arbetet har haft för Sacoförbundens samarbete inom den privata sektorn. Men helt klart är att samarbetet idag är mycket bättre än för femton år sedan.

Inom *statlig och kommunal sektor* har Naturvetarna, tillsammans med andra Sacoförbund, varit drivande till skapandet av sifferlösa centrala avtal med Arbetsgivarverket och Sveriges Kommuner och Landsting. Löneökningsramen utgörs visserligen i praktiken av märket, men det finns en koncensus mellan de centrala parterna om att lokal och individuell lönebildning är att föredra framför gamla tiders tariffer och lönegrader, åtminstone för medlemmar i Sacoförbund och några TCO-förbund.

Vid lokal lönebildning och individuell lönesättning är det viktigt att medlemmarna har kunskap om hur man bäst genomför ett lönesamtal. Därför utarbetade förbundet informationsbroschyrer om lönesamtal och både centrala och lokala utbildningar genomfördes. Såväl Saco som Naturvetareförbundet genomförde rigorösa statistiska analyser för att få svar på frågan om lönesamtal verkligen förbättrade medlemmarnas löner. Resultaten är entydiga, om än med olika styrkegrader beroende på vilka medlemsgrupper som avses. Den generella slutsatsen är att lönesamtal lönar sig, särskilt för kvinnor inom privat sektor och för utrikes födda. Det är helt enkelt så att vid lönesamtal har den anställde goda möjligheter att beskriva sina arbetsuppgifter, prestationer, ansvar och uppnådda arbetsresultat för den lönesättande chefen, som i sin tur får ett bättre beslutsunderlag vid lönesättningen än om någon högre upp i beslutshierarkin beslutar om lönerna för de anställda.

En erfarenhet som både vi och andra förbund tyvärr kunnat konstatera är att de lönesättande cheferna väldigt ofta var okunniga och besvärade över att de måste sitta öga mot öga med de anställda och prata om prestationer, löner mm. Det finns många hårresande anekdoter om hur lönesamtal inte får gå till. En av de värsta, som jag hört, är det lönesamtal som ägde rum någon halvminut i en hiss mellan några våningsplan. Dessa chefer,

och deras chefer, har inte begripit att lönen är ett instrument för att skapa positiva incitament, för att stimulera medarbetarna till bättre prestationer, ökat ansvar, ökad trivsel på arbetsplatsen och till kompetensutveckling. Lönen är inte bara en kostnad, utan också i allra högsta grad ett instrument för framgångsrik verksamhet, såväl i privat som i offentlig sektor.

Arbetsmiljö

Det är inte mycket bevänt med hög lön om det kräver att man är superstressad och bränner ut sig. Den psykiska arbetsmiljön är därför utomordentligt viktig. Vi konstaterade på ett tidigt stadium att för att förbundet ska kunna vara ett stöd för medlemmarna och bidra till förbättrad arbetsmiljö räckte det inte med den i och för sig viktiga anekdotiska informationen från ombudsmännen om arbetsmiljön på de olika arbetsplatserna. Vi kontaktade därför olika forskare inom arbetsmiljöområdet för att få en saklig grund att stå på i vårt arbetsmiljöarbete. År 2000 genomförde vi en undersökning av medlemmarnas arbetsmiljö. Den följdes upp av en ny undersökning två år senare riktad mot skyddsombuden. Båda undersökningarna visade på tämligen utbredda psykosociala problem i arbetsmiljön. Den främsta orsaken var arbetsmängd och tidspress *i kombination med bristande inflytande*. Likaså visade undersökningarna att konflikter på arbetsplatserna inte sällan kunde härledas till arbetsorganisationens utformning: oklara roller, ansvar utan befogenheter, bristande kommunikation och undflyende förhållningssätt till att lösa konflikter. Dessa problem kan i sin tur härledas till bristande chef- och ledarskap. En hög arbetsbelastning behöver således inte i sig skapa psykosociala problem i en väl fungerande organisation med tydliga mål, ansvarstagande chefer samt att de anställda har inflytande över sin arbetssituation.

Ett alltför högt uppdrivet arbetstempo i kombination med stort ansvar utan befogenheter, avsaknad av upplevd delaktighet i verksamheten samt dåligt ledarskap är viktiga grundorsaker till vantrivsel i arbetet, stressrelaterade sjukdomar och långa sjukskrivningar. Det här är förstas kostsamt för arbetsgivarna och det är märkligt att medvetenheten bland många chefer är så

låg om arbetsmiljöns betydelse för goda arbetsprestationer från de anställda. Men ännu värre är det för alla dem som drabbas av utbrändhet och långa sjukskrivningar.

De två undersökningarna om medlemmarnas arbetsmiljö låg till grund för en ökad satsning på arbetsmiljöfrågor. Ombudsmännen informerade och utbildade lokala fackliga företrädare och medlemmar via lokala medlemsmöten.

En bra lön och löneutveckling tillsammans med kontinuerlig kompetensutveckling, en god arbetsmiljö samt inflytande och meningsfulla arbetsuppgifter är vad som behövs för att engagemanget, ansvaret och kreativiteten ska utvecklas.

Hur var det då med personalens arbetsmiljö på Naturvetareförbundets kansli? Sitter jag i glashus och kastar sten när jag skriver ovanstående önskvärdheter? Arbetstempot var ju hela tiden högt och ambitionen att nå goda resultat minst lika hög, inte bara hos kansliledningen, utan bland hela personalen. Förutom individuella löne- och utvecklingssamtal två gånger per år med samtliga anställda genomfördes ungefär vartannat år omfattande arbetsmiljöundersökningar av en extern konsult, vilket garanterade att varken jag eller övriga i ledningsgruppen visste vem som svarat vad. Undersökningarna visade, ja, visst fanns det kritik. Många upplevde arbetssituationen som stressig, att man inte hann med allt det man ville eller måste. Men på frågebatteriet om inflytande över sin egen arbetssituation framkom med stor tydlighet att alla med några undantag ansåg att de hade tillräckligt inflytande över sin arbetssituation utifrån vad förbundets och var och ens uppdrag var. Slutligen, på frågorna om vi skulle sänka ambitionsnivån blev det unisona svaret från åtminstone 90 procent av personalen: NEJ, vi kör så det ryker!

Självklart var det inte möjligt att hur länge som helst hålla ett så högt tempo, även om personalen hade stort inflytande över sina arbetsuppgifter och viljan till prestationer var mycket hög. Men under den tolvåriga snabba utvecklingsfasen upplevde vi alla att det var nödvändigt att ge järnet för att etablera förbundet på en högre kvantitativ och kvalitativ nivå. Men arbetstempot måste därefter lugna ner sig och fler personer anställas, vilket också blivit fallet.

Fusioner – varför då?

Man kan samarbeta och öka sin styrka på flera olika sätt. Inom Sacofamiljen har det oftast fungerat mycket bra med samarbete i olika sakfrågor. Ramen för förbunden är ju trots allt Sacos värdegrund. Saco-P, Saco-S och Akademikeralliansen är bra exempel. För att öka sin styrka och bli mer kostnadseffektiv kan förbunden även samverka i service till medlemmarna. Ett mycket bra exempel är det tidigare samarbetet mellan DIK, FSA och Naturvetareförbundet i Akademikerhuset. Servicesamverkan kan utvecklas till kanslisamverkan, vilket återigen samarbetet inom Akademikerhuset är ett exempel på. Ett annat exempel är kanslisamverkan mellan Farmaceutförbundet, Psykologförbundet, Fysioterapeuterna och Skolledarna.

Ett tredje, annorlunda, exempel var det ambitiösa arbetet med att skapa ett gemensamt IT-system, framförallt medlemsregister och alla därtill kopplade delsystem, för de förbund som ville delta. Ett gemensamt bolag, Saco-IT, bildades och ett gemensamt utvecklingsarbete genomfördes. Naturvetareförbundet deltog länge i projektet med både ekonomiska och personella resurser. Tyvärr visade det sig efter några år av utvecklingsarbete att kraven på kvalitet och vilka tjänster systemet skulle leverera skilde sig åt mellan några av förbunden. För Naturvetareförbundet slutade det med att förbundet lämnade Saco-IT. Flera andra förbund är kvar i Saco-IT och utifrån deras kvalitetskrav verkar de nöjda med det systemet levererar. Idén bakom Saco-IT, att samarbeta och dela på IT-kostnaderna, var mycket bra men det förutsätter förstås att man är överens om ambitionsnivån, hur systemet ska byggas och vad det ska leverera.

Slutligen kan man uppnå olika fördelar genom att slå ihop förbund till ett helt nytt eller att ett förbund går upp i ett annat. Det har skett vid olika tillfällen i Saco-federationens historia.

Att fusionera är en svår process med både för- och nackdelar och det krävs att ett antal villkor ska vara uppfyllda för att fusionen ska bli lyckad, dvs att medlemsnyttan ökar. Bland arbetsmarknadens parter är antalet medlemmar och den

ekonomiska styrkan två mycket viktiga faktorer för framgång, vilket utgör viktiga skäl till samarbete och eventuell fusion.

En grundförutsättning för en fusion mellan två eller flera förbund är att medlemmarna ger sitt samtycke. Säger medlemmarna nej ska det förstås inte bli någon fusion. Genomförs fusionen ändå kan man vara rätt säker på medlemsflykt och protester.

Enligt min mening är den främsta fördelen med en fusion ökad slagkraft genom starkare ekonomi och fler medlemmar som organisationen representerar. Det i sin tur leder till ökade möjligheter att teckna avtal, en potential för bättre medlemservice, starkare lokal organisation på arbetsplatserna, bättre genomslag i det samhällspolitiska arbetet, samordningsvinster i administrationen samt ökade möjligheter till utveckling för medarbetarna på kansliet. Allt detta leder till ökad medlemsnytta.

En fusion medför emellertid också risker. Kulturella och intresseskillnader kan medföra att det blir svårt att enas kring visioner, målsättningar, budskap och strategi, att identiteten blir otydlig med minskad extern legitimitet som följd. Därför är det utomordentligt viktigt att de fusionerande förbunden *i förväg* noggrant analyserar sina värdegrunder och intressen samt att man kommer överens om hur den nya värdeplattformen ska se ut. Misslyckas förbunden med den hemläxan kan oöverstigliga problem uppstå senare.

En annan risk är att intressekonflikter kan uppstå mellan olika medlemsgrupper inom de fusionerande förbunden. Denna potentiella risk måste också noggrant analyseras. Det kan röra sig om medlemsgrupper som tidigare har konkurrerat med varandra. Nu ska de samarbeta och då gäller det att få båda parter att se fördelarna med samarbete istället för att konkurrera.

En tredje tänkbar risk är motsättningar inom personalen på det nya fusionerade förbundskansliet. Det torde främst böttna i konkurrens om positioner, skillnader i arbetsmetoder eller skilda värderingar om vad som ska prioriteras i arbetet. Fungerar inte det nya kansliet kan

man vara tämligen säker på att fusionen inte når sin fulla potential. Därför är det viktigt att hela personalen blir delaktig i fusionsprocessen, från början till slut. Internatövningar, arbetsgrupper, fria diskussioner och sociala aktiviteter är viktiga ingredienser i processen att få ett välfungerande och engagerat kansli efter fusionen.

Dessutom kan motsättningar uppstå mellan representanter från de ursprungliga förbunden i den nya styrelsen. Även om man tror att man har gjort sin hemläxa vad gäller målsättningar, värderingar, budskap och strategier kan det visa sig att när det kommer till styrelsens beslutslägen kan skillnader uppstå som inledningsvis kan vara bekymmersamma att överbrygga. Det ställer krav på den goda viljan att lyckas med fusionen hos samtliga styrelseledamöter och en skicklig ordförande. Hela styrelsen måste ha ökad medlemsnytta för alla medlemmar i fokus.

Det är även viktigt att ledarna för de fusionerande förbunden känner sig trygga i sina roller och i fusionsprocessen samt att de är ödmjuka inför de kulturella och andra skillnader som finns mellan förbunden och som måste överbryggas. Man måste kunna skilja på sak och person och inte ha någon personlig prestige.

Slutligen, för en lyckad fusion måste själva fusionsprocessen med förbundens ekonomi, avtal, administration etc. vara väl planerad och genomföras smidigt.

Dåvarande Sveriges Naturvetareförbund (SN) hade under 1980- och i början av 1990-talet fört samtal med Agrifack, Sveriges Jägmästares och Forstmästares Riksförbund (senare Skogsakademikerna) samt Veterinärförbundet om ökat samarbete och eventuell fusion, men utan resultat.

Som jag nämnt tidigare i denna uppsats hade jag vid olika tillfällen lyssnat av intresset hos Skogsakademikerna, Agrifack, Veterinärförbundet och Farmaceutförbundet om ett ökat samarbete och ett eventuellt samgående. Intresset var från början svalt om än inte bottenfruset. Naturvetareförbundets styrelse var positiv, även om en avvaktande hållning kunde spåras hos flera av styrelsens ledamöter. Denna tveksamhet

försvann dock senare. Likaså fanns till en början en delad uppfattning på förbundskansliet om fördelarna med fusioner. Några var klart positiva, andra menade att vi skulle växa organiskt samt att vi skulle försöka rekrytera de medlemmar i konkurrerande förbund som var naturvetare och därmed rekryteringsbara. Jag vände mig delvis mot detta eftersom jag var orolig för att det skulle kunna starta rekryteringskrig inom Saco, som ingen tjänade på. Men att rekrytera från TCO-förbunden, särskilt dåvarande Sif, självklart!

En sammanslagning av de fem "naturvetarförbunden" skulle innebära en stark ekonomi och nästan 40 000 medlemmar i det nya förbundet med en bra fördelning av medlemmarna inom privat och offentlig sektor. Delvis rekryterar förbunden samma utbildnings- och yrkesgrupper, vilket direkt skulle innebära samordningsvinster och ökad slagkraft vid en fusion. Men huvudsakligen rekryterar förbunden helt olika utbildnings- och yrkesgrupper, dock inom ramen för begreppet naturvetenskap.

Man måste komma ihåg att det finns en inneboende logik att varje organisation (oavsett vilken typ) vill bevara sin egenart, i det här fallet representerat av de medlemsgrupper som främst legitimerar förbundets existens. Den fråga jag ställde mig var om det var möjligt att behålla de olika utbildnings- och yrkesgruppernas särarter vid en fusion? Om det var fallet så skulle man kunna uppnå både ökad gemensam styrka och bibehållandet av medlemsgruppernas identitet. Det var den lösningen som jag och Naturvetareförbundets styrelse försökte finna. Och det går, genom att skapa en övergripande gemensam förbundsorganisation med starka professionsföreningar som tillvaratar de olika utbildnings- och yrkesgruppernas intressen och som för deras talan i professionsfrågor. Nu var inte tanken att försöka slå ihop alla fem förbund vid ett och samma tillfälle. Det skulle garanterat misslyckas. Istället var det frågan om att hitta den rätta tidsordningen samt analysera om det fanns mellanformer, typ kanslisamverkan, som på sikt kunde leda till sammanslagningar.

Under en tämligen kort tid fusionerade Naturvetareförbundet med Skogsakademikerna 2005 och med Agrifack 2009. I

det följande två avsnitten beskriver jag hur jag upplevde de två fusionerna. Men faktiskt inte endast jag. Avsnittet om fusionen med Skogsakademikerna har granskats av Naturvetareförbundets dåvarande ordförande Göran Bengtsson samt Skogsakademikernas dåvarande ordförande Erik Petré och förbundsdirektör James Tersmeden plus några av mina kollegor som var involverade i fusionsprocessen.

Avsnittet om fusionen med Agrifack har granskats av Naturvetareförbundets dåvarande ordförande Madelen Nilsson, Agrifacks dåvarande förbundsdirektör Ulf Bergius samt några av kollegorna som var involverade i fusionsprocessen. Jag vill påpeka att min beskrivning av händelseförloppet på några punkter inte helt delas av Ulf Bergius.

Fusionen med Skogsakademikerna

Det var tre utlösande faktorer som gjorde att jag i oktober 2002 tog kontakt med Skogsakademikernas förbundsdirektör James Tersmeden för att mer seriöst påbörja samtalen om samverkan och eventuell fusion. För det första kunde jag notera att medlemsutvecklingen för Skogsakademikerna inte var bra och någon förbättring syntes inte vid horisonten. Förr eller senare skulle det medföra stora problem för deras ekonomi och verksamhet. För det andra hade jag nåtts av ett rykte att Skogsakademikerna sökte efter en långsiktig samarbetspartner, just på grund av de tilltagande ekonomiska bekymren. För det tredje hade relationen mellan Skogsakademikerna och Agrifack försämrats. Det var "allmänt känt" att Agrifack gärna ville fusionera med Skogsakademikerna, men den lite kyliga inställningen från Skogsakademikernas sida gjorde att det inte var aktuellt just då.

Samtalen på ledningsnivå och mellan de två förbundens styrelser fortsatte under hela 2003. James och jag fick i uppdrag av våra styrelser att utarbeta en plan för kanslisamverkan med sikte på en eventuell fusion. Alla verksamhetsdelar gick igenom. Alla avtal och annat formellt material granskades och analyserades. Ekonomi och personal behandlades särskilt noggrant. Det visade sig att Skogsakademikerna hade ett rejält eget kapital, medan deras löpande verksamhet gick med

underskott. Värdegrunder, visioner, målsättningar och strategier jämfördes mellan de två förbunden. De två styrelserna hölls hela tiden informerade. James Tersmeden tog på sig en stor arbetsbörda och gjorde ett strålande arbete. I april 2004 skrevs ett letter of intent och i maj ett avtal om kanslisamverkan.

Från Naturvetareförbundets sida var det ytterst viktigt att visa stor hänsyn till det betydligt mindre förbundet Skogsakademikerna. Vi var tio gånger större räknat i antalet medlemmar. Både vid fördelning av kansliresurser och vid en kommande fusion var det viktigt att Skogsakademikerna fick ett större inflytande än vad som svarade mot deras relativa storlek.

I augusti 2004 flyttade Skogsakademikerna in i Naturvetareförbundets lokaler i Akademikerhuset. Det var en stor dag.

Därefter gick utvecklingen tämligen raskt. Redan i september samlades de två förbundens personal till ett internat för att diskutera effekterna på verksamhet och organisation av en eventuell fusion. Stämningen var mycket god. Idéer och synpunkter flödade och *alla* var nog överens om att en fusion var det bästa för båda förbunden. Resultaten från internatet presenterades för de två styrelserna och i november 2004 hade de ett gemensamt internat för att diskutera en eventuell fusion. Styrelserna hade då redan träffats ett par gånger och det visade sig att personkemin fungerade utmärkt. Man förstod varandra, man litade på varandra och man hade roligt ihop.

Med utgångspunkt från styrelsernas gemensamma beslut fick James och jag i uppdrag att skriva ett utkast till fusionsavtal. Avtalsförslaget diskuterades i omgångar med förbundens ordförande, Erik Petré och Göran Bengtsson, innan det lades fram för de båda styrelserna. Avtalet fastställde bl a att Naturvetareförbundets organisationsnummer skulle behållas för att slippa omförhandla en massa avtal och undvika annat administrativt trassel. Rent formellt gick alltså Skogsakademikerna upp i Naturvetareförbundet, men reellt kände vi att det var ett "nygammalt" förbund som bildats med ett etablerat namn. Skogsakademikerna skulle ingå i Naturvetareförbundet som ett delförbund med egen

styrelse och budget inom ramen för Naturvetareförbundets totala verksamhet och budget. Delförbundets styrelse hade också ensamt ansvar för Skogsakademikernas stipendie- och understödsfonder. Två personer från Skogsakademikernas styrelse skulle adjungeras till Naturvetareförbundets styrelse i väntan på Naturvetareförbundets kongress 2006. Tidningen Skogsakademikern skulle vara kvar tills vidare. En skogsvetenskapligt kunnig person skulle vara anställd på kansliet.

Skogsakademikerna hade under hela processen även markerat att vissa produkter var synnerligen viktiga att behålla i det nya förbundet. Det handlade delvis om identitet. Det var matrikeln över samtliga jägmästare, förbundets lönestatistik med möjlighet att redovisa individuella löner och platsannonsverksamhet. Båda kraven kunde tillgodoses. En fråga som båda parter grubblade på var hur länge ett fusionsavtal i det här avseendet kunde anses gälla.

Skogsakademikerna hade ett förhållandevis stort kapital som gjorde det möjligt att förstärka både Naturvetareförbundets "strejkkassa" och Skogsakademikernas Kamratfond samt bilda en stiftelse av den senare och dessutom skapa en Professionsfond. Naturvetareförbundet ville ha en professionsfond i 3 års tid, att användas för att stärka Skogsakademikernas identitet och rekrytering. Den skrevs in i fusionsavtalet men kom i praktiken inte till användning. Delförbundet Skogsakademikerna garanterades också de ekonomiska resurser som behövdes i det löpande arbetet efter fusionen.

I januari 2005 undertecknades fusionsavtalet. Information på längden och tvären levererades till båda förbundens medlemmar, men framförallt till Skogsakademikernas. I april beslöt Skogsakademikernas årsmöte första gången att fusionera med Naturvetareförbundet. I maj beslöt Skogsakademikernas extra årsmöte för andra gången att fusionera med Naturvetareförbundet. Den 1 juli 2005 fusionerade de två förbunden. Återigen en stor dag och ytterligare ett steg hade tagits på vägen mot att skapa ett starkare och mer framgångsrikt professionsförbund för Sveriges naturvetare.

Samgåendet fungerade mycket bra. De två förbundens

verksamheter smälte snabbt samman och jag tror att *Skogsakademikernas* medlemmar särskilt uppskattade den ökade service som de fick tillgång till som medlemmar i ett större förbund. Likaså kunde vi snabbt hitta en bra arbetsorganisation på kansliet. Den farhåga som några av oss hyste, särskilt bland några från *Skogsakademikerna*, var att den karaktär av "kamratförening" som *Skogsakademikerna* hittills haft skulle försvinna. Därför värnade vi om att delföreningen *Skogsakademikerna* skulle vara aktiv och fånga upp den sammanhållning som medlemmarna kände behov av. Sett så här i backspeglarna efter några år kan man tyvärr konstatera, att karaktären som "kamratförening" inte kunde behållas på samma sätt som före fusionen. Den rollen verkar framförallt *Jägmästarnas förening* och *Skogsmästareföreningen* fått tagit mer än tidigare.

Fusionen med Agrifack

Tanken på ett samgående mellan *Naturvetareförbundet* och *Agrifack* var inte ny. Redan vid mitten av 1980-talet fördes seriösa samtal, men dessa ledde av olika skäl inte till ett samgående. Det gick så långt att dåvarande SN:s styrelse och *Agrifacks* presidium var överens om att påbörja fusionsdiskussioner. Men när frågan kom upp i *Agrifacks* styrelse blev det tvärt nej och ordföranden sparkades.

Därefter fördes inga motsvarande samtal förrän jag i februari 1999 tog kontakt med Ulf Bergius, förbundsdirektör för *Agrifack*. Jag kände Ulf sedan min tid på *Saco* och mitt syfte med mötet var att återknyta kontakt samt börja sondera möjligheterna till ett samarbete mellan förbunden. Därefter träffades Ulf och jag tämligen regelbundet och under samma tid träffades också de två förbundens presidier någon gång per år. Det var emellertid först under 2004 som samtalen gick in i ett nytt skede då mer långtgående samarbete diskuterades och, åtminstone för mig, diffusa konturer på en framtida fusion började synas vid horisonten. Resultatet blev bland annat att ett organiserat samarbete gällande ombudsmannaservice inom kommuner och landsting startade hösten 2005 samt ökat samarbete inom studentverksamheten. Likaså samordnade

vi verksamheten för egenföretagare. Samtidigt påbörjades diskussioner om ett närmare kanslisamarbete och att Agrifacks kansli skulle flytta till Naturvetareförbundets lokaler. Agrifack hade då 11 anställda vilket ställde större krav på lokaler än då Skogsakademikerna integrerades med fyra anställda.

Jag är fortfarande lite osäker på bevekelsegrunderna för Agrifack att påbörja samarbetet och starta diskussionen om att flytta kansliet till Naturvetareförbundets lokaler, men jag tror två skäl var avgörande. Det första var fusionen mellan Skogsakademikerna och Naturvetareförbundet. Det var tämligen känt att Agrifack gärna såg en fusion mellan dem och Skogsakademikerna. När det inte var möjligt längre började de troligen fundera på andra alternativ. Det andra skälet var Agrifacks ekonomi. Den var inte alls dålig, men medlemsutvecklingen såg inte särskilt ljus ut i framtiden, vilket förstärktes av risken för en ökad konkurrens från Naturvetareförbundet/Skogsakademikerna. Båda förbunden rekryterade skogsmästare, miljö-, hälso-, livsmedels- och djurskyddsinspektörer. Till detta kom två orosmoln för Agrifack. Dietisternas Riksförbund, som var en yrkesförening i Agrifack, hade under några år signalerat att de ville lämna Agrifack. Bland annat tog de kontakt med Naturvetareförbundet för eventuellt medlemskap. Dietisterna ansökte också om att bilda ett eget Sacoförbund, som dock Sacostyrelsen sa nej till.

Det andra orosmolnet för Agrifack var deras skogsmästare, som också var en yrkesförening i Agrifack. Efter fusionen mellan *Skogsakademikerna* och Naturvetareförbundet uttryckte deras ordförande i samtal med mig att om inte Agrifack och Naturvetareförbundet fusionerar så skulle han ta sina "gubbar" och gå över till Naturvetareförbundet.

Självklart kunde Agrifack bemöta dessa två hot med olika åtgärder, vilket de förmodligen också gjorde, men orosmoln var det säkert.

Jag tror att Agrifacks styrelse och kansliledning var medvetna om att det i framtiden skulle bli svårt för små förbund att klara sig i konkurrensen och upprätthålla en kvalificerad service till medlemmarna. Kanslisamverkan med Naturvetareförbundet

skulle kunna skapa nödvändiga kostnadsbesparingar och därmed möjlighet till bättre service till medlemmarna. Men i förlängningen fanns rimligen även tankarna på en sammanslagning av förbunden, frågan var bara under vilka villkor och när.

Under hösten 2005 och våren 2006 diskuterade de två förbundens styrelser kanslisamverkan och efter analyser av för- och nackdelar för båda förbunden fattades beslut hösten 2006 att Agrifacks kansli skulle flytta efter halvårsskiftet 2007. De olika kanslifunktionerna skulle integreras så långt det var fördelaktigt för båda förbunden och praktiskt möjligt. När väl Agrifack flyttat sitt kansli så riskerade man att försätta sig i en situation som skulle kunna bli besvärlig, nämligen om det inte blev en fusion och det visade sig att de två kanslierna inte fungerade ihop. Därför ägnade Agrifacks styrelse och förbundsdirektör en hel del tid till att utvärdera för- och nackdelar med både kanslisamverkan och en eventuell fusion.

Efter Agrifacks beslut att flytta kansliet ökade tempot i processen. I mitten av mars 2007 träffades de två förbundens styrelser på ett tvådagarsinternat. Organisationskonsulten Björn Lindvall från Bohlin & Strömberg bjöds in för att ge synpunkter på för- och nackdelar med olika former av samverkan samt de svårigheter som ofta uppstår vid fusioner. Det var första gången som de två styrelserna gemensamt gjorde en djupdykning i frågan om fusion. Beslutet om ett samgående hölls fortfarande öppet, framförallt från Agrifacks sida. Naturvetareförbundets styrelse var redan mogen att ta ett stort steg mot en fusion, om än inte att fatta det slutgiltiga beslutet. Det var mycket som måste klaras ut för båda förbunden, såsom värdegrund, vision, strategier, organisation, ekonomi, kansliorganisation med flera tunga frågor.

I augusti 2007 flyttade Agrifacks kansli till Naturvetareförbundets lokaler och en dryg månad senare hade vi en stor och mycket trevlig inflyttningsfest.

Under 2007 träffades styrelserna i internatform ytterligare två gånger då många viktiga frågor kring en fusion ventilerades. Den första träffen ägde rum under våren utan kanslipersonal

och med Sacos tidigare vd Anders Lönnberg som moderator. Diskussionerna fokuserades mot värdegrunder, visioner och strategier. Vilka var skillnaderna mellan förbunden? Vilka möjligheter fanns att skapa ett förbund med gemensam värdegrund och vision? Vilka var de största problemen vid en sammanslagning av de två förbunden och hur skulle de kunna lösas? Även om likheterna var stora mellan förbunden, med bl a överlappande rekrytering av vissa medlemsgrupper, fanns klara skillnader i kultur och prioriteringar. Något gemensamt dokument blev inte resultatet av styrelseinternatet, men väl ökade insikter hos båda styrelserna om fördelar med en fusion samt vilka problem som måste lösas.

I oktober 2007 träffades återigen de två styrelserna och de två förbundens ledningsgrupper på ett internat. Innan dess hade samtal förts mellan förbundens ledningar och analyser utförts av olika problemområden. Förväntan hos många var att styrelserna skulle fatta beslut om fusion och att kansliledningarna skulle få i uppgift att utarbeta en detaljerad plan för fusionsprocessen. Naturvetareförbundet hade ett styrelsemöte på internatets första dag och nästa dag anlände Agrifacks styrelse och kansliledning och det gemensamma mötet kunde börja. Till det mötet hade vi bjudit in Jan Martin från Sveriges Ingenjörer. Civilingenjörsförbundet och Ingenjörsförbundet hade ju fusionerat 1 januari 2007 och Jan Martins uppgift var att berätta om deras erfarenheter. Det var mycket värdefull information. Jan Martin pekade inte endast på fördelarna med en fusion, utan uppehöll sig länge vid hur de två ingenjörsförbunden hade förberett sig inför fusionen och vilka svårigheter som kan uppstå.

Inför internatet hade en hel del dokument tagits fram av arbetsgrupper från de två kanslierna och som i god tid skickats ut till de båda styrelserna, bl a ett utkast till fusionsavtal, som diskuterades och reviderades. På internatets sista dag fattade så de två styrelserna beslutet att gå vidare mot en fusion och att ett "letter of intent" skulle formuleras. Jag, och många med mig, var glada och lättade. Nu kunde väl inget gå fel. Både Ulf och jag var inställda på att jobba hårt och intensivt för att få till stånd en smidig fusionsprocess och en lyckad sammanslagning. Förutom

en arbets- och tidplan skulle vi revidera utkastet till fusionsavtal enligt styrelsernas beslut, gå igenom stadgar, ekonomi och kansliorganisation samt utkast till en gemensam vision. Nu var det väl bara en arbetsinriktad transportsträcka kvar och på kvällen skålade vi alla för en framtida lyckad fusion.

Men något gick fel!

Dagen efter det gemensamma beslutet åkte Naturvetareförbundet hem medan Agrifack stannade kvar för ett styrelsemöte. En dryg vecka senare fick vi veta att Agrifack backade. En majoritet i styrelsen ansåg sig inte ha tillräcklig information om vad fusionen skulle innebära för Agrifack och dess medlemmar. Det gemensamma beslutet dagen före bedömdes vara förhastat. En viss frustation spred sig bland Naturvetareförbundets styrelse och kansliledning. Vad händer? Drar sig Agrifack ur helt? Är vi tillbaka på ruta ett, eller kan vi fortsätta processen där vi var före styrelsernas internatbeslut? Ja, vi kunde fortsätta, men det blev en hel del turer fram och tillbaka. Så här i efterhand har jag förståelse för att Agrifacks styrelse backade ett par steg. En styrelse ska förstås inte fatta ett så stort beslut som att upplösa sitt förbund om man inte känner sig trygg med beslutet. Det jag å andra sidan kan tycka vara märkligt var att Agrifacks styrelse inte ansåg sig ha tillräcklig information inför det gemensamma internatet eftersom all information som styrelserna beställt fanns tillgänglig i god tid och att man, faktiskt, dagen innan fattade beslutet att gå vidare mot fusion. Hur som helst, det är historia nu. Processen fortskred, ett antal stenar på vägen kunde rullas undan. Bland annat fick Ulf och jag i uppdrag att skriva en jämförande presentation av de två förbunden. Promemorian, som blev klar i början av mars 2008, behandlade förbundens medlemsstruktur, förbundsorganisation, kansliorganisation, medlemsutveckling och huvudsakliga verksamhet. Det bör tilläggas att mycket av promemorians innehåll hade löpande presenterats för de två styrelserna under 2007, men nu sammanställdes och utvidgades materialet.

Den 6 mars 2008 kunde så äntligen ett avtal om sammanslagning av Agrifack och Naturvetareförbundet

undertecknas under förutsättning att Agrifacks ordinarie och extra fullmäktige samt Naturvetareförbundets extra kongress godkände avtalet. Samtidigt begärde Agrifacks styrelse att en medlemsundersökning skulle genomföras för att åskådliggöra eventuella skillnader mellan förbundens medlemmar vad gäller värderingar, synen på medlemskap, förbundets service etc. Undersökningen, som presenterades i början av april 2008, visade på stora likheter mellan förbundens medlemmar i synen på medlemskap, grundläggande värderingar och i allt väsentligt hur man upplevde förbundets service. Det samlade intrycket av förbunden var att 60 procent av båda förbundens medlemmar gav sitt förbund gott betyg. Endast 1 procent var missnöjda. En intressant iakttagelse var att de yngre medlemmarna i båda förbunden var mer positiva än de äldre. En skillnad mellan förbundsmedlemmarnas uppfattning var att varumärket Naturvetareförbundet upplevdes som starkare bland Naturvetareförbundets medlemmar än motsvarande bland Agrifacks medlemmar.

Sammanfattningsvis kunde vi konstatera, att det var mycket mer som förenade och var lika än som skiljde förbunden åt. I vissa avseenden var dock Naturvetareförbundets medlemmar mer positiva än Agrifacks medlemmar, framförallt om karriärservice, marknadsföring av yrkesgrupper samt kommunikation via tidning, hemsida och nyhetsbrev. En fusion borde följaktligen ge Agrifacks medlemmar bättre service i dessa avseenden.

Den 11 april 2008 fattade Agrifacks ordinarie fullmäktige det enhälliga beslutet att lägga ner Agrifack och fusionera med Naturvetareförbundet i enlighet med fusionsavtalet, dock under förutsättning att Naturvetareförbundets extrakongress också fattar beslut om fusion. Den 17 oktober 2008 hade de två förbunden extra fullmäktige respektive extra kongress på samma plats och vid samma tid. Först var för sig, sedan gemensamt. De enhälliga besluten blev fusion per den 1 januari 2009.

Rent formellt fusionerades Agrifack in i Naturvetareförbundet eftersom Naturvetareförbundets organisationsnummer behölls, men i praktiken kände vi att det var något nytt som

skapades. Förbundets nya namn blev **Naturvetarna**, ett förbund med drygt 30 000 medlemmar och där förbundet var väl representerat inom såväl privat, kommunal som statlig sektor.

I fusionsavtalet slogs fast att *"avsikten med fusionen är att höja medlemsnyttan hos medlemmarna samt att attrahera fler medlemmar."*

I avtalet slogs också fast att *"Genom att samla så många naturvetare som möjligt i en organisation ökar organisationens representativitet och den ekonomiska styrkan."*

Naturvetareförbundet var nästan tre gånger så stort som Agrifack, räknat i antalet medlemmar. Trots det beslutades att den nya styrelsen skulle bestå av 11 ledamöter från Naturvetareförbundet (som tidigare) och 6 från Agrifack (dvs en viss överrepresentation om man så vill), varav en utses till vice ordförande, fram till det nya förbundets ordinarie kongress i november 2009. Denna ordning gällde under kongressperioden till kongressen 2012 då 11 ledamöter skulle väljas utan någon särskild uppdelning från de gamla förbunden.

Agrifack som juridisk person skulle avvecklas fram till ordinarie kongress i november 2009.

Nu var det bråttom. Allt formellt och praktiskt skulle vara klart till den 1 januari 2009, vi hade alltså bara drygt två månader på oss. Lyckligtvis var en stor del av det praktiska arbetet redan avklarat. De två kanslierna hade ju samverkat i två år. Efter det att Agrifacks ordinarie fullmäktige hade sagt ja till fusionen i april 2008 hade de två kanslierna ett gemensamt internat med uppföljande personalmöte i maj. En tämligen detaljerad operativ plan för fusionen blev resultatet. Allt gick bra och ett stort öppet födelsedagskalas hade vi den 21 januari 2009.

Men hur gick det sedan med kanslisammanslagningen och hur fungerade den nya stora styrelsen? Självklart, vill jag säga, uppstod praktiska problem och friktioner. Även om vi hade förberett oss efter konstens alla regler så är det skillnad på träning och match. Det mesta av samordningen och arbetsfördelningen på kansliet var redan genomfört den 1 januari, men visst uppstod en del friktioner, men inte värre

än att de kunde lösas på ett smidigt sätt. Även om vi hade samarbetat på kansliet så fanns det vissa skillnader i synen på arbetssätt och prioriteringar. Men problem är till för att lösas och det var ett entusiastiskt kansli som grep sig an de nya större uppgifterna att flytta fram positionerna för förbundet och stärka medlems servicen.

I styrelsen visade det sig att under 2009 slog ibland skillnaderna mellan de två förbundens olika kulturer och värderingar igenom. Trots en tydlig vilja hos alla i styrelsen att se på medlemsnyttan för alla medlemmar i första hand samt en uttalad ambition att leda ett förbund, så kunde man till och från märka att prioriteringar och värderingar kunde skilja sig åt mellan ledamöterna från Agrifack och Naturvetareförbundet. Ibland fick jag en känsla av att Agrifacks ledamöter var oroliga för att inte tillräcklig hänsyn togs till "deras" medlemmar och "deras" värderingar och historia. Rent objektivt vill jag påstå att det inte stämde. Egentligen var Agrifacks oro förstälig. Att gå från en situation då styrelseledamöterna kunde fokusera på några medlemsgrupper till att måste ta hänsyn till många fler medlemmar och medlemsgrupper är inte lätt. Det problemet råkade alla tre förbund ut för, men möjligen minst för Naturvetareförbundet, som var mer än dubbelt så stort som de två andra tillsammans. De två styrelserna var medvetna om att sådana problem kunde uppstå så i fusionsavtalet skrevs det in *"Att arbetet med att forma det nya förbundet ska ske i en ödmjuk ton där det är självklart att medlemsnyttan står i fokus."*

Från dåvarande Naturvetareförbundets sida var vi måna om att "överkompensera" Agrifack på olika sätt, ungefär på samma sätt som vid fusionen med Skogsakademikerna. Vi var ju medvetna om att den mindre parten kunde uppleva sig som förfördelad i fusionen. Men jag har i efterhand förstått att åtminstone några i ledande ställning inom Agrifack inte upplevde att de blev "överkompenserade". Det kanske är så att vid alla fusioner, må vara mellan fackliga förbund, företag eller andra typer av organisationer, uppstår friktioner beroende av skilda kulturer, värderingar och förväntningar och att upplevelsen om det faktiska resultatet inte helt stämmer överens med förväntningarna. Det var således inte utan anledning som alla de externa

konsulter vi tillkallade med emfas pekade på de svårigheter som en fusion kan medföra och att fusion inte alltid är det bästa alternativet för ökad samverkan och ökad samordning av resurser.

Har fusionerna varit lyckade?

Jag vill påstå, särskilt med några års perspektiv, att fusionerna mellan Skogsakademikerna, Agrifack och Naturvetareförbundet har varit lyckosamma. Visst har det varit en del gropar och stenar på vägen, men i allt väsentligt fungerade arbetet bra och det var både en entusiastisk styrelse och kanslipersonal som såg fram emot att utnyttja och vidareutveckla den större plattform som förbundet **Naturvetarna** utgjorde.

Fördelarna med att skapa ett större förbund av Skogsakademikerna, Agrifack och Naturvetareförbundet är uppenbara. Naturvetarna har en större ekonomisk styrka än de tre förbunden var för sig, vilket medför klart bättre medlemsservice. Naturvetarna blev också en starkare förhandlingspart och vi kunde framgångsrikt hävda avtalsrätt på flera områden. Förbundet kunde med större trovärdighet hävda att man företrädde de samlade naturvetarna på arbetsmarknaden och i studier, inte att man bara representerade några väl avgränsade grupper inom naturvetarkollektivet.

Av de tre ursprungliga förbunden bedrev varken Skogsakademikerna eller Agrifack någon omfattande samhällspolitisk verksamhet. Naturvetareförbundet jobbade på inom detta område efter bästa förmåga, men resurserna var alltför begränsade i förhållande till ambitionerna. Nu ökade resurserna och fler medarbetare kunde arbeta med viktiga samhällspolitiska frågor som hade en direkt koppling till olika medlemsgrupper.

Även om det var lite komplicerat att genomföra fusionen med Agrifack så måste man så här i efterhand konstatera, att de båda fusionsprocesserna gick bra. Jag är helt säker på att en stor majoritet medlemmar, från samtliga tre förbund, upplever en bättre service och mer styrka hos sitt förbund såväl lokalt som centralt, än tidigare då det var tre olika förbund.

Avslutande reflektioner

Det behövs starka fackliga professionsförbund. Inte endast som motpart till starka arbetsgivarorganisationer, utan minst lika mycket för att hävda akademikernas samhällspolitiska och professionsintressen. En "vanlig" facklig organisation arbetar primärt för att förbättra medlemmarnas löner och arbetsvillkor. Det är självklart viktigt, även för fackliga professionsförbund, och så kommer det alltid att vara. Glöm inte att det fanns en tid för några decennier sedan då akademisk utbildning och kunskap i vissa inflytelserika kretsar sågs med oblida ögon. Akademikernas löner ansågs dessutom vara alldeles för höga. En kraftig lönenivellering blev resultatet. Utan det intensiva och engagerade arbete som Saco-förbunden har lagt ner och lägger ner på lokala och centrala förhandlingar om löner och arbetsvillkor, olika former av service till medlemmarna samt lösandet av konflikter på arbetsplatserna, skulle situationen för många akademiker vara betydligt sämre än vad den är idag.

Men Saco-förbunden, professionsförbunden, har också en annan mycket viktig uppgift, en samhällsuppgift som jag tycker förbunden måste fokusera mer på. Jag är av den bestämda uppfattningen att kunskap och kompetens är grundläggande för ett lands ekonomiska, sociala och demokratiska utveckling. Den sedan flera decennier negativa utvecklingen av kunskapsnivån i skolan, med konsekvenser för universitetsutbildningarna, är synnerligen allvarlig för vårt lands välståndsutveckling. Dessutom finns det oroande tecken på att okunnighet, faktaresistens och medvetna faktaförfalskningar breder ut sig här och var. Allt sådant måste med kraft motarbetas. *Akademikerrörelsen har här en utomordentligt viktig uppgift.* Akademikerna är bärare av avancerade kunskaper och det är akademiker som är forskare och som tar fram ny kunskap. Såväl Saco som förbunden har en hög trovärdighet när det gäller utbildnings- och forskningsfrågor och dess betydelse för den ekonomiska, sociala och demokratiska utvecklingen. Det räcker inte att Saco centralt utgör en megafon, varje förbund måste också ta sitt ansvar inom sitt professionsområde.

Världen är tuff och den globala utvecklingen för med sig både

möjligheter och risker. Mängder av egointressen, organiserade i intresseorganisationer, företag, partier och nationer försöker med kraft påverka såväl den internationella som den nationella och lokala utvecklingen så att just deras intressen blir tillgodosedda. Metoderna blir alltmer sofistikerade, inte minst via sociala medier. Om detta kan man naturligtvis tycka, men deltar inte akademikerorganisationerna i detta maktspel kommer akademikernas intressen inte att tillvaratas, andra intressen tar över. Det räcker emellertid inte med att bara delta, vi måste vara starka för att nå framgång. Strategin måste bygga på två pelare. Dels styrka genom att samla så många medlemmar som möjligt i respektive förbund, dels genom kraftfullt och fokuserat samhällspolitiskt arbete med tydliga budskap som bygger på vetenskapliga analyser och inget flummigt tyckande. För att få reellt genomslag krävs dessutom att pedagogiskt *förklara varför* budskapen, förslagen och åtgärderna är viktiga.

Därför blir det alltmer nödvändigt att samla en majoritet av Sveriges naturvetare i ett förbund som både kan stärka naturvetarnas positioner och villkor på arbetsmarknaden och som med ökad kraft kan företräda naturvetenskapen inom det samhällspolitiska fältet. Att studera naturvetenskap och yrkesmässigt verka som naturvetare är krävande. Ska Sverige lyckas locka fler begåvningar in på den naturvetenskapliga banan krävs inte bara en excellent och stimulerande utbildning, det krävs också bra löner och goda arbetsvillkor. Naturvetarnas fackliga arbete är därför synnerligen viktigt ur ett samhällspolitiskt och välfärdsmässigt perspektiv. Det arbetet underlättas om förbundet blir ännu starkare.

Ett första steg är att rekrytera, och behålla, så många oorganiserade naturvetare som möjligt samt förmå dem som är medlemmar i ett annat förbund, företrädesvis TCO-förbund, att ansluta sig till Naturvetarna. Inte minst gäller det studenter och doktorander (naturvetenskapens "sättpotatisar"). Ett andra steg är att fördjupa dialogen med andra naturvetarförbund om mer eller mindre långtgående samarbete.

Är det slut med fusioner bland naturvetarförbunden nu?

Ursprungligen hade jag en vision att även Farmaceutförbundet och Veterinärförbundet skulle ingå i ett större förbund för naturvetare. Det finns tydliga beröringspunkter och överlappningar i medlemsgrupper och verksamhet. Vid en sådan hypotetisk fusion skulle förbundet Naturvetarna vara någon form av paraplyorganisation med ett antal starka professionsföreningar, exempelvis för agronomer, skogsakademiker, fysiker, biologer, miljövetare, dietister, apotekare, veterinärer med flera. Skalfördelarna är betydande inom ombudsmannaservice, samhällspolitik, medlemservice och administration, samtidigt som professionsföreningarna med all kraft skulle kunna driva sina professionsfrågor.

Nu tror jag inte att en sådan utveckling är möjlig de närmaste åren. Istället torde det vara bättre att vidareutveckla samarbeten med de Saco-förbund som Naturvetarna har viktiga beröringspunkter med. Det är glädjande att det sker inom privat sektor med framförallt Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna, samt motsvarande inom Saco-S och Akademikeralliansen.

Men samarbetet borde inte begränsas till de traditionellt fackliga frågorna, som löner, arbetsvillkor och medlemservice, utan det är hög tid att förbunden agerar gemensamt i samhällspolitiska frågor, att man lyfter blicken och gemensamt kraftsamlar för att försvara kunskapens betydelse och för utvecklandet av kunskapssamhället.

Jag skulle gärna se att de Sacoförbund som representerar naturvetenskap, teknik och medicin skapar en gemensam utvecklings- och lobbyingorganisation i syfte att påverka utbildnings-, forsknings- och innovationspolitiken så att Sverige åter tar stora steg framåt inom dessa områden. Det är ju så att det är forskning, utveckling och innovationer inom dessa tre discipliner som har lagt och i allra högsta grad kommer att lägga grunden för Sveriges framtida välstånd. Det är inte mer än rimligt att de organisationer som representerar bärarna av dessa kunskaper samverkar och påverkar kunskapsutvecklingen mot ökat välstånd för alla i Sverige.



Profession, Forskning och Fack arbetar tillsammans för en effektiv organisation

Av Henry Sjöström, Stefan Jern och Örjan Salling

Innehållsförteckning

Förord

**Professorerna startade organisationsbygget.
Fackliga intressen trängde på**

Förbundets organisatoriska uppbyggnad

Utbildning, tjänster och legitimation - ett sammanflätat strategiskt komplex

Behörighetsfrågan

Utbildning, tjänster och lön

Specialistfrågan

Psykoterapiutbildning och dubbellegitimation

Diskussion

Yrkesetiska principer för psykologer

Forskarnas och forskningens delaktighet i förbundets utveckling och verksamhet

Psykologer som egna företagare

Psykologstudenterna kommer med tidigt i organisationen

Händelser och ställningstaganden med utgångspunkt från fackliga ambitioner

Medlem i SACOs kanslikartell

Uppbyggnaden av SACOs konfliktfond

Upprop om fackligt engagemang

Den första fackliga kursen 1967

Förbundets begäran om utträde ur SACO 1968 och en del om lönepolitiken

Förbundet och SACOs inkomstpolitiska debatt

Akademikerkonflikten och tjänstepliktslagen 1971

Ekonomisk kris i förbundet

En helt ny syn på lönebildning

Psykologkonflikt 1986

Efter konflikten 1986

Akademiker Alliansen ser dagens ljus

Lokala förhandlingar på den statliga arbetsmarknaden

Förbundet stärker sin organisation och börjar bygga eget kansli 1971 - 72

Förvärv av egen fastighet 1993 i samverkan med tre andra förbund inom Saco-familjen

Något om fastighetens, Vasagatan 48, historia

Slutsatser och påståenden

Förord

Tar vi tillvara erfarenheter från våra företrädare och låter gjorda erfarenheter påverka framtida beslut och utveckling?

Underlaget till det första avsnittet gällande förbundets tillkomst har till allra största delen hämtats från f.d. informationschefen och chefredaktören i Psykologförbundet Bengt Göranssons bok om "Profession på väg".

För övriga avsnitt har underlaget inhämtats utifrån uppgifter från förbundsstyrelsens protokoll, promemorior, ledarartiklar och andra artiklar och referat i Psykolognytt och Psykologtidningen, Psykologförbundets verksamhetsberättelser, Stockholms Stadsmuseums anteckningar om Vasagatan 48 samt från olika datakällor om bla arkitekterna som var engagerade i fastigheten Vasagatan 48, Stockholm, samt självfallet från minnesbanken hos respektive skribent.

Uppgifter har vidare hämtats från Yrkesetiska principer för psykologer i Norden, från professor emeritus Nils Elvanders redovisning om statlig lönebildning 1989-2003, från statistik redovisad av Medlingsinstitutet och från Statistiska Centralbyrån samt från Saco:s lönestatistik.

Dessutom har fd förbundsordföranden Birgit Hansson, fd förbundsjuristen och ombudsmannen Claes Oldin och fd förbundsstyrelseledamoten Monica Oldin bidragit med värdefulla synpunkter och diskussioner.

Beskrivningen avser en lång tidsperiod från slutet av 1940-talet och en bit in på 2000-talet - ett drygt halvsekel.

Skribenterna har inte haft ambitionen att försöka beskriva förbundets totala verksamhet som ju är väsentligt mera omfattande än som framgår av den beskrivning som vi försökt att åstadkomma. Detta skulle kräva väsentligt mera av tid och djupdykning i olika källor än vad vi kunnat prestera.

Istället har vi valt att försöka beskriva ett antal viktiga verksamhetsområden i förbundets arbete under de gångna åren och har då noterat att ambitionsnivån alltid legat mycket högt

och att tillgängliga resurser varit ett problem.

Ett genomgående tema som vi också anser oss kunna konstatera är att profession, forskning och facklig verksamhet har samverkat på ett positivt sätt under hela förbundets verksamhetstid. Kanske inte alltid så systematiserat som man i efterhand tycker sig se, men ändå som en realitet.

Exempel på verksamhetsområden som vi försökt att beskriva är utbildnings- och legitimationsfrågan, dubbellegitimation och psykoterapidiskussionerna, specialistfrågan, forskarnas betydelse för förbundets verksamhet, etikfrågornas betydelse, psykologer som egna företagare, förändringen av synen på lönepolitiken, samverkan i SACOs kanslikartell, uppbyggandet av ett eget kansli, införskaffandet av en egen fastighet tillsammans med tre andra Saco-förbund, samverkan inom Saco och dess förhandlingskarteller, problemen med SACO:s konfliktfond, och något om fastigheten Vasagatan 48 historia.

Avslutningsvis kommer vi med några påståenden och slutsatser

I berättelsen ingår några avsnitt med omräkningar av medlemsavgifter, garantifondsbelopp och lönebelopp till 2015-års nivå. Omräkningarna har gjorts utifrån KPI med år 1949 som basårstal. I KPI-systemet görs ibland en del tekniska justeringar, som i viss mån kan påverka omräkningarna. Genom omräkning till 2015 års nivå av olika belopp fås dock en relativt god uppfattning om vilka ekonomiska krav som ställdes på medlemmarna i olika avseenden.

De bedömningar och analyser som skribenterna gör utifrån de olika källorna är helt och hållet skribenternas egna. Berättelsen är således en beskrivning av förbundets verksamhet men sett med skribenternas ögon.

När man läser vår berättelse om byggandet av psykologernas organisation inser man snart att så många entusiaster – både centralt och lokalt engagerade förtroendemän, enskilda medlemmar liksom många mångårigt anställda i organisationen – har varit djupt engagerade i uppbyggnadsarbetet. Alla har varit besjälade av uppgiften att föra fram psykologins/psykologernas

självklara plats i ett väl fungerande samhälle. Det har varit ett stort lagbygge som inte är färdigt. Utvecklingsarbetet fortsätter naturligtvis.

Henry Sjöström	Stefan Jern	Örjan Salling
Förbundsdirektör	Förbundsstyrelseledamot	Förbundsdirektör
1981-1998	1977-1985	2006-2015

Professorerna startade organisationsbygget. Fackliga intressen trängde på

Föregångarna till Sveriges Psykologförbund började redan på 1940-50-talet att på allvar bygga upp dels en intern organisation, dels ett relativt nära samarbete med de nordiska psykologförbunden samt dels ett utvecklande av kontakterna med de internationella psykologsammanslutningarna och ett aktivt deltagande som medlem i SACOs olika organ.

Den 3 maj 1947 bildades Föreningen Svenska Fackpsykologer "för att främja den tillämpade psykologins utveckling i och för att tillvarata praktiskt verksamma psykologers yrkesmässiga intressen". John Elmgren blev föreningens förste ordförande.

En viktig utgångspunkt för verksamheten var att föreningen skulle bekämpa kvacksalveriet på den tillämpade psykologins område genom upplysning och genom att rikta statens uppmärksamhet av "önskvärdheten av offentlig legitimation" av yrkesmässig verksamhet.

Kraven på att vinna inträde i föreningen var höga - professorer och docenter i psykologi och pedagogik samt de som avlagt tre betyg i psykologi och pedagogik för fil kand. och ämbetsexamen. De blivande medlemmarna skulle dessutom vara omdömesgilla och personligt lämpliga för yrket. Det fanns också möjligheter att välja in sådana personer som utifrån andra skäl kunde var lämpliga som medlemmar.

Det är tydligt att föreningens främsta mål var att försöka få staten att vidta åtgärder för att främja och gynna den psykologiska vetenskapens utveckling och tillämpning i samhällslivet. Det är också tydligt att företrädarna var mycket idoga i sitt arbete att vinna gehör hos företrädare för statsmakten. Man hade höga

ambitionsnivåer, men var fanns resurserna? Här spelade nog universitetsinstitutionerna en viktig roll, men självfallet byggde föreningsverksamheten också på många ideella krafter.

Vid årsskiftet 1948/49 bildades Svenska Psykologsamfundet. Professor David Katz blev Samfundets förste ordförande.

Föreningen Svenska Fackpsykologer anslöts i mars 1949 som sektion till Svenska Psykologsamfundet. Medlemmar var framförallt akademiska lärare och forskare men även en del praktiker.

Sveriges Yngre Psykologers Förening SYP bildades 1950 och successivt utvecklades föreningen till en organisation med uttalade fackliga mål och intressen. Detta framgår också tydligt av föreningens stadgar.

”Sveriges Yngre psykologers Förening är en sammanslutning av verksamma psykologer samt universitets- och högskolestuderande som avse att bli psykologer”.

Föreningen hade till uppgift ”att verka för ändamålsenlig psykologutbildning, att främja medlemmarnas sociala och ekonomiska intressen, att samarbeta med föreningar med liknande intresseområden, att stärka yrkesmedvetandet och ansvarskänslan för psykologernas uppgifter, samt att befordra psykologins ändamålsenliga utveckling inom medlemmarnas verksamhetsområden”.

”Berättigad till medlemskap i föreningen är de universitets och högskolestuderande som avse att avlägga filosofie licentiatexamen i examensämnet psykologi eller examensämnet pedagogik samt de som avlagt denna examen och fortfarande önskar kvarstå som föreningens medlemmar”. ”Centralstyrelsen äger att i varje enskilt fall bevilja dispens för medlemskap i föreningen för andra sökande än de i paragraf 2 inkluderade”.

Universitetsamanuensen Hans Kjällquist förde ordförandeklubban 1950-1954

Tre olika psykologorganisationer med delvis olika mål och syften skapades således under åren 1947-52 vilket ju tydligt visar på ett starkt behov och intresse att etablera psykologin både yrkesmässigt, vetenskapligt och fackligt. Man hade dock knappa

resurser och hade problem att få fram funktionärer som ville ställa upp i de olika styrelserna och i de olika projekt man drev.

Man kan utgå från att diskussionens vågor gick mycket höga både internt i organisationerna och mellan dem om hur man skulle kunna utveckla verksamheten i positiv riktning. Ett avancerat och väl avvägt förhandlingsarbete ledde fram till att samla alla olika intressen i en organisation 1954/55. Den 13 november 1954 bildades Sveriges Psykologförbund. SYP-s verksamhet avslutades nu i formell mening i och med att man blev en del av den nya organisationen,

De ledande företrädarna för de olika psykologorganisationerna **under 1940- 50-60-talen kom till övervägande del från** universitets och forskarvärlden, John Elmgren, David Katz, Hans Kjällquist, Sven Åke Henriksson, David Magnusson, Gunnar Westerlund, Kjell Härnqvist, Torsten Husén, Ingvar Johannesson, Lennart Lennerlov, Kurt Gordan, Gudmund Smith, Mats Björkman, Arne Trankell m fl.

Vissa av forskarna var också lärare och i vissa fall även yrkesverksamma.

I övriga Norden hade psykologföreningar bildats tidigare med startår 1934 i Norge och 1935 i Finland. Men det var ändå ganska mycket senare än i till exempel USA (1892) och Storbritannien (1901)

Förbundets organisatoriska uppbyggnad

Förbundets organisatoriska uppbyggnad och därmed tillhörande olika verksamheter krävde mycket resurser. Verkligheten var sådan att skulle verksamheten fungera måste en avsevärd del av resurserna komma dels från ideella medlemsinsatser och dels från ekonomiska resurser i form av medlemsavgifter. En ekvation som måste fungera, men som ibland kunde vara svår att hantera. Det krävdes stabilitet i ett lite längre tidsperspektiv. Detta insåg de ledande företrädarna för förbundet redan tidigt.

Psykologkåren var från början en liten yrkeskår med begränsade möjligheter att hävda sina intressen på arbetsmarknaden.

Samtidigt konstaterar man i en ledare i *Psykolognytt* i maj 1962 att det fackliga stödet inte föreföll värderas särskilt högt av "dagens psykologer". "Man frapperas av bristen på engagemang i fackliga och yrkesmässiga frågor".

Ledaren fortsätter "Djupast har vi ett behov av en yrkesfilosofi - "En Job-image som kan bilda grunden för yrkesgemenskap och bl.a. råda bot på den bland psykologer så vanliga attityden av självförtärande pessimism med bristande tilltro till egna möjligheter - så mycket mer förödande mot bakgrund av andra närliggande gruppers mer ohämmade självhävdelse".

Huvudfrågorna som alla såg framför sig var införande av legitimation för psykologerna samt att få till stånd en kvalitativ utbildningsstruktur. Beskrivningen i ledaren om psykologernas självförtärande pessimism kan nog ses vara alltför tillspetsad, även om den förmedlar en viss sanning. Men förbundsledningen ville kanske agera väckarklocka och mana till eftertanke och framtidstro.

Utveckling kräver resurser. Många avgiftshöjningar under 1960 och 70-talen

Medlemsavgiften helårsvis 1962 var 160 kr för A-medlemmar - 1.684 kr i 2015 års nivå.

Vid förbundets årsmöte 1963 godkändes i princip en ny förbundsorganisation - kongress, fyra lokalföreningar - Östra kretsen, Södra kretsen, Norra kretsen och Västra kretsen - centralstyrelse, tre arbetsutskott, fyra yrkesutskott som ersättning för de tidigare sektionsstyrelserna, valnämnd, förtroenderåd, central behörighetsnämnd. Genomförandet av den nya organisationen skulle ske från och med 1964.

Denna nya organisation innebar att medlemsavgiften till förbundet höjdes helårsvis för 1964 till 240 kr -- 2.372 kr i 2015 års nivå.

År 1965 höjdes avgiften helårsvis till 300 kronor för helbetalande medlem (A-medlem) - 2.825 kronor i 2015 års nivå.

År 1970 höjdes avgiften helårsvis för medlemmar i offentlig tjänst till 432 kr och för medlemmar i enskild tjänst till 390 kronor - 3.275 respektive 2.957 kronor i 2015 års nivå.

Huvudmotiven till denna avgiftshöjning var att skapa utrymme till ökade kretsanslag och utvidgad kansliservice.

Ytterligare en viktig del i byggandet av förbundsorganisationen var utvecklingen av en tidskrift, från början kallad *Meddelanden från SYP* med ursprung från 1951 och därefter *Psykolognytt* från 1955 och sedermera *Psykolog Tidningen* från 1983.

Tidskriften var från allra första början mycket viktig när det gällde att informera medlemmarna om betydelsefulla händelser och frågeställningar i förbundets verksamhet. För att fånga upp frågor lokalt fanns därför redan 1962 till redaktionen knutna lokalombud i Göteborg, Lund och Stockholm.

I Norden och internationellt i övrigt samarbetade förbundet nära med de nordiska psykologorganisationerna genom Nordiska Psykologers Samarbetskommitté, SAK, och med den internationella psykologförbundssammanslutningen International Union of Scientific Psychology, IUSP.

Så här i efterhand kan man lätt inse att förbundets ledning kunde känna viss oro för hur man skulle få kostnader och intäkter att gå ihop. En ny omfattande organisation, kraftiga höjningar av medlemsavgiften - skulle medlemmarna betala - men också samtidigt höga krav från medlemmarna att lösa stora frågor som bl.a. legitimationsfrågan och utbildningsfrågan.

Den strategiska betydelsen av den nya förbundsorganisationen från 1963/64 med bl.a. den lokala organisationen och tydligare samband mellan profession, forskning och fack kom att successivt visa sig vara betydelsefullt för att "knyta" samman förbundet centralt och lokalt.

Förbundets förste anställda förbundssekreterare Barbro Ekdahl kommenterade vid förbundets första fackliga kurs 1967 att Psykologförbundet var det mest genomorganiserade förbundet som fanns på den fackliga marknaden. Hon tyckte förmodligen att förbundet borde rationalisera sin organisation. Men i varje organisation gäller det att man måste sträva efter att ha många aktiva medlemmar och engagerade förtroendemän både lokalt och centralt. Det är avgörande för framgång.

År 1971 höjdes avgiften helårsvis till 456 kronor för medlemmar i offentlig tjänst och 416 kronor för medlemmar i enskild tjänst - 3.212 respektive 2.930 kronor i 2015 års nivå. Denna höjning var nära kopplad till den ekonomiska kris som förbundet hamnade i 1970/71 - SACO- konflikten - och som finns redovisad i denna bok under rubriken Förbundets ekonomiska kris.

Vid förbundskongressen 1973 togs ytterligare ett steg mot att bygga ut den lokala anknytningen genom beslutet att lokalföreningar skulle inrättas länsvis och att arbetet med att bilda arbetsplats- och yrkesföreningar skulle fortsätta. Denna nya förbundsorganisation fastställdes sedan av 1974 års kongress.

Faktorer som sannolikt också fanns med vid bedömningen bakom denna utbyggnad av den lokala verksamheten var dels den omfattande lagstiftning som kom under 1960- och 70-talen avseende arbetsmarknaden, vilket ställde ökade formella och reella krav på förbundet och dels på behovet av att ytterligare utöka kontakterna med medlemmarna lokalt.

År 1973 höjdes avgiften helårsvis för fullbetalande medlem till 576 kronor - 3.590 kronor i 2015 års nivå. Därefter höjdes medlemsavgiften för 1975 till 672 kronor - 3.465 kronor i 2015 års nivå och för 1976 till 720 kronor för fullbetalande medlem - 3.372 kronor i 2015 års nivå.

Bakgrunden till dessa höjningar var dels den utbyggda kretsorganisationen, dels uppbyggandet av det egna förbundskansliet, dels en del efterdyningar av den ekonomiska krisen i förbundet från 1971, samt ökade krav på förbundet som facklig organisation bland annat genom ökad lagstiftning inom arbetsmarknadsområdet och successivt ökade krav från medlemmarna.

Medlemsutvecklingen 1955 - 2016

Medlemsutvecklingen i Psykologförbundet har varit positiv.

Till detta finns flera viktiga orsaker. Bland annat den successiva utökningen av antalet utbildningsplatser på psykologutbildningen väger tungt.

Efterfrågan på psykologisk kompetens har ökat och ökar kraftigt. Samtidigt har medlemskapet i SACO i detta sammanhang varit, och är fortfarande, mycket betydelsefullt.

Dessutom är samhörigheten inom professionen hög. Då blir det också viktigt att tillhöra den gemensamma Psykologorganisationen.

År 1955 hade förbundet totalt 169 medlemmar - universitetslärarna ej inräknade.

År 1960 hade förbundet totalt 602 medlemmar.

År 1965 hade förbundet totalt 1.535 medlemmar.

År 1966/67 hade förbundet totalt drygt 2.000 medlemmar.

År 1971 hade förbundet totalt 3.777 medlemmar.

År 1972 hade förbundet totalt 4.010 medlemmar.

År 1981 hade förbundet totalt cirka 6.000 medlemmar.

År 2016 hade förbundet totalt cirka 11.000 medlemmar.

Förbundets organisation – så ser den ut idag

I organisationsschemat nedan ser vi hur förbundets organisation efter många års utredande och interna diskussioner har diskuterats fram. Naturligtvis med förhoppningen att organisationen nu skall svara upp mot dagens krav och behov.

Det är tydligt att profession, forskning och den fackliga verksamheten har var sin klara roll och även anknytningen mellan förbundet lokalt och centralt är uppenbar.

Kretsorganisationen togs bort år 2001, vilket sannolikt innebär och sett med ögon utifrån, att mera resurser nu kan fokuseras på arbetsplatsföreningar och fackliga ombud, som har en mycket betydelsefull roll i dagens förhandlingsorganisation.

Här finns naturligtvis också frågan om hur samverkan lokalt i Saco:s förhandlingskarteller – Saco- S och AkademikerAlliansen - kan byggas ut och fördjupas.

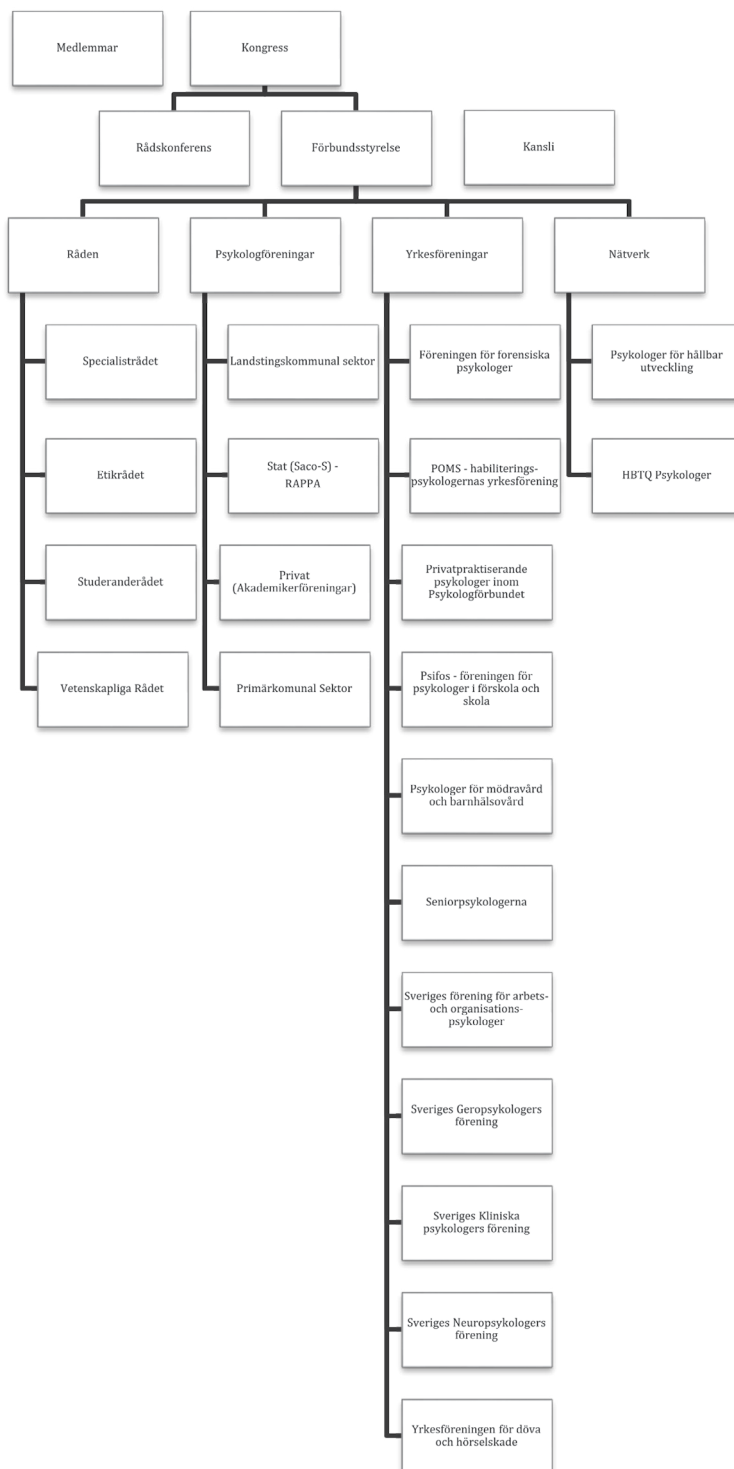
Ett annat skäl till borttagande av kretsorganisationen var också att de lokala behörighetsnämnderna sedan länge ej behövs, då

psykologlegitimationen införts 1978 och staten alltså tagit över ansvaret i denna fråga.

Tydliggörandet av yrkesföreningarnas position är som vi ser det ett helt naturligt ställningstagande bl.a. beroende på att psykologins olika specialområden kraftfullt har intagit en allt viktigare roll i samhällsutvecklingen.

Då behövs många företrädare som kan besvara och förklara komplicerade psykologiska frågeställningar inom psykologins många olika områden. Samtidigt är det naturligtvis professionen och psykologin som samlande begrepp som utgör det fasta "kittet" mellan medlemmarna.

Psykologförbundets Organisation 2016



Utbildning, tjänster och legitimation - ett sammanflätat strategiskt komplex

Ett intressant exempel på hur professionsfrågor påverkat villkorsfrågor, på gott och på ont, är samspelet mellan utbildning, behörighetsfrågor, tjänstetyper inom offentlig verksamhet samt lönenivåer och löneutveckling.

Den unga psykologkåren utgjordes 1953-1955 av högst 110 personer, om de akademiska lärarna räknades bort. Fortfarande var det oklart vem som skulle räknas som psykolog och det blev naturligtvis viktigt att finna kriterier för vem som var psykolog samt att då också få till stånd en reglerad utbildning. Det ena förutsatte det andra, så frågorna var nära sammanflätade.

Redan i början av 1950-talet hade både SYP och Samfundet verkat för att lösa dessa frågor. Vissa behörighetsregler för anställning som psykolog fanns sedan sent 1940-tal inom statens område men bedömdes inte som nivåmässigt adekvata och ansågs alltför snäva för att utgöra en tillfredsställande reglering av yrket.

Behörighetsfrågan

I den statliga psykologutredningen av år 1955 föreslogs två utbildningsnivåer, nämligen för assistentpsykologer (senare: biträdande psykologer) på kandidatnivå respektive självständig psykolog på licentiatnivå. Frågan om hur praktiska moment skulle byggas in i det akademiska systemet blev dock en stötesten.

Tanken på en statlig legitimation avvisades dock av flera centrala remissinstanser för 1955 års psykologutredning.

Ett exempel på tonläget kan vara svaret från medicinska fakulteten i Göteborg:

”Att man ur medicinsk synpunkt måste ta klart avstånd från psykologens roll som terapeut synes fakulteten ofrånkomligt. I detta sammanhang vill fakulteten varna för den uppfattning som emellanåt kommer till synes, nämligen att det är psykologer och icke läkare som äro skickade att ta hand om missanpassade människors problem”.

Under perioden 1958 och fram till 1978 tog förbundet på sig en uppgift som egentligen var samhällets nämligen uppgiften att förmedla praktik och utfärda behörighetsbevis att utöva psykologyrket. Naturligtvis var detta något som förbundet inte strävade efter, men som nog var ett taktiskt mycket viktigt steg mot legitimation av psykologer, som sedan kom 1978.

Ordförande, och den som ledde arbetet i många år i centrala behörighetsnämnden, var professor Gunnar Westerlund. Detta arbete krävde stora resurser och byggde till stor del på ideella insatser.

Genom att förbundet hade uppgiften att förmedla praktik och utfärda behörighetsbevis kände sig många "tvingade" att bli medlemmar i förbundet. På så sätt fick förbundet en ganska stadig medlemstillströmning under dessa år.

Grunden ansågs nu lagd för att verka för en statlig legitimation.

Nya propåer gav dock inga resultat och legitimationsfrågan kom att läggas på is till 1974, då den på nytt aktualiserades genom den psykologlegitimation som då infördes i Norge, men först 1978 var den ett faktum även i Sverige.

Förbundet hänvisades alltså till att utforma ett eget behörighetsinstitut, vilket beslutades 1958 och innehöll tre behörighetsnivåer: assistentpsykolog, självständig psykolog och handledare (specialist). Beslutet innebar att lokala behörighetsnämnder inrättades med syfte att bedöma de sökandes kvalifikationer, varpå behörighet beviljades av en central behörighetsnämnd. Systemet drevs, i likhet med praktikersystemet, med ideella krafter och var ännu ett exempel på hur mycket av förbundets arbete som vilade på omfattande frivilliginsatser.

Bara genom att se det omfattande arkivet med handlingar från behörighetskommitténs arbete gör, att man ställer sig frågan hur detta har kunnat genomföras. Men naturligtvis kände man en stark press från medlemmarna att behörighetsbevisen skulle utfärdas så snabbt som möjligt.

Denna typ av ideellt arbete med behörighetsfrågor återkom f.ö. i liknande former under 1990-talet när förbundets specialistordning etablerades.

I sammanhanget kan nämnas att det lämnades till medlemmarna att inkomma med förslag till specialisering, men i brist på sådana kom aldrig någon specialistnivå att införas i praktiken.

Specialistfrågan, som väckts av Samfundet redan 1953, var död från och med 1959 och skulle inte komma att aktualiseras förrän i slutet av 1970-talet och med ett första kongressbeslut 1984. Också då under inflytande av norsk förebild.

Först 1992 beslutades om specialistutbildningen, som kom igång 1994. Runt 2015 verkar systemet att ha stabiliserats och övergår från att i hög grad hanteras på ideell bas till en kanslibaserad funktion med utökade, om än knappa, ekonomiska resurser.

Inom förbundet finns dock starka önskemål om att åtminstone den kliniska specialiteten ska bli en angelägenhet för staten och arbete pågår i den riktningen.

Utbildning, tjänster och lön

Den tvådelade utbildningen med en större biträdandegrupp på fil. kandidatnivå och en mindre grupp självständiga psykologer på licentiatnivå ledde efterhand till en tjänstestruktur med vad som kom att kallas A- respektive B-tjänster. Lönegapet mellan dessa var avsevärt och flertalet tjänster inrättades som B-tjänster. Som exempel kan nämnas att en biträdande psykolog år 1962, omräknat till 2015 års köpkraft, hade en ingångslön på ca 21.100 kronor (A23) och en självständig psykolog ca 27.600 kronor (A27). Som jämförelse kan nämnas att en universitetslektor då gick in på ca 33.900 kronor.

Skevheten i detta system blev i slutet av 1960-talet uppenbar. Kåren kom att bestå av en stor grupp (ca 75 %), huvudsakligen kvinnliga, biträdande psykologer och en liten grupp, övervägande manliga, självständiga psykologer.

En ny utbildningsordning kom 1969. Den innebar att inget intag på licentiatutbildningen skulle ske och att denna successivt ersattes av den treåriga doktorsexamen. Detta innebar att en ny utbildning för psykologer efter grundutbildning behövde skapas. Denna tog form i den s.k. mellanexamen som utgjorde en tvåårig

påbyggnad och avsågs att vara ett provisorium. Samtidigt infördes tio veckors praktik inbyggd i grundutbildningen.

Därmed upphörde Psykologförbundets behörighetsgivning till biträdande psykologer, medan den för självständiga psykologer bibehölls fram till 1978.

1972 etablerades så PEG (psykologutbildning efter grundutbildning) som ersättning för mellanexamen och psykologlinjen tillkom inom det nya linjesystemet vilket vuxit fram ur den s.k. UKAS som stått i fokus för studentprotester under lång tid. Ett nytt ämne, Tillämpad psykologi, inrättades på flera utbildningsorter, både för att ge den nya linjen en heminstitution och för att öka de praktiska inslagen i utbildningen.

Mellan den grundläggande utbildningen och de avslutande två åren fanns som tidigare en spärr som skulle komma att avskaffas först 1982 då utbildningen blev sammanhållen under fem år. Psykologexamen gav nu också behörighet att söka till den statliga påbyggnadsutbildningen i psykoterapi, vilket för andra grupper krävde genomgången grundläggande utbildning i psykoterapi, "Steg 1".

Den nya utbildningen gav dels behörighet som självständig psykolog, dels tillgång till A-tjänster. Starka krav kom med den nya utbildningen att resas i kåren på att biträdande psykologer på B-tjänster skulle ekvivaleras till självständiga psykologer med rätt till placering på A-tjänst (med inplacering i A26).

Kring detta utspelade sig en bitter och hård strid inom Psykologförbundet. I *Psykolognytt* fördes en frän debatt där bl.a. biträdande psykologers vägran att ta emot kandidater innan frågan var löst möttes av studenterna med rubriker som "Uteslut förrädarna!".

Motsättningarna resulterade i dels att kompletteringsutbildningar för icke behöriga psykologer under några år anordnades av universiteten, dels att förbundet genomförde en ekvivalering från biträdande psykolog till självständig psykolog av ca 1.000 medlemmar. Psykologförbundet yrkade i lokala förhandlingar att fortbildade

och ekvivalerade psykologers B-tjänster skulle omvandlas till A-tjänster.

Uppdelningen försvann också successivt för att definitivt upphöra 1979, men självfallet var arbetsgivarna inte beredda att erbjuda samma relativt höga lönenivå på de nya psykologtjänsterna som på de gamla A-tjänsterna.

När legitimationen infördes 1978 begärde de grupper som ekvivalerats för självständighet på ovanstående sätt ånyo att bli ekvivalerade med avseende på utbildningskravet (fil.lic. eller genomgången psykologlinje), men nu av Socialstyrelsen. Här kan en av grunderna till psykologernas relativt låga lönenivå (i förhållande till utbildningslängd) inom akademikerkollektivet spåras.

Det är också möjligt att denna relativt stora grupps brist på vetenskaplig skolning och fördjupad praktisk träning inom den kortare psykologutbildningen bidrog till en försvagning av kårens professionella status.

Specialistfrågan

Specialistfrågan återaktualiserade genom en motion till 1979 års kongress och kom att behandlas på kongresserna fram t o m 1992 då det första beslutet om inrättande av en specialistutbildning i förbundets regi fattades. Frågan var därmed inte avförd från kongressernas dagordningar utan har återkommit ända fram till 2016.

Frågan aktualiserades ur två perspektiv. För det första var den samlade bedömningen att psykologerna var den grupp inom SACO som lade mest tid på egen fortbildning. Ett antagande var att detta berodde på den relativt svaga grund som fil.kand-utbildningen lagt för praktisk yrkesutövning.

Från och med 1970-talets början hade t.ex. många psykologer genomgått psykoterapiutbildningar på steg I och steg II-nivå. Det lönemässiga utfallet av detta var dock ganska begränsat och tanken föddes att så att säga kapitalisera det hela genom att formalisera fortbildningen i ett specialistsystem.

Den andra influensen kom från Norge, där en specialistordning byggts upp och tagits väl emot både av psykologerna och samhället. Det var uppenbart att specialiseringen ledde både till kompetenshöjning, bra karriärer och löneutveckling samt en statushöjning för yrket.

I Sverige blev motsättningarna inom kåren till en början starka. Många såg specialiseringen som ett hot och rubrikerna i *Psykologtidningen* kunde se ut som följer; **"Riv upp kongressbeslutet!" eller "Förbundet tar ifrån oss vår specialistkompetens"**. Senare har debatterna främst kretsats kring mer konkreta detaljer i systemet.

Psykoterapeututbildning och dubbellegitimation

En komplicerande faktor under etableringen av specialistsystemet var att beslut 1985 fattades om införande av statlig legitimation av psykoterapeuter. Psykologförbundet hade motsatt sig en sådan, eftersom den med konstruktionen från 1976 med "Steg 1, Steg 2"-utbildning i psykoterapi öppnade ett av de kliniska psykologernas kärnområden, psykologisk behandling för breda grupper. I stort sett vem som helst som skaffat sig den grundläggande psykoterapeututbildningen kunde oavsett grundutbildning börja utföra psykologiska arbetsuppgifter.

Förbundet hade därför, tillsammans med Psykiatriska Föreningen fört fram önskemål om att undvika en dubbellegitimation. De två yrkesgrupperna önskade istället, att Socialstyrelsen skulle förteckna de psykologer och psykiatrer som hade specialistkompetens i psykoterapi, vilket var det internationellt accepterade sättet att hantera detta för yrkesgrupperna gemensamma område.

Genom motstånd från bl.a. Sveriges Socionomers Riksförbund, SSR och motstånd inom vissa delar av Socialstyrelsen stängdes dock denna möjlighet. För specialistsystemet innebar detta att psykoterapeutlegitimationen måste infogas i detta, där det kom att utgöra en avvikande väg till specialisering.

Till psykologernas fördel var dock att en statlig påbyggnadsutbildning kom igång vid denna tid, även om

utbildningen för psykologernas del innebar en onödig dubblering av många moment samt svårigheter med att studera i grupper med ojämn utbildningsbakgrund.

För övriga specialistkurser behövdes nya utbildningar och då grundades IHPU (Institutet för Högre Psykologiutbildning) 1986. Det samägdes inledningsvis av Psykologförbundet och Psykologiförlaget, som i sin tur ägdes av förbundet sedan 1957, med syftet att förse psykologer med nödvändiga testinstrument av hög kvalitet samt att stänga testmarknaden för icke behöriga användare. Sedan Psykologiförlaget, p.g.a. sviktande lönsamhet, sålts 1991 är förbundet ensam ägare till IHPU.

Diskussion

Sammanfattningsvis kan man konstatera att förbundet från sin tillkomst 1954/55 verkade för en ökad professionalisering och statushöjning av psykologyrket genom en serie mer eller mindre sammankopplade strategier.

De flesta av dessa hade grundlagts redan på sent 1940-tal inom föregångarna Fackpsykologerna, Sällskapet och SYP.

Legitimationsfrågan för psykologer drevs bla av Föreningen Svenska Fackpsykologer.

Först gällde det att driva fram en enhetlig utbildning av psykologer, vilket faktiskt lyckades på endast fem år, även om delningen i två utbildningsnivåer kom att kvarstå i ytterligare cirka tio år. En definierad utbildningsgång gav i sin tur möjligheter att arbeta med behörighetsfrågan. Den kom alltså under en inledande 20-årsperiod att hanteras av förbundet och med ett uppbåd av oavlönad arbetskraft inom behörighetssystemet. **I och med att utbildningen övergick till ett femårigt system 1972 öppnades möjligheterna för en statlig legitimation.**

När den infördes 1978 innebar det naturligtvis en avsevärd statushöjning för yrket och möjligheter till skydd mot intrång från andra yrkesgrupper på psykologernas arbetsfält främst inom hälso- och sjukvården.

Det hårda motståndet mot införandet av statlig psykologlegitimation från mitten av 1950-talet, där Sverige nu likväl låg långt före alla europeiska länder, med undantag av Norge, kan förstås på olika sätt. Som framgått ovan var läkarkåren starkt emot, men även en del myndigheter, som t.ex. Skolöverstyrelsen, motarbetade de förslag som lades liksom Lagrådet som efterlyste en tydlig akademisk utbildningsgång för psykologer.

Det har också diskuterats att den svenska arbetarrörelsen principiellt var emot särreglering av yrkesgrupper, bl. a. genom legitimation, och att det var först efter regeringsskiftet 1976 med borgerlig regering som vindarna vände i dessa frågor.

Både utbildningsfrågans och legitimationsfrågans lösning under 1970-talet ledde till en förändrad och enhetlig tjänstestruktur för psykologerna.

Specialistfrågan följde naturligt på att legitimation hade införts, men hade alltså aktualiserats redan under perioden 1953-1958, men var då troligen för tidigt väckt och kunde aktualiseras först i början av 1980-talet när utbildningssystem och legitimation var på plats.

En sammanfattande värdering skulle kunna vara att den täta kopplingen mellan olika professionsfrågor var det som möjliggjorde förbundets arbete med villkors- och lönefrågor.

I vissa avseenden gjordes stora vinster. Det är ingen tvekan om att efterfrågan på psykologer ökat generellt i samhället och att yrkesgruppen blivit synligare samt att dess status troligen höjts genom det arbete som lagts ner.

Vad gäller lönerna så kan väl konstateras att de tidigare biträdande psykologerna kortsiktigt tjänade på den nya tjänstestrukturen, medan kollektivet generellt kom att hamna i en snedsits när de självständiga psykologerna lönenivåer inte kom att bli riktninggivande på längre sikt.

På förlustsidan måste också läggas det pris som fick betalas för statlig psykoterapiutbildning som en del av specialistsystemet. Den psykologiska behandlingen kom att öppnas för i stort sett alla intresserade yrkesgrupper och oklarheter kring

skillnaden mellan vad en psykolog respektive en psykoterapeut är blev oklara. Detta har skapat möjligheter för arbetsgivare att få psykologisk behandling utförd till lägre kostnad, men då medförande lägre kvalitet. En ökad intern konkurrens mellan dubbellegitimerade och enkellegitimerade psykologer noterades också. Vem skulle vara först till kvarn när det gällde statlig ersättning för privat klinisk verksamhet?

På liknande sätt kan man säga att den nödvändiga avvecklingen av Psykologiförbundet på liknande sätt ledde till ökad konkurrens från andra yrkesgrupper i och med att psykologerna inte längre kunde kontrollera, och delvis t o m monopolisera, denna marknad. Där har dock en hel del terräng återvunnits genom inrättande av s.k. produktgrupper inom de testförlag som tog över. Utöver detta försvarades reviret genom olika certifieringsförfaranden som drivits av den förbundet närstående stiftelsen STP (Stiftelsen för Tillämpad Psykologi) grundad 1966.

Att värdera specialistsystemets effekter är i dag fortfarande svårt. Generellt höjer specialistutbildade psykologer sin lönenivå något och inrättandet av specialisttjänster har i och för sig kommit igång, men ännu inte skjutit fart.

Avslutningsvis kan en liten lönejämförelse visa utfallet av arbetet med att förena professions- och villkorsfrågor - **1962 års löner justerade till 2015 års prisnivå med konsumentprisindex.**

1962 Ingångslöner

Biträdande psykolog	21.100
Självständig psykolog	27.600
Universitetslektor	33.900

2015 Medianlöner

Psykologer legitimerade 2011-2015	35.000
Psykologer (samtliga)	37.600
Psykolog och leg psykoterapeut	41.000
Psykolog med specialistbehörighet	43.500
Universitetslektor	43.400

Under drygt femtio år har ingångslönen för självständiga psykologer ökat med ca 7.400 kronor – 27.600 kronor jämfört med 35.000 kronor.

Intressant att notera är också att lönedifferensen mellan samtliga psykologer och universitetslektorer är 5.800:- utifrån 2015 års lönestatistik. Görs motsvarande jämförelse utifrån 1962 års löner uppräknade med konsumentprisindex blir lönedifferensen 6.300 kronor.

Om man däremot ser till den stora andelen biträdande psykologer 1962, så har kåren under den studerade perioden förflyttat sig från ca 21.100:- till 37.600:-, dvs en ökning med 16.500:- (specialister och psykoterapeuter ej inräknade).

Att korrekt värdera hur stor andel av denna löneutveckling som drivits av professionsstrategier och i hur hög grad andra faktorer spelat in är naturligtvis inte möjligt att göra. Dock borde en kvalificerad gissning vara, att utan den täta samverkan mellan traditionell facklig verksamhet och professionsarbetet i Sveriges Psykologförbund, så hade utfallet troligen legat på en lägre nivå.

Yrkesetiska principer för psykologer

Svenska Psykologsamfundets stadgar från 1952 innehöll etiska principer och sanktionssystem i form av varning och uteslutning av medlem. Ett särskilt förtroenderåd hade till uppgift att behandla befarade eller verkliga övertramp. De etiska principerna var normgivande för samfundsledamöternas praktisk-psykologiska verksamhet. "Ledamöterna skulle vägledas av hänsyn till individens och samhällets bästa och utöva sträng självkritik i förhållande till sin egen kompetens, d.v.s. inte åta sig någon uppgift där de saknade tillräcklig kunskap, erfarenhet eller personlig lämplighet".

År 1954 utsåg man i Samfundet en särskild kommitté under ledning av Gunnar Westerlund med uppgift att utveckla arbetet med etikfrågorna. När sedan Sveriges Psykologförbund bildades 1954/55 fortsatte arbetet i denna samfundskommitté inom ramen för Psykologförbundets verksamhet. En av ledamöterna i kommittén Arne Trankell arbetade fram förslag till regler för

yrkesmässig verksamhet som man bearbetade i kommittén och översände till de övriga nordiska länderna, där det också fanns ett intresse att arbeta med etikfrågorna. Etikfrågorna hade således tidigt en nordisk förankring.

Etikkommittén från 1954 arbetade sedan intensivt vidare med att utveckla regelsystemet under åren fram till och med 1957 - ett arbete som då ansågs väl genomarbetat och hade granskats och diskuterats i förbundets olika beslutsorgan både lokalt och centralt.

Gunnar Westerlunds engagemang i etik och yrkesfrågorna var mycket stort och djupgående.

Regelsystemet stod sig sedan under lång tid. Det utgjorde "codex eticus" enligt Urban Dahllöf- aktiv på olika positioner bl.a som förbundsordförande i förbundet." Codex eticus" gav många ansvarskännande psykologer accepterade regler att falla tillbaka på i sitt förhållande till rådsökande, arbetsgivare, allmänhet och kolleger".

I slutet av 1970-talet hade dock detta system blivit föråldrat i så motto att det inte längre stod i överensstämmelse med praktiska psykologers faktiska yrkesverksamhet.

Till förbunds kongressen 1979 lade därför Förbundsstyrelsen en proposition om att regelsystemet borde förnyas. Denna antogs och Etiska principer för Sveriges Psykologförbund utarbetades och kunde börja användas från och med 1981. Efterhand tillfogades riktlinjer för bl.a. gruppdynamisk verksamhet, vårdnadstvister och psykologer som experter i legala sammanhang. Detta innebar en påtaglig vitalisering av etikarbetet i förbundet.

Arbetet i förbundet och i de övriga nordiska länderna har därefter under alla år varit föremål för kontinuerliga diskussioner och försök att precisera och utveckla regelsystemet.

En nordisk Etikarbetskommitté inrättades 1985 och sedan 1987 har gemensamma yrkesetiska principer funnits för psykologerna i Norden.

För Sveriges del innebar denna utveckling också att Etikrådets arbete successivt övergick till att vara rådgivande snarare än sanktionsutdelande och bestraffande. I detta avseende var Sverige ett föregångsland.

Den europeiska psykologfederationen EFPA European Federation of Psychologists Associations antog 1995 en "Meta Code of Ethics".

Under 1996--97 arbetades de Nordiska etikreglerna om i enlighet med det europeiska regelsystemet.

Principerna har utformats "i avsikt att tjäna som stöd för psykologerna i yrkesetiska frågor, att skydda klienter mot icke ändamålsenliga och eller skadliga åtgärder, tjäna som stöd i samspel psykologer emellan samt mellan psykologer och andra yrkesgrupper, utgöra grunden för att förtroende för psykologisk yrkesutövning upprätthålls samt utgöra grunden vid utarbetande av riktlinjer och råd för speciella områden"- citat ur "Yrkesetiska principer för psykologer i Norden".

Förbundet har som framgår under lång tid - redan från början av 50-talet - lagt ner mycken möda och resurser i att skapa etiska regler och principer för psykologer, väl medveten om den stora betydelse detta har för förbundets status och renommé i omvärldens ögon och för de enskilda medlemmarnas egen trygghet i yrkesutövningen. Sannolikt väl använda resurser!

Mycket aktiv under många år vad gäller att utveckla etikreglerna var Gerty Fredriksson, tillika också ordförande i Etikrådet under lång tid.

Forskarnas och forskningens delaktighet i förbundets utveckling och verksamhet

Psykologyrket har framsprungit och utvecklats ur den psykologiska vetenskapen och forskningen. Detta såväl internationellt som nationellt i Sverige. Den första vetenskapliga internationella kongressen i psykologi hölls i Paris 1889, året för den stora världsutställningen därstädes.

År 1902 grundades det första psykologiska laboratoriet i Sverige. Platsen var Uppsala. Det var även staden där den

första universitetsprofessuren i psykologiämnet inrättades, år 1948. Fram till dess hade psykologin utvecklats inom främst andra ämnesområden. Det kom att dröja fram till år 1958 innan samtliga dåvarande svenska universitet (inklusive Stockholms Högskola som blev universitet först 1960) hade ämnesföreträdare inom ämnet.

Vid Stockholms Högskola hade dock en professur i psykologi tillskapats genom att den tyskfödde psykologen David Katz blev innehavare av den Enerothska professuren. Katz hade ett gott internationellt rykte och följde den internationella forskningen, inte minst via de internationella vetenskapliga kongresserna som med regelbundenhet följt på den första kongressen i Paris. David Katz samlade den internationella psykologins företrädare till den 13:e internationella kongressen i Stockholm år 1951, en kongress som han ledde och presiderade över.

Vid den tidpunkten bildades den internationella organisation som idag bär namnet International Union of Psychological Science (IUPsyS) och där Svenska Psykologsamfundet var en av instiftarna. Medlemskapet övertogs av Sveriges Psykologförbund vid dess bildande.

De tidiga organisationer som sålunda bildades i Sverige bestod i huvudsak av företrädare för den akademiska psykologin.

Den psykologiska praktiken utanför universitetsvärlden var av liten omfattning och utfördes i huvudsak av personer som valt att organisera sig i Föreningen Svenska Fackpsykologer, vilken representerade de militärpsykologiska och arbetspsykologiska områdena och den psykiska barn- och ungdomsvården.

Gemensamt för alla tre psykolog- föreningarna var strävan mot ett erkännande av psykologin som ett självständigt ämne vid universiteten och en samordnad utbildning i ämnet.

Det skulle dock dröja en tid innan detta förverkligades. Vid samgåendet mellan Svenska Psykologsamfundet och SYP 1954 (första årsmötet 1955), bidrog respektive organisation med

olika utvecklade "verktyg". SYP hade förutom sin fackliga profil, manifesterad i SACO medlemskap, även redan 1950 etablerat ett eget kommunikationsorgan till medlemmar: "Meddelande från Sveriges Yngre Psykologer". Detta kom att fortsätta som "Meddelanden från Sveriges Psykologförbund" som fortsatt till dagens "Psykologtidning".

Samfundet hade i samarbete med Dansk Psykolog Forening, Norsk Psykologforening och Finlands Psykologiska Sällskap redan 1949 etablerat den vetenskapliga medlemskriften "Nordisk Psykologi". Inom ramen för samarbete med tidskriften Acta Psychologica gav man från 1954 även ut två nummer per år med skandinaviska vetenskapliga artiklar. Man hade även utarbetat och antagit ett etiskt regelverk som kom att följa med in i det nya förbundet.

Det nordiska samarbetet hade varit av vikt för båda organisationerna och kom således att fortsätta i Psykologförbundets namn. Redan 1947 hölls ett första nordiskt psykologmöte i Norge (Oslo). Det andra mötet hölls i Göteborg 1950. Här beslöts att bilda en nordisk samarbetskommitté mellan de fyra, tidigare nämnda, organisationerna.

Det första egentliga mötet ägde rum 1951 i Stockholm. Där beslutades att man i princip skulle träffas två gånger per år. Nordiska psykologers samarbetskommitté – SAK, har fortsatt sedan dess med ett roterande värdskap mellan länderna.

Vart annat år arrangerade SAK Nordiska Psykologkongressen. Den delen av verksamheten upphörde 2004. I dag omfattar SAK företrädare för förbunden i Danmark, Finland, Färöarna, Island, Norge och Sverige. SAK, idag genom "Stiftelsen Scandinavian Psychology" är hälftenägare till den internationella vetenskapliga tidskriften "Scandinavian Journal of Psychology" som SAK startade 1959.

Med användande av gemensamma "verktyg" inleddes således det arbete som med gemensamma krafter resulterade i att en universitetsutbildning i psykologi (kandidat- och licentiat- nivå) etablerades 1958.

Med grunden i den akademiska psykologin kom en yrkesutbildning att växa fram. Stor betydelse för framväxten och utformningen hade naturligtvis utbildningsinstitutionernas företrädare - lärare och forskare. Dessa liksom framstående ämnesföreträdare var också fortsatt väl representerade i det nya förbundets centrala och regionala ledning. Enligt etablerad tradition valdes styrelser och styrelseordföranden för en mandattid på ett år i taget. Etablerade akademiska psykologer var förbundsordföranden fram till 1972 då den första icke akademibaserade psykologen, Inga Sylvander, tog över ordförandeklubban för de kommande 15 åren.

Ukas reformen (PUKAS) 1968 kom att förändra hela Sveriges högre utbildningssystem.

Detta gällde även psykologutbildningen. I takt med förändringar i utbildningssystemen kom avnämningar och yrkesföreträdare att ha en större inverkan på utbildningens inriktning och utformning.

Det kom också, enligt vissa bedömare, att påverka de demokratiska beslutsprocesserna inom Psykologförbundet och till ett fjärmande mellan "praktiker" och akademiföreträdare.

Tillväxten av icke institutionsanknutna psykologer kom, återigen enligt vissa bedömare, att delvis marginalisera forskarna och lärarna i medlemskåren.

Ett i förbundet skapat VR - Vetenskapliga Rådet - skulle garantera förbundets koppling till den etablerade psykologiska forskningen och dess företrädare.

Under senare delen av 1980-talet och 1990-talet gjordes avgörande och nyskapande insatser av styrelsen med Birgit Hansson i ledningen och Örjan Salling som professionsansvarig i förbundet för att uppmärksamma forskarna och deras betydelse för förbundet. Arbetet i VR intensifierades samtidigt som en rikstäckande arbetsplatsförening för universitets- och högskoleanställda etablerades inom förbundet.

VR fick sin kanske största betydelse när Sveriges Psykologförbund fick uppdraget av IUPsyS att arrangera den 27:e internationella kongressen i psykologi i Stockholm

år 2000, d v s nästan 50 år efter att organisationen bildats i Stockholm. Ledda av främst professorerna Lars-Göran Nilsson (kongresspresident), Arne Öhman (ordförande i den vetenskapliga kommittén) fick den svenska akademiska psykologin ett samlat skyltfönster mot den internationella psykologin.

Det kom även att manifestera förbundets strävan att förbli ett förbund för såväl praktiker som akademiker till ömsesidig nytta.

Dessförinnan hade - genom IUPsyS upptagande i ICSU, International Council of Scientific Unions - förbundets medlemskap i IUPsyS möjliggjort att vid Kungliga Vetenskapsakademien inrättades en Nationalkommitté för psykologi. Ordförande i Nationalkommittén var under många år Professor David Magnusson. Ledamöter i Nationalkommittén var under flera år Birgit Hansson och Stefan Jern m fl.

Kongressen med dess månghövdade internationella publik och föreläsare kom också att innebära början på det ökande massmediala intresse som förbundet och dess medlemskår nu upplever.

Om den internationella kongressen vände sig till hela bredden av den vetenskapliga psykologin så manifesterades arbetspsykologin särskilt när förbundet arrangerade den europeiska arbets- och organisationspsykologiska kongressen - ECWOP - i Stockholm 2009, under presidentskap av professor Gunn Johansson.

Överhuvudtaget ökade engagemanget i det internationella samarbetet under den aktuella tiden - ända fram till våra dagar - Förbundet utövade sitt medlemskap i flera internationella organisationer varav några angetts här ovan.

Dessutom bör nämnas ytterligare en internationell organisation där förbundet företrätts av forskare, nämligen ITC - International Test Commission - som är inriktad på utveckling och reglering av psykologiska testmetoder.

I det europeiska samarbetet ökades engagemanget i EAWOP - European Association of Work and Organisational Psychology.

Medlemskapet och förbundets forskande medlemmars engagemang var en förutsättning för att den ovan nämnda kongressen - ECWOP - kom att förläggas till och organiseras i Stockholm.

European Federation of Psychologists` Associations, EFPA, bildades 1981. Under främst 1990-talet hade Psykologförbundet en framträdande roll i organisationen. Förbundsordföranden Birgit Hansson var organisationens generalsekreterare 1995-1999. Under samma tid var EFPA:s kansli förlagd till Psykologförbundets kansli.

Även genom detta medlemskap kom svenska forskare att engageras i det europeiska samarbetet. EFPA hade grundats som EFPPA, där det första P stod för Professional (European Federation of Professional Psychologists` Associations). På många håll, även i Sverige, uppfattades detta som ett exkluderande av de akademiska psykologerna från gemenskapen. Beslutet att stryka det första P-et markerade att organisationen var öppen för alla psykologins företrädare, såväl akademiker som praktiker.

Det är svårt att övervärdera den betydelse som psykologins ämnesföreträdare, forskare, lärare och institutionsföreträdare haft för psykologprofessionens framväxt internationellt och i Sverige. Beslutsamheten bland företrädare för de organisationer som föregick och sammansmälte i organisationen Sveriges Psykologförbund visade på strategiskt tänkande, framåtseende och osjälviskt samarbete.

Scenariot där de ursprungliga tre föreningarna gått skilda vägar hade med säkerhet gett oss en splittrad "psykologins röst" i ett traditionellt psykologiskt SÄLLSKAP och ett psykologiskt FACKFÖRBUND.

Psykologer som egna företagare

I SACO-s organisation har från dess början de egna företagarna funnits med som en viktig grupp eftersom många egna företagare är medlemmar i flera av SACO:s medlemsförbund. Förbundet var tidigt representerat i SACO:s De fria yrkesutövarnas råd.

Vid Förbundets årsmöte 1963 diskuterades de fria företagarnas ställning i förbundet. En särskild utredning föreslog att de fria företagarna skulle betala medlemsavgift som övriga medlemmar, men ej åläggas extra uttaxeringar för konfliktändamål och att psykologer i särskild förtroendeställning till arbetsgivaren ej heller skulle åläggas extra uttaxeringar för konfliktändamål när hans eget företag är indraget i en konflikt. Detta blev också årsmötets beslut, vilket ju kan sägas vara ett självklart och framtidsinriktat beslut.

I förbundet har de egna företagarnas organisation diskuterats i ett flertal utredningar och en rad olika modeller har prövats. I dag har de egna företagarna inom förbundets ram ett eget servicebolag - Psykologföretagarna. I juni 2016 var medlemsantalet drygt 1.700.

Det är till stor fördel att förbundet lyckats behålla de egna företagarna som medlemmar enligt vår mening. Eftersom psykologin är varumärket även i de egna företagarnas verksamhet känner nog många av dem ett behov av att inom förbundets ramar ha kontakt med övriga medlemmar och även ha möjlighet att kunna ta del av viktiga beslut i förbundets verksamhet.

År 2000 startade Psykologföretagarna inom förbundet en webbplats- Psykolognet – där allmänheten kunde komma i kontakt med privatpraktiserande psykologer.

År 2005 växte idén om en webbplats om psykologi och psykisk hälsa fram. Detta stämde väl med Psykologförbundets självklara mål att vara psykologins främsta företrädare och att föra ut psykologin och psykologers kunskaper i samhället.

År 2009 startade Psykologiguiden. Målen för Psykologiguiden är bl a att göra psykologisk kunskap tillgänglig för alla, bredda arbetsmarknaden och öka antalet uppdrag för psykologer, bidra till att media som en självklarhet vänder sig till psykologer för uttalanden i olika psykologiska frågor.

Det är enligt vår mening strategiskt betydelsefullt för förbundet att omvärlden får helt klart för sig att Psykologförbundet är organisationen som företräder hela psykologbranschen och alla dess delar.

Samtidigt är det en viktig informationskanal in i förbundet hur de egna företagarna resonerar och uppfattar olika problem och hur de bör lösas. Den fråga som man kanske ställer sig är om allt flera psykologer i framtiden kommer att bedriva sin verksamhet i eget företag eller huruvida många även fortsättningsvis kommer att vara anställda. Får vi en liknande situation som i USA där ett litet fåtal är anställda och de flesta driver sin egen psykologpraktik?

Psykologstudenterna kommer med tidigt i organisationen

Anslutningen till SACO stod tidigt på dagordningen för Sveriges Yngre Psykologers Förening SYP. En av orsakerna till detta var att på så sätt skulle man få en relation till Sveriges Förenade Studentkårer (SFS). Men man kan utgå ifrån att man också såg möjligheterna till nya kontakter, medverkan i olika utredningar, möjligheter att driva viktiga för psykologerna fackliga frågor, ta del av viktiga diskussioner mm. Man såg säkert också att anknytningen till SACO skulle komma att påverka viljan att gå med som medlem i SYP och senare i förbundet. På detta sätt ökade möjligheterna men också tillgången till olika resurser. Naturligtvis innebar ett medlemskap i SACO också ökade krav på SYP.

Frågan om medlemskap var emellertid inte självklar, men till slut enades man om att vid sitt årsmöte 1951 ansöka om medlemskap i SACO. I beslutet om anslutning görs bl.a. följande konstaterande. "Så här accentueras ytterligare den fackliga sidan av föreningens målsättning, en sida som för övrigt skiljer SYP från t ex Psykologsamfundet som knappast kan anklagas för några mer framträdande fackliga intressen".

I december 1951 gav SACO besked om att SYP-s anhållan om medlemskap beviljats.

Den 8 november 1954 skrev SYP till SACO och meddelade att SYP-s och Samfundets styrelser beslutat rekommendera sina respektive extra årsmöten att slå samman de båda föreningarna.

Formella beslut i enlighet med detta fattades. Sveriges Psykologförbund tog härmed över SYP-s mandat i SACO.

Mycket viktigt för förbundets verksamhet är att förbundet sedan lång tid tillbaka haft och har nära kontakter med

psykologstudenterna under utbildningens gång samt att det inom förbundets organisatoriska ramar finns en särskild organisation för studenterna.

Genom denna kontakt får psykologstudenterna på ett tidigt stadium anknytning till psykologprofessionen och hjälper dem att vidga perspektivet utöver akademiernas perspektiv och förbereder för en naturlig övergång till arbetslivets verklighet.

Man får härigenom också inblick i vilken betydelse och påverkansmöjlighet som förbundet har i för professionen viktiga frågeställningar. Självfallet gäller även detta frågor som rör den rent fackliga arenan, såsom lön, anställningsvillkor i övrigt, arbetsmiljö m m.

Kontakten mellan förbundet och psykologstudenterna är således enligt vår mening mycket betydelsefull och bör vara prioriterade. Allt sedan förbundets tillblivelse har studenterna som framgått haft ett naturligt medlemskap i förbundet

Det är av stor vikt att lyssna på/diskutera med studenterna och ta emot nya tankar och nya synsätt som kan betyda mycket för hur förbundets framtida utveckling kommer att se ut.

Ju självklarare kommunikation som kan byggas upp mellan förbundet och psykologstuderande desto naturligare blir det sedan att fortsätta som aktiv medlem/förtroendeman i förbundet.

Händelser och ställningstaganden med utgångspunkt från fackliga ambitioner

Förbundet har under alla år deltagit mycket aktivt i SACO:s olika beslutsorgan, som SACO: s kongress, styrelse, förhandlingskarteller – SACO-S, SACO/SR-K, AkademikerAlliansen samt olika utredningar, olika arbetsgrupper m.m. Ibland kan nog medlemskapet ha känts slitsamt, men också understundom för det mesta positivt, nödvändigt och mycket viktigt.

Medlem i SACO: s Kanslikartell

Psykologförbundet blev medlem i SACO: s kanslikartell redan i mitten på 50-talet. Kartellen tillhandahöll ombudsmannaresurser, administrativa resurser och möjligheter för medlemsförbunden att delta i fackliga kurser.

Kanslikartellen svarade för medlemsregister, förhandlingsfrågor, avgiftsdebitering, bokföring, distribution m m. Förbundens förhandlingsverksamhet sköttes av två ombudsmän anställda av Kanslikartellen. Dessutom fanns en kamrer och en förbundssekreterare för ekonomi och övriga frågor.

Medlemsförbunden i SACO:s kanslikartell var alla små till antalet medlemmar.

Spänningar uppstod tidvis i samverkan mellan förbunden i kanslikartellen. Samtidigt insåg nog de flesta att detta var en möjlighet att erhålla resurser för sin verksamhet.

I en ledare från 1962 i Psykolognytt konstateras. "Varje förbund upplever att huvuddelen av kartellens arbetsinsatser alltid gäller de andra förbunden och inte det egna".

Samtidigt konstaterade man att om man ej var medlem i kartellen hade man inga resurser alls eller åtminstone mycket begränsade.

Ledaren från 1962 fortsätter "Det finns därför anledning att uttala både tillfredsställelse och tacksamhet över den framsynthet och samarbetsförmåga som möjliggjort kartellens tillkomst".

Medlemmar i SACO: s kanslikartell var Föreningen Statens Fiskeritjänstemän, Föreningen Sveriges Fögderichefer, Svenska Folkbibliotekariieförbundet, Svenska Sjukhusförvaltningens Tjänstemannaförbunds SACO-sektion, Lotsförbundet, Länskskoleinspektörernas förbund, Svenska Museiförbundet, Sveriges Samhällsvetarförbund och Sveriges Psykologförbund.

Vid årsskiftet 1966/67 hade kanslikartellen cirka 8.500 medlemmar. Av dessa var cirka 25 procent medlemmar i Psykologförbundet, drygt 2.000 medlemmar.

Den 1 januari 1967 anställdes Barbro Ekdahl från

Kanslikartellen till gemensam förbundssekreterare för Psykologförbundet och Samhällsvetarförbundet. Fortfarande var dock Barbro Ekdahl anställd av SACO: s Kanslikartell. Hon blev något senare också anställd som kanslichef för kartellen, vilket naturligtvis urholkade resursen att vara förbundssekreterare för Psykologförbundet. Detta skapade självfallet irritation i förbundet.

Förbundet var under många år positiv till samarbetet i kanslikartellen. Allt eftersom uppstod dock kritik och missnöje med hur kartellen hanterade förbundets olika frågor, såsom olika medlemsärenden samt det kaos som rådde vad gäller administration och ekonomi - ingen eller mycket bristande uppföljning. Utifrån denna situation hände följande.

I en skrivelse daterad mars 1972 till centralstyrelsen i Psykologförbundet riktar förbundets revisorer kritik mot att någon förbättring ej kommit till stånd avseende organisationen av och kontrollen beträffande uppbörden av medlemsavgifterna. Revisorerna konstaterar att fordringarna den 31 december 1971 avseende ej inbetalda konfliktmedel och medlemsavgifter uppgick till ett sammanlagt belopp av cirka 860.000 kronor.

Revisorerna konstaterar vidare "Det torde vara uppenbart att en stor del av detta belopp ej kommer att inbetalas även om den planerade kravverksamheten intensifieras och fullföljes. Det synes vara nödvändigt att söka utverka en förlängd amorteringstid av långivarna."

Man tar också upp avgiften som förbundet skulle betala till Kanslikartellen för den administrativa servicen, som man menar uppgick till ett alltför orealistiskt belopp och därtill att kanslikartellens kostnader totalt sett har väsentligt överstigit de budgeterade beloppen.

Detta jämte ett alltmer stigande missnöje med kartellen ledde till att förbundets extra kongress 1971 fattade beslut att ansöka om utträde ut kanslikartellen och hemställa om att förhandlingar omgående skulle upptas med kartellen om villkoren för att lämna kartellen.

Vid förbundsstyrelsens sammanträde den 10 oktober 1971 beslöts att uppdra till Inga Sylvander – styrelseledamot och sedermera förbundsordförande - att utarbeta en skrivelse till SACO: s kanslikartell angående förbundets utträde. Därefter följde en tid av många och intensiva diskussioner med kanslikartellen om villkoren för förbundets utträde därur.

Förbundsstyrelseledamoten William Pettersson förde dessa komplicerade förhandlingar med Kanslikartellen med framgång, och som ledde till att förbundet kunde lämna den. De problemområden man hade att hantera gällde utträdestidpunkt, lokalfrågor och ekonomi både för kartellen och för förbundet samt också det ”administrativa kaos” som rådde i kanslikartellen. Under en övergångstid hade förbundet kvar sitt kansli på Becksjudarvägen i Nacka för att därefter flytta till Tegnérgatan i Stockholm.

Enligt William Pettersson var det viktigt att en administrativ arbetsfördelningsmässig bodelning genomfördes snarast. Om detta kunde lösas inom ramen för ett formellt utträde ur kartellen den 31 december 1972 borde detta prövas.

Utifrån de handlingar som presenterades för de beslutande organen i förbundet kan man utläsa att den reella bodelningen dock började redan den 1 juli 1972.

Med tanke på hur nära förbundet var kopplat till kanslikartellen var denna successiva bodelning nog den enda möjliga vägen

Förbundet hade 3.771 medlemmar vid årsskiftet 1971/72.

Uppbyggnaden av SACO: s konfliktfond

Uppbyggnaden av SACO: s konfliktfond innebar problem för många förbund inklusive Psykologförbundet. Förbundet hade svåra problem med att uppfylla rekommendationerna från SACO.

1962	150 kr per offentliganställd medlem	1.579 kr i 2015 års nivå
1966	500 kr per offentliganställd medlem	4.407 kr i 2015 års nivå

1969	750 kr per offentliganställd medlem	6.071 kr i 2015 års nivå
1970	850kr per offentliganställd medlem	6.444 kr i 2015 års nivå
1971	950 kr per offentliganställd medlem	6.691 kr i 2015 års nivå

Omräkningen ovan av de olika beloppen till 2015 års nivå ger kanske intryck av exakthet som dock måste tas med "en nypa salt". Beräkningarna har gjorts utifrån KPI med år 1949 som basår. I KPI-systemet görs ibland en del tekniska justeringar. I stora drag ger dock siffrorna en tydlig bild av den kraftiga ökningen av konfliktfondsrekommendationerna från SACO under 1960-talet och en del av 1970- talet och de ekonomiska krav som därigenom ställdes på medlemmarna

Enligt SACO:s riktlinjer enligt ovan skulle förbundets konfliktberedskap vid ingången av år 1966 vara ca 400.000 kr. Med den avsättning till konfliktfonden som förbundets ekonomi klarade vid denna tidpunkt beräknades konfliktfonden år 1966 uppgå till 105.000 kr - en fjärdedel av beloppet enligt SACO: s riktlinjer. Naturligtvis ett stort problem.

SACO: s riktlinjer innebar vidare att förbunden inom de närmaste åren skulle nå upp till 1.000 kr per medlem och att medlemsavgiften skulle avvägas så, att man skulle kunna uppnå dessa målsättningar. Man borde också överväga obligatoriska utdebiteringar för att uppnå målen.

I april 1967 beslöt SACO s extra fullmäktige att SACO-förbundens ekonomiska konfliktberedskap skulle förstärkas. Förslaget gick ut på att förbundens garantibelopp den 1 januari 1969 skulle uppgå till 750 kronor per medlem i offentlig tjänst - 6.071 kr i 2015 års nivå. Samtidigt beslöts att slopa förbundens hittillsvarande möjlighet att genom tecknande av garantiförbindelser med de enskilda medlemmarna täcka garantiförbindelserna med SACO.

Vid förbundets kongress 1967 beslöts att förbundets konfliktberedskap skulle utgöras av en reservfond och en sparfond. Förbundet stod som ägare av reservfonden och

den enskilde medlemmen som ägare till de medel som fanns på sparkontot. Medlem i förbundet måste emellertid överlåta dispositionsrätten till sparmedlen på förbundet och avkastningen av sparkontot i form av räntor skulle efter avdrag för grupplivförsäkringen tillföras reservfonden.

Fondens medel fick tas i anspråk vid konflikt som berörde medlem i förbundet eller som eljest var av betydelse för förbundet. Sparkontot kombinerades med en grupplivförsäkring gällande innehavaren av kontot.

Detta var en lösning som ej var specifik för enbart Psykologförbundet utan tillämpades i flera av de övriga SACO-förbunden för att försöka att i någon mån nå upp till SACO:s konfliktfundsrekommendationer.

En helt avgörande förutsättning för att detta system skulle fungera var att de enskilda medlemmarna betalade in de belopp som krävdes.

Hade man kunnat agera på annat sätt från förbundsledningen? Det är nog ingen övertolkning av läget att säga att man sannolikt kände stor oro över vad detta skulle leda till. Man befann sig i en mycket pressad situation - kraven från SACO, vissa medlemmars syn på facklig verksamhet och kraven på det egna förbundet att lösa viktiga frågor.

Det kom sedan att visa sig att betalningsviljan hos medlemmarna var mycket svag. I samband med SACO konflikten 1971, då detta system sattes på prov, visade det sig att systemet ej fungerade och förbundet hamnade i en ekonomisk kris.

Upprop om fackligt engagemang

I en ledare i Psykolognytt från juni 1967 publicerades ett allmänt upprop till medlemmarna att fler måste engagera sig i de fackliga frågorna både lokalt och centralt. Att fler representanter för Psykologförbundet måste delta i SACO:s kansliartells kurser och i förbundets egna fackliga utbildning.

Vid styrelsens första sammanträde efter kongressen 1967 beslöt man att förbundet skulle sända ett större antal representanter än vanligt att delta i SACO:s fackliga veckokurs samt att förbundet

skulle anordna en egen facklig veckokurs i fackliga frågor.

Man beslöt också att försöka få kretsarna i förbundet att bilda särskilda arbetsgrupper i fackliga frågor och försöka rekrytera medlemmar som var beredda att under några år delta i diskussionerna i fackliga frågor i förbundet.

Detta var naturligtvis helt avgörande för att förbundet ska kunna fortsätta sin mycket ambitiösa verksamhet. Man måste få fram företrädare både lokalt och centralt som kunde företräda förbundet.

Det var nog här någonstans tidsmässigt som de ledande företrädarna för förbundet insåg att man måste börja bygga upp sina egna kansliresurser och inte helt lita sig mot SACO: s kanslikartell.

Nu ett citat från ledaren I *Psykolognytt* i juni 1967 under rubriken FACKLIG BLICK FRAMÅT skriven av förbundsordföranden Urban Dahllöf.

I ledaren understryker Dahllöf att förbundet bör ställa sig positivt till en samverkan mellan huvudorganisationerna i kommande lönerörelser och att

"Inom SACO bör samarbetet vidare byggas mellan förbund av likartad karaktär. Inte minst mot bakgrunden av förloppet under de kommunala förhandlingarna bör detta för Psykologförbundets del bl. a innebära en facklig politik som stöder låglöneförbunden. Relationen till jämförbara grupper utanför låglöneförbunden bör givetvis om möjligt bibehållas. De resultat vi uppnått under 1966 års förhandlingar öppnar däremot helt nya möjligheter till aktiva insatser ifråga om differentiering mellan olika tjänster, t ex ifråga om chefspsykologer".

Det skulle varit spännande att få veta vilka tankar som egentligen fanns bakom detta konstaterande. Åsyttade konstaterande ett utbyggt samarbete med låglöneförbunden eller fanns det andra tankegångar som ej konkretiserades?

Tankar om differentierade psykologtjänster och löner 1966/67 – spännande - Hur långt på väg befann sig förbundsordföranden?

Den första fackliga kursen 1967

Den första fackliga kursen i förbundets regi anordnades 1967, den 25-26 september i Södertälje. Förbundsordförande Urban Dahllöf

ledde kursen. Föreläsare var Roland Morell och Gunnar Lennholm från SACO och Barbro Ekdahl från SACO: s kansliartell.

Gunnar Lennholm redovisade hur avtalsförhandlingar gick till och att höglöneförbunden inom SACO - arkitekter, läkare, psykologer m.fl. nu var inställda på, att av SACOs lönepott för de kommande åren huvuddelen skulle gå till låglöneförbunden som t ex socionomerna.

Av vad som framkommer av referaten från kursen förekom ingen omfattande diskussion eller opposition i denna så viktiga fråga. Såg man sig verkligen som en höglönegrupp?

Däremot diskuterade man frågor som hade att göra med förbundskongressens organisation, avgiftsfrågor, informationsfrågor, SACOs ställningstaganden i olika frågor t ex skattepolitiken.

1967 hade Psykologförbundet 2. 000 medlemmar varav 1.300 A-medlemmar. Dock bara 1.000 fullbetalande.

Förbundets begäran om utträde ur SACO 1968 och en del om lönepolitiken

Bakom förbundets utträdesbeslut låg att man var kritisk till hur SACO hanterat konflikten i SACO mellan styrelsemajoriteten och SACOs verkställande direktör Bertil Östergren angående skattepolitik, lönepolitik mm.

Förbundet begärde den 27 juni 1968 formellt sitt utträde ur SACO. Beslutet grundades på följande skäl

- dels måste ett utträde ur SACO ske enligt SACO-stadgarna före den 30 juni för att vara giltigt från den 1 januari följande år
- enligt förbundets styrelse skulle medlemmarna själva få bestämma hur förbundets relationer till SACO framöver skulle se ut.

Till en början vannlade förbundet sig att förhålla sig så neutral som möjligt i konflikten mellan Bertil Östergren och SACO- styrelsen. Så småningom insåg förbundet att detta förhållningssätt ej var möjligt, då man bedömde att förbundets ställning påverkades i negativ riktning.

Twisten hänsköts sedermera till en förtroendenämnd bestående av vardera två ombud för parterna och en opartisk ordförande. Till opartisk ordförande engagerades hovrättspresidenten Sten Rudholm.

Denna konflikt var uppslitande för SACO och dess olika förbund. En positiv effekt av konflikten blev att de olika förbunden på ett fördjupat sätt kom att pröva de värdemässiga förutsättningarna för att tillhöra akademikerorganisation SACO.

I förbundets långtidsplanering ingick en genomgripande inventering och analys av hur man såg på olika frågor.

I Psykolognytt skriver man följande "En sådan granskning måste givetvis utgå från det förhållandet att psykologerna kanske är den akademikergrupp som under den senaste tioårsperioden haft de största förmånerna av att tillhöra SACO - från att ha varit en yrkeskår som definitivt tillhörde låglönegrupperna bland den akademiska arbetskraften har bl.a. de övriga SACO-förbundens solidaritet hjälpt oss till en långt gynnsammare position".

Denna lägesbeskrivning från förbundets sida rimmar väl med vad som blev konsekvensen av Arbetsdomstolens dom avseende en tvist mellan SACO och Kommunförbunden 1967/68.

Den 18 juli 1968 meddelade Arbetsdomstolen sitt utslag i tvisten mellan SACO-förbunden på den kommunala sidan och de tre Kommunförbunden. Utslaget gick till SACO: s fördel och arbetsgivarsidan har alltså fått ett klart uttalande att man handlat felaktigt i årets fördelningsförhandlingar på den kommunala sektorn. Genom domen fick tre av de 21 SACO-förbunden på den kommunala sidan - sacionomer, sjukgymnaster och folkbibliotekarier- nytt hopp om löneförbättringar. De övriga förbunden inklusive Psykologförbundet förklarade att det löneutrymme som fanns skulle tillfalla de tre låglöneförbunden enligt ovan.

Den 16 november 1968 kallade förbundet till en extra kongress där man bl.a. skulle behandla ansökan om förbundets utträde ut SACO.

Vid kongressen beslöts att återta förbundets utträdesansökan.

Citat ur ledare 1968 i *Psykolognytt*: "Vi har som förbund helt enkelt i nuläget inte resurser att föra en självständig facklig politik".

Strävan att skapa en egen kansliorganisation för att lättare kunna greppa sin egen fackliga verksamhet fördes säkert framåt genom det knepiga läge som man upplevde sig befinna sig i.

Diskussionen under kongressen blev mycket spännande. Förbundets anknytning till SACO, förbundets lönepolitik och förbundets organisation blev huvudnumren.

När det gäller lönepolitiken skriver förbundsordförande Bengt Börjesson att det "dominerande intrycket från kongressdebatten var den starka betoningen av att föra en solidarisk lönepolitik, solidarisk med andra grupper inom SACO och med löntagare utanför SACO. Särskilt aktuellt är givetvis förbundets agerande med hänsyn till låglöneproblematiken som kanske mer än någonsin kommit i förgrunden i denna lönerörelse".

Här kommer ett citat ur en ledare i *Psykolognytt* från 1969 "En solidarisk linje".

"Totalt sett har förbundet i 1969 års avtalsrörelse härmed avgivit yrkanden som ligger markant under genomsnittet för SACO-organisationerna beträffande såväl de kommunala som de statliga yrkandena. Psykologförbundet, som närmast får kallas en mellanlönegrupp inom SACO-området, hoppas att den återhållsamma linje som förbundet följt skall påverka andra förbund till samverkan för låglöne- och utjämningstanken". De låglönegrupper som här avsågs var sjukgymnaster, folkbibliotekarier och socionomer

Fanns det en majoritet bland medlemmarna som stod bakom förbundets lönepolitiska hållning vid denna tidpunkt? Ja, kanske. Den allmänna tidsandan under 60- och 70-talen hade säkert stor påverkan. Hade kanske en dämpande effekt på att ställa krav. Många medlemmar upplevde nog också att medlemskapet i SACO hade betytt mycket för en positiv löneutveckling för psykologerna. Därför ville man ställa upp.

Å andra sidan betydde detta att förbundet på sikt undan för undan tappade i löneutveckling, vilket så småningom skulle visa sig bli ett stort problem för förbundet.

Förbundet och SACO: s inkomstpolitiska debatt

SACO-styrelsen initierade våren 1969 en omfattande diskussion om inkomstpolitik. SACOs verkställande direktör Bertil Östergren var djupt engagerad i denna debatt och angav lite av tonläget. Diskussionen ägde rum på bred front i förbunden, bl.a. genom en enkät som SACOs kanslikartell utarbetade om inkomstpolitik och som sändes ut till alla medlemmarna i kartellförbunden.

Enkäten utsändes i november 1969 till alla medlemmar i Psykologförbundet och cirka 67 procent besvarade enkäten. Svarsfrekvensen bland de yrkesverksamma var drygt 80 procent.

Arbetet i förbunden bedrevs i olika former bl.a. genom studiecirklar, genom interna arbetsgrupper m.m. Bakgrunden till denna aktivering var att SACO-ledningen ansåg att 1968/69-års avtalsrörelse utfallit mycket ogynnsamt för SACOs del, och en intensifierad jämlikhetsdebatt med bl.a. angrepp på SACO och en allmän politisering av diskussionen om inkomstbildning.

Med denna diskussion bland medlemmarna som grund skulle ett inkomstpolitiskt program för SACO och dess förbund tas fram och ligga till grund för 1971 års avtalsförhandlingar.

Bertil Östergren menade att man kunde skilja ut tre olika principer som man måste ta hänsyn till vid konstruktionen av ett inkomstpolitiskt program för SACO, nämligen:

1. Sociala principen (lön efter behov)
2. Arbetsvärderingsprincipen (lön efter ansträngning)
3. Produktivitetsprincipen (lön efter resultat)

Sannolikt måste dock ett inkomstpolitiskt program för SACO bli en kompromiss mellan samtliga dessa principer ansåg Bertil Östergren. Dessutom måste programmet för att det skulle bli accepterat av medlemmarna spegla medlemmarnas värderingar.

Psykologförbundet deltog intensivt i denna inkomstpolitiska debatt på en rad olika sätt, studiecirklar tillsammans med de övriga kanslikartellförbunden, konferenser, arbetsgrupper m.m.

I denna debatt framkom både kritik och positiva omdömen om den inkomstpolitiska enkäten och det informationsunderlag som SACO tagit fram.

Men ett mycket viktigt bidrag var att tusentals SACO – medlemmar inklusive psykologförbundsmedlemmar – skaffade sig kunskap om de inkomstpolitiska frågorna och därmed också en bättre bas för att kunna ta ställning i inkomstpolitiska frågor i framtiden.

I den sammanfattning som förbundet gjorde med anledning av enkäten och övriga aktiviteter med anknytning till den inkomstpolitiska verksamheten konstateras psykologgruppens "försiktiga" hållning i inkomstpolitiska frågor. Man vill inte förorda en "hård" SACO-politik i lönefrågorna, men man var ej heller beredd att göra alltför radikala avsteg från principen om oförändrad reallön.

I Psykolognytt uttrycker man det på följande sätt. "Man torde kunna räkna med liten förståelse bland Psykologförbundets medlemmar för inkomstpolitiskt profilerade utspel från SACO:s sida, som går emot de krav på ökad jämlikhet som växer sig starka i samhället".

Detta betyder i klartext att konfliktberedskapen i förbundet vid denna tidpunkt var låg.

Ett anmärkningsvärt resultat från enkäten var att psykologer med högre utbildning - Fil.dr och Fil.lic - oftare ansåg att den ekonomiska ersättningen var för hög jämfört med dem som hade lägre utbildning - Fil.kand och Fil.mag.

I en skrivelse till SACO där man redovisar sina synpunkter på enkäten pekar man på en del brister i enkäten bl.a. det relativt stora bortfallet, språkliga oklarheter, bristande bearbetningsteknik och svårbedömd avspegling av medlemmarnas "verkliga inställning".

Psykologförbundets centralstyrelse sammanträdde den 15 januari 1970 för att behandla resultaten av enkäten. De synpunkter som man redovisade till SACO var centralstyrelsens bedömning av enkätresultaten sammanställda mot förbundets tidigare riktlinjer.

Så här uttryckte man sig: SACOs inkomstpolitik bör i framtiden utformas så

”Att principen om oförändrad reallön blir ett riktmärke för de förväntade förhandlingsresultaten.

Att akademikerkollektivets fackliga intressen på andra områden än de rent lönepolitiska tillvaratas - trygghet i anställningsförhållandena, intensiv bevakning av relationen utbildade akademiker/arbetstillfällen för akademiker.

Att SACOs inkomstpolitik främst inriktas på att förbättra SACOs låglönegruppers standard.

Att SACO vidtar långtgående ansträngningar för att vinna förtroende hos andra grupper i samhället, främst självklart hos de övriga fackliga organisationerna.

Att det är en utomordentligt angelägen uppgift för SACO att övertyga förbunden och dess medlemmar att akademikernas ställning på arbetsmarknaden på lång sikt vinner på en omformulering av inkomstpolitiken från snävt lönepolitiska frågor till engagemang och uppslutning kring andra värden än enbart ekonomisk standard, trygghet, solidaritet och arbetsplatsens demokrati”.

Ordföranden i Psykologförbundet Bengt Börjesson poängterade att svaren på den inkomstpolitiska enkäten visar på att medlemmarna hade en gemensam uppfattning på avgörande punkter, vilket utgör en god plattform för förbundets fortsatta agerande.

Citat ur en intervju i Psykologtidningen med Bengt Börjesson ”Slutligen vill jag framhålla som väsentlig den solidaritetstanke som genomsyrar medlemmarnas svar”.

Jag tror således att det finns en verklig beredskap då det gäller att tackla problem som akademikerexplosionen för med sig. Men svaren ger inte endast uttryck för en solidaritet med sk lågavlönade inom SACO-kollektivet utan även med de verkligt lågavlönade”.

I ledaren i nr 3 1971 av *Psykolognytt* om 1971 års avtalsrörelse sägs att majoriteten av medlemmarna uttalat som sin mening

att man skall kämpa för "bibehållen reallön eller näst intill" och att förhandlingarna" i hög grad gäller SACOs låglöneförbund – solidaritet med socionomer, bibliotekarier och sjukgymnaster".

I ledaren konstaterar man vidare "Ingen kan lämna SACO under pågående konflikt och uttrycka motsatt uppfattning".

Akademikerkonflikten och tjänstepliktslagen 1971

SACO-SR konflikten var en konflikt inom den statliga och kommunala arbetsmarknaden. Konflikten startade natten till den 5 februari 1971. Totalt var cirka 40.000 SACO-medlemmar involverade och därtill cirka 3.500 från Statstjänstemännens Riksförbund.

Den 9 mars stoppade Sveriges regering konflikten genom att frysa alla strejker och lockouter under sex veckor, fram till den 25 april 1971. Detta för att skapa tid för medlarna att förhandla fram avtal.

Den 11 mars 1971 antog Sveriges riksdag en tjänstepliktslag, som innebar att alla de involverade i konflikten omgående måste återgå till arbetet igen.

Reaktionerna blev våldsamma och från SACO talade man om en svart dag för demokratin och man frågade sig om inte strejkrätten blivit en chimär.

I *Psykolognytt* från juni 1971 sägs följande. "SACO-förbunden har beskurits möjligheten att uppträda som vanliga fackliga organisationer med rätt att vidta legala fackliga åtgärder. Den offentliga arbetsgivaren försöker tvinga på SACO-medlemmarna ett avtal och organisationerna ges inte möjlighet att agera. Kan vi någonsin komma tillbaka och vara säkra på att det är meningsfullt för oss att t ex bygga upp nya konfliktfonder?"

Regeringsingripande med tvångslagstiftning innebar att SACO-medlemmarna praktiskt taget kastade cirka 50 miljoner i sparade konfliktmedel i sjön. Psykologförbundets andel kalkylerades till cirka 1 miljon.

Det slutbud som slutligen lades av medlingskommissionen innebar en kraftig diskriminering av SACO avseende nivån på budet gentemot de övriga organisationerna LO och TCO. Detta

innebar att SACO och SR avvisade budet och samtidigt sade man upp gällande huvudavtal

Detta innebar att SACO blev avtalslöst för tre år framåt. Staten tillämpade dock det lagda budet även för de organisationer som ej undertecknat avtalet. Något retroaktivt tillägg betalades dock ej ut, vilket sedan blev föremål för många och långa förhandlingar mellan parterna.

För SACO och dess förbund innebar utgången av konflikten naturligtvis en stor besvikelse och regeringsingripandet var ett allvarligt bakslag. I *Wikipedia* kan man läsa att SACOs auktoritet och kraft för lång tid reducerades.

Självfallet fanns en intensiv diskussion internt i SACO och i förbunden.

Mot SACOs verkställande direktör Bertil Östergren riktades hård kritik från politiskt håll, men det fanns också kritiska röster internt i SACO-leden. Han valde att lämna sitt uppdrag i SACO i november 1971. I en intervju i *Psykolognytt* nr 20 1971 säger Bertil Östergren att han själv under en längre tid hade funderat på att avgå från sitt uppdrag i SACO.

Efter sin avgång från SACO fick Bertil Östergren ett antal utredningsuppdrag från regeringen. Han blev så småningom ledarskribent i Svenska Dagbladet.

Ekonomisk kris i förbundet

I början av november månad 1971 kunde man under stora svarta rubriker läsa i dagstidningarna "Psykologförbundet totalruinerat. Chockbesked från banken. Ni är skyldiga en miljon".

Hur hade detta kunnat ske? - Många medlemmar hade ej betalt in den extra uttaxeringen i samband med SACO-konflikten 1971. Vidare släpade inbetalningen av den ordinarie medlemsavgiften efter kraftigt. Den s.k. sparfonden, som var en del av SACO:s konfliktfond, hade blivit ett fiasko, medlemmarna brydde sig inte om att betala in till sparfonden.

Hur löste man nu upp detta? Ja, genom komplicerade förhandlingar med bankerna, så att man fick tid att lösa av den stora skulden.

I förbundets delegation som förde dessa förhandlingar ingick med flera Ulf Adelson SACO och Lars-Göran Heldt SACO - sedermera kanslichef i Psykologförbundet.

Under förhandlingarnas gång förstod man mer och mer att det hade kunnat bli mycket svåra konsekvenser även för banken om systemet med sparfonderna hade aktiverats fullt ut.

Citat ur *Psykolognytt* "Om alla förbund som hade liknande system tömt alla sina medlemmars sparfonder och samtidigt utnyttjat den avtalsenliga lånemöjligheten så hade banken hamnat i en allvarlig likviditetskris. Så för Handelsbanken måste det ha varit en stor lycka att allt inte fungerade till hundra procent. Aldrig mer sparfonder stönade en luttrad bankjurist".

Inga Sylvander – nyvald förbundsordförande 1972 - tog med stor kraft tag i den ekonomiska oredan i förbundet.

Hon kanske ibland av medlemmarna upplevdes väl hård, men sannolikt insåg de flesta till slut att detta var absolut nödvändigt om förbundet skulle kunna fortsätta sitt ambitiösa arbete på många områden.

Hon skrev bl a personliga brev till i stort sett alla medlemmar och förklarade för dem i klara ordalag varför de måste betala och fullgöra sina skyldigheter. Det tog sin tid men det hade effekt - medlemmarna visade sin lojalitet och förbundet började sakta men säkert att bygga upp sin ekonomi.

Men det var även många andra förtroendevalda, framförallt styrelsen i förbundet som gjorde stora insatser för att reda upp situationen.

Men hur kunde det bli så katastrofalt. En av orsakerna kan härledas till att förbundet köpte sina tjänster inklusive de administrativa tjänsterna från SACO: s kanslikartell, som inte hade kontroll över ekonomi och administration.

Ett annat stort problem för förbundet var att man hade stora svårigheter att uppfylla kraven från SACO vad gäller konfliktgarantierna.

Samtidigt vilade en viktig del av ansvaret på förbundet som ej krävde att kontinuerligt och med jämna mellanrum få fullständig redovisning från Kanslikartellen vad pengarna

användes till, hur uppföljning av avgiftsinbetalningar gick till och om man hade överskridet de ramar som fanns fastställda, förrän katastrofen var ett faktum.

En helt ny syn på lönebildning

I dag har förbundet en annan syn på lönebildning och lönesättning än vad man stod för under 60- och 70-talen. Förbundets ställningstaganden till inkomst och lönepolitik under dessa årtionden har beskrivits i avsnittet ovan om "Förbundet och inkomstpolicen" och som ju till del motiverades/konfirmerades utifrån resultaten från den inkomstpoliciska enkät som utsändes till alla medlemmar i de förbund som var medlemmar i SACOs kanslikartell, men sannolikt också utifrån den samhällssyn som rådde under dessa årtionden.

Som skribenterna tolkat dagens läge anser förbundet att lön skall vara individuell och differentierad och framtas i lokala förhandlingar utifrån kompetens och erfarenhet och vara kopplad till verksamhetens resultat. Denna bedömning görs utifrån de avtal som tecknats sedan början av 1980-talet.

Men hur har denna mycket genomgripande omsvängning av synen på lönebildning/lönesättning kunnat ske jämfört med 60- och 70-talen? Självfallet är det många samverkande faktorer som åstadkommit detta och naturligtvis har det skett successivt under 80- och 90-talen. Här är några av förklaringsgrunderna.

1. Cirka 67 procent - drygt 80 procent av de yrkesverksamma - av förbundets medlemmar besvarade den inkomstpoliciska enkäten. Drog man för långtgående slutsatser i sin analys av vad medlemmarna egentligen ansåg om förbundets inkomstpolicen. Som vi funnit gjordes ingen bortfallsanalys. Det var ändå drygt 30 procent som ej svarat. Vad tyckte denna grupp av medlemmar?

Fanns ett begynnande missnöje med den förda lönepolitiken bland de yngre psykologerna?

2. Vilka av SACOs yrkesgrupper jämförde man sig med? Började man jämföra med läkare, tandläkare, civilingenjörer eller

andra långtidsutbildade akademiker insåg man självfallet att man halkat efter i löneutvecklingen. Jämförde man sig med arbetsterapeuter, bibliotekarier, sjukgymnaster, socionomer, ja då upplevde man kanske sig vara relativt välbetald.

3. 1978 års löneavtal på SACO/SR-K-sidan innebar att en särskild låglönesatsning gjordes på låglönegrupperna i Saco.

Förbundets dåvarande ordförande Inga Sylvander träffade en muntlig överenskommelse med ordföranden i SACO/SR-K, att i 1980 års löneavtal skulle en särskild satsning göras på de kommunalt och landstingskommunalt anställda psykologerna. Det var förutsättningen för att förbundet skulle ställa upp på låglönesatsningen i 1978 års avtal.

Någon satsning på psykologerna blev det inte i 1980 års avtal. Detta skapade stor besvikelse och irritation i förbundet. Överenskommelsen med SACO/SR-K skulle varit skriftlig, men man kan alltid vara efterklok. Under denna tidsperiod var det emellertid inte helt ovanligt att underhandsuppgörelser liknande denna gjordes mellan olika parter.

4. Det fackliga medvetandet bland medlemmarna stärktes alltmera i förbundet. En tolkning är att framförallt i slutet av 70-talet insåg allt fler medlemmar att de inte var särskilt välbetalda. Jämförelse med läkare, tandläkare, civilingenjörer verkade mer rimlig. Kraven ökade på att förbundet måste ta tag i lönefrågan.
5. Förbundet började successivt under 80-talet och framåt att satsa allt större resurser på facklig utbildning och information. Psykologtidningen ökade alltmer volymen av facklig information.

Förbundet började successivt att utbilda lokala fackliga förhandlare i varje krets som skötte de lokala förhandlingarna i nära kontakt med förbundet centralt och dess ombudsmän. Varje år samlades förhandlingarna till tvådagarskurser där man gick igenom vad som skulle göras enligt det senast träffade avtalet, andra nyheter på avtalsfronten, ny lagstiftning med anknytning till arbetsmarknaden, förhandlingsspel m.m. Vid några tillfällen

genomfördes också en veckokurs, då ibland med någon inbjuden talare verksam inom ett annat område av arbetsmarknaden.

Denna typ av satsning visade sig vara nödvändig och mycket effektiv på många sätt. Det var också nödvändigt eftersom avtalen föreskrev lokala förhandlingar i alltmer ökad omfattning. Dessutom krävde ju även annan lagstiftning att man kunde uppträda som lokal part.

Det skapades i förbundet genom denna åtgärd en mycket driven lokal förhandlarkompetens som var väl insatt i hur en förhandling skulle skötas och hanteras och hur arbetsmarknaden såg ut och fungerade. Man insåg allt eftersom man blev mer och mer erfaren vad som krävdes för att få till stånd en bra löneuppgörelse.

I de lokala förhandlingarna tvingades de lokala arbetsgivarna att sätta sig in i vad deras anställda psykologer arbetade med, i och med att förhandlingarna skulle vara differentierade och individuella och vara anknutna till verksamheten och dess resultat.

Från början var detta ett stort problem då arbetsgivarnas representanter, dels inte hade mandat att förhandla fullt ut och dels inte vågade att ta diskussionen om de enskilda anställdas prestationer. Förhoppningsvis har detta idag löst sig på ett bra sätt eller att det åtminstone skett en förbättring.

I och med att de lokala förhandlarna blev allt mer drivna och kunniga ställdes också allt större krav på förbundet i olika frågor, men samtidigt skapade detta en ökad sammanhållning i förbundet mellan förbundet centralt och de lokala förbunds enheterna.

6. Huvuddelen av de lokala förhandlarna var väl etablerade i sin profession och på sin arbetsplats. De flesta var också engagerade både i sin krets och ibland även i sin yrkesförening. De hade således en stark förankring till både den fackliga ambitionen och till den yrkesmässiga. Vissa

hade också en koppling till olika forskningsområden inom psykologin. Allt detta betydde styrka i det fackliga arbetet.

7. Idag anser många att särskilda av de centrala parterna styrda lönesatsningar på olika yrkesgrupper eller på kvinnodominerade grupper ej ger bestående resultat. En satsning det ena året tas igen av andra grupper påföljande år. Erfarenheter från många lönerörelser visar detta - både på den privata och på den offentliga sektorn.

Ovan har ett försök gjorts att beskriva delar av det interna arbetet i förbundet i lönefrågan som visar att förbundet stegvis naturligt fattade beslut som innebar en ny syn på lönepolitiken och aktivt kunde delta i SACO/SR-K- kartellens verksamhet och i bildandet av AkademikerAlliansen 1993 och stå bakom de lönepolitiska förändringar som förhandlades fram i löneavtalen.

För en så välutbildad och långtidsutbildad yrkesgrupp som psykologer är med stor sannolikhet satsning på kompetens och erfarenhet och goda resultat i sin profession det bästa sättet att hävda sig på löne marknaden.

Psykologkonflikt 1986

Det alltmer tydliga och stegrade missnöjet med lönesättningen bland många av SACOs förbund och bland medlemmarna och i förbundsledningen i Psykologförbundet utmynnade så småningom i 1986 års SACO/SR-K- konflikt.

Förbundsstyrelsen gjorde inför de kommunala förhandlingarna 1986 följande uttalande. "Lönefrågan för psykologer skall lösas. De opinionsyttringar vi har från medlemmar är entydiga. De visar att ingen annan fråga står i centrum som vår lön."

"I varje lönerörelse ska den ekonomiska situationen kunna rättas upp för medlemmar i förbund där man hamnat snett. Som förbund står vi väl rustade inför kommande eventuella problem i lönerörelsen".

Kraven från förbundet innebar att ingångslönen för en legitimerad psykolog skulle uppgå till 10.500 kr/mån. Efter fem års yrkesverksamhet som legitimerad psykolog skulle lönen vara 13.000 kr/mån. Slutlönen skulle hamna på drygt 15.000 kr/mån.

Efter en rad komplicerade förhandlingsturer bröt förhandlingarna samman med de kommunala arbetsgivarna och SACO/SR-K varslade om konflikt från och med den 20 maj kl 13.00. Strejkvarslet omfattade sammanlagt ca 9.000 personer. Av dessa var ca 500 psykologer. Huvuddelen arbetade inom vuxenpsykiatri.

Nio av förbundets kretsar var berörda av strejken, nämligen- Blekingekretsen, Västernorrlandskretsen, Västmanlandskretsen, Östgötakretsen, Örebrokretsen, Göteborgskretsen, Södra kretsen, Saltsjöekretsen, och Roslagskretsen.

Övriga grupper som deltog i strejken var bl.a läkare, sjukgymnaster, och socialsekreterare.

De mål som varslet gällde var följande

1. Förstärkt köpkraft för SACO/SR-K: s medlemsgrupper
2. Ändring av lönebildningen och en annan profil på de kommunala avtalen så att bl a löneskillnaderna minskas i förhållande till likvärdigt arbete på den enskilda sektorn
3. Personal utan dragkraft från den privata sektorn måste tillförsäkras lön som motsvarar utbildning, kunskap och kompetens
4. Förhandlingarna bör decentraliseras och ett nytt lönesystem prövas där inslag av individualiserad lönesättning finns.

Psykologförbundet krävde att löneavtalet skulle ge möjlighet att förändra de felaktigheter i psykologernas löner som fanns. Ingångslönerna måste höjas med 1.500 kronor och slutlönen med cirka 3.400 kronor.

Efter det att varslet lagts från SACO/SR-K följde ett antal olika komplicerade förhandlingsturer, dispensförhandlingar, lockoutvarsel från arbetsgivarna på den kommunala och statliga sektorn - ca 40.000 lärare och syofunktionärer på högstadiet, gymnasiet och komvux. Arbetsgivarna strandade förhandlingarna med SACO/SR-S, TCO-S och KTK. Till medlare för SACO/SR-K konflikten utsågs Ingemar Mundebo fd statsråd och landshövding.

SACO/SR-K lade ett utvidgat strejkvarsel.

Medlingskommissionen utökades med Sven-Hugo Ryman och Gunnar Grenfors. Arbetsgivarna drog tillbaka sitt lockoutvarsel. Medlingskommissionen vädjade till SACO/SR-K att blåsa av pågående konflikt – ”nej” blev svaret från SACO/SR-K. Förbundet hade enhälligt ett dygn tidigare beslutat att säga nej.

Den 15 juni 1986 meddelade medlingskommissionen att man tog paus till den 15 augusti och krävde att strejken skulle avbrytas, att man skulle förbundsförhandla med arbetsgivarna under sommaren och att 1.000 kronor skulle utbetalas till alla á conto inför semestrarna.

Sent på eftermiddagen den 16 juni svarade SACO/SR-K ja till medlingskommissionens hemställan. Beslutet togs i SACO/SR – K:s Representantskap där omfattande kampvilja, ilska och irritation manifesterades. Det var ett mycket svårt beslut för alla.

Det som avgjorde frågan var att man nu skulle komma i närkontakt med arbetsgivarna i förbundsförhandlingar. Det var också klart att om dessa förhandlingar inte ledde fram var SACO/SR-K beredd att vidta nya konfliktåtgärder. Förbundet poängterade att förbundets krav låg kvar.

Många och långa förhandlingskontakter ägde sedan rum med arbetsgivarna. Förhandlingarna gick in i ett slutskede fredagen den 14 november och avslutades söndagen den 16 november 1986.

Förbundet accepterade avtalet under stor vanda och stor tveksamhet. Ingångslönen höjdes till strax under 10.500. Tillsammans med utfallet från lokala varvet beräknades medellönen för psykologgruppen öka till ca 12.000 kronor/månad. Totalt beräknades uppgörelsen för förbundet innebära 10,8 procent enligt beräkningar gjorda av SACO-K- (jämförelseperiod mars 1986 - mars 1987). Det var en acceptabel uppgörelse, men den löste inte psykologernas felavlönning..

Ett mycket viktigt resultat var att det lokala löneförhandlandet startade på allvar för förbundets räkning och att utrymmet för lokala revisionsförhandlingar skulle användas för individuell

och differentierad lönesättning. Här startade något nytt. Kriterierna skulle vara ansvar resp. befattnings svårighetsgrad och de krav i övrigt som är förenade med befattningen samt befattningshavarens sätt att uppfylla dessa krav.

För arbetstagare i lednings- och specialistfunktioner skulle faktorer som ledningsförmåga, omdöme och initiativ, ekonomiskt och administrativt ansvar samt samarbetsförmåga vara av särskild betydelse vid lönesättningen

Även på den statliga sidan genomförde förbundet mycket svåra, utdragna och komplicerade förhandlingar. Längre verkade det näst in till omöjligt att få fram en uppgörelse som åtminstone tillgodosåg de mest elementära krav från förbundet. Förhandlingsläget förbättrades dock något. SACO/SR-S stöttade förbundet och till sist kunde förbundet som en av de sista förbunden med stor tvekan säga ja till avtalet. Felavlöningsfrågan kvarstod dock även för de statligt anställda psykologerna, men ett första steg hade tagits. Utfallet för SACO-S grupper beräknades till ca 11,3 procent. För förbundets del stannade utfallet ungefär i nivå med genomsnittsutfallet för SACO-S.

Internpolitiskt betydde konflikten mycket. En strejk är mycket påfrestande för alla inblandade och förenad med mycket oro om vad som skall ske. Det betydde att när väl konflikten var slut hade den svetsat samman de inblandade, förbundet centralt, lokalt och många medlemmar som alla kände och var djupt engagerade i konfliktarbetet. Engagemanget var imponerande. Som ett exempel på det omfattande engagemang och aktivitet som ägde rum kan nämnas den 24 april 1986 med mycket välbesökta medlemsmöten över hela landet - 25 möten - där företrädare för förbundsstyrelsen och förbundskansliet informerade om läget.

Men många andra aktiviteter i form av bl-a pressträffar och olika uppvaktningar ägde också rum samt naturligtvis framtagande av olika typer av informationsmaterial. Här måste nämnas den dekal avsedd för bl a bakrutan i bilen med texten "Psykologlön - nu ska den opp" och som väckte mycken uppmärksamhet.

Det var en stor kraftsamling bland medlemmarna under hela förhandlingsprocessen.

Efter konflikten 1986

Under perioden 1970 -1994 var de nominella löneökningarna på arbetsmarknaden som helhet höga - i genomsnitt drygt 8 procent per år. Prisökningarna var samtidigt också höga, vilket innebar att reallöneökningarna blev små - i genomsnitt endast cirka 0,5 procent. Stabiliseringsavtalen (Rehnbergkommissionen) som kom i början av 1990-talen bröt den inflationsdrivande effekten av lönebildningen. Dessutom tillkom 1997 Industriavtalet, som också bidrog till att stabilisera lönebildningen.

Enligt Medlingsinstitutet har de nominella lönerna sedan 1995-2015 ökat med i genomsnitt 3,5 procent. Under samma period har Konsumentprisindex ökat med i genomsnitt 1,1 procent per år, vilket ger en genomsnittlig årlig reallönetillväxt på 2,4 procent, också enligt Medlingsinstitutet.

Löneutfallet av 1986 års lönerörelse innebar för de legitimerade psykologerna en genomsnittlig lönenivå år 1987 på cirka 12.000 kronor med en lönespridning från 10.500 kronor till 13.000 kronor.

År 2015 har nivån stigit till 37.200 (medianlön) nominellt - gäller de legitimerade psykologerna inom alla arbetsmarknadssektorer.

Samtidigt har prisökningarna varit små - 1,1 % i genomsnitt per år från och med 1995, vilket betyder att de legitimerade psykologerna har erhållit genomsnittligt goda reallöneökningar åtminstone från och med 1995. Men eftersom även andra jämförbara akademikergrupper har haft en bra reallöneutveckling torde icke någon större förändring skett relationsmässigt jämfört med psykologgruppen.

Enligt Statistiska Centralbyrån SCB och Medlingsinstitutets statistik hade en specialistläkare år 2015 en medellön på 74.600 kronor och en medianlön på 72.600 kronor, AT-läkaren hade i medellön 34.000 kronor och en medianlön på 32.600 kronor. Enligt samma källa hade en tandläkare i medellön 46.800 kronor och en medianlön på 45.000 kronor.

Statistiken ovan avseende läkare och tandläkare gäller inom den landstingskommunala verksamheten.

För en civilingenjör inom offentliga sektorn var medellönen 44.820 kronor och för en privatanställd civilingenjör var medellönen 50.740 kronor enligt statistik från Sveriges Ingenjörer.

Enligt statistiken från SCB var medellönen för en psykolog 2015 inom den landstingskommunala sektorn 36.400 kronor och medianen 36.100 kronor.

Som framgår av redovisningen ovan visar siffrorna att den så kallade "felavlöningsfrågan" kvarstår till övervägande del enligt vår bedömning.

Detta till trots att löneutfallet för förbundet har varit positivt jämfört med många andra SACO-organisationer. Samtidigt måste man ha i minnet att det är mycket komplicerat att ändra position i det svenska lönehierarkisystemet.

Sannolikt förutsätter det förutom aktiva förhandlingar lokalt och central samverkan, även ett samspel med andra faktorer, som har och kommer att påverka löneutvecklingen framåt i tiden.

Framförallt kommer den vidgade arbetsmarknaden för psykologer och den ökade konkurrensen mellan olika arbetsgivare om tillgång till psykologisk kompetens att ha avgörande betydelse. Psykologer efterfrågas allt mera i ledande positioner, som projektledare m m. Arbetsinnehållet vidgas alltmera.

Antalet utbildningsplatser på Psykologlinjen har också successivt ökat under de senaste decennierna, allteftersom efterfrågan på psykologisk kompetens ökat.

Medvetandegraden i samhället om behovet av psykologkompetens inom allt flera områden ökar successivt och blir allt tydligare.

AkademikerAlliansen ser dagens ljus

I SACO/SR-K löneavtalen från 1980, 1986, 1989, 1993 framgår att lokala förhandlingar är vägen framåt. Det utvecklas allt tydligare i AkademikerAlliansens och övriga SACO-förbunds avtal från 1995, 1998 och framåt.

Till följd av en längre tids interna slitningar och meningsskiljaktigheter i SACO/SR -K beslöt SACO/SR-K representantskap den 19 oktober 1993 att upplösa kartellen med verkställighet senast den 1 april 1994. Förbundet stod helt bakom detta beslut. Undan för undan hade förbundet upplevt det allt svårare att samverka i SACO/SR-K.

En viktig orsak till att SACO/SR-K inte längre fungerade var att de lönepolitiska åsiktsskiljaktigheterna blev allt tydligare. Detta är inte speciellt förvånansvärt eftersom SACO på den kommunala och landstingskommunala sektorn i dåtidens penningvärde representerade en lönespridning från cirka 13.000 kr/mån upp till cirka 42.000 kr/mån. Utöver detta fanns naturligtvis extremvärden åt båda håll. Detta innebar naturligtvis att de olika förbunden ofta hade helt olika uppfattningar hur de centrala löneavtalen skulle vara konstruerade.

Under en stor del av den tid som SACO/SR-K var i funktion fanns i stadgekonstruktionen ett stort problem, nämligen att förbunden i SACO/SR-K:s representantskap hade antal röster efter hur många medlemmar man hade - maximalt fem röster. Det innebar att de större förbunden till övervägande del kunde styra hur avtalen skulle se ut och när i tiden avtal skulle träffas och att de mindre medlemsförbunden ofta hade mycket svårt att vinna gehör för sina frågor. Detta var ingen bra grund för samverkan.

AkademikerAlliansen bildades 13 december 1994 med uppgift att vara en samverkansorganisation inom SACO för att på central nivå gentemot Kommun- och Landstingsförbunden samordna och företräda medlemsförbundens intressen när det gäller löner och övriga anställningsvillkor.

Till ordförande i AkademikerAlliansens representantskap valdes Henry Sjöström, Psykologförbundet, och till ordförande i förhandlingsdelegationen valdes Folke Berggren, Tjänstetandläkarna.

Redan 1992/93 hade ett antal förbund börjat att samarbeta informellt i olika frågor - de som sedan bildade AkademikerAlliansen. På Alvar-dagen - namnsdag för

Alvar - hade företrädare för huvuddelen av de blivande AkademikerAllians-förbunden enats om att efterhöra intresset hos de beslutande organen i respektive förbund om förutsättningar fanns för att bygga något nytt. Processen kring detta finns ytterligare beskriven i skriften "Från Saco -K till AkademikerAlliansen 1992 - 1999.

AkademikerAlliansen omfattade från början tio SACO-förbund vars medlemmar hade nyckel- och specialistfunktioner med längre akademisk utbildning nämligen; civilingenjörer, civilekonomer, arkitekter, tandläkare, psykologer, skolläda-re, jurister, veterinärer, jägmästare och farmaceuter.

Från och med 2000 utökades AkademikerAlliansen med ytterligare nio SACO-förbund nämligen; sjukgymnaster, arbetsterapeuter, bibliotekarier, ingenjörer, naturvetare, SRAT, SULF, AGRIFACK, fartygsbefäl.

Läkarförbundet och Akademikerförbundet SSR valde att hantera sina förhandlingar på egen hand - men som medlemmar i OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd).

När AkademikerAlliansen bildas 1993 preciserades synen på lönebildning i de "Grundläggande motiven för bildandet av AkademikerAlliansen". Citat ur de grundläggande motiven:

"Medlemsförbunden har en stor samsyn i lönepolitiska ställningstaganden

- i utvecklandet av individuell och differentierad lönesättning
- i utvecklandet av system med strukturtillägg så att arbetstagarnas ökade kvalifikationer och erfarenheter, befordringar och bättre arbetsinsatser också påverkar den individuella löneutvecklingen
- att verka för en könsneutral lönebildning
- att i centrala avtalsförhandlingar verka för att det totala löneökningens utrymme destinerar lokalt och i procent av respektive förbunds lönesumma,
- att verka för lönestrukturer med könsneutralt ökad lönespridning, som medverkar till effektivitet, produktivitet och kvalitet i verksamheten "

I yrkandena i 1998 års avtalsrörelse framförde AkademikerAlliansen följande:

- "Lönebildningen skall ske lokalt
- Lön skall sättas med hänsyn till ansvar, arbetets svårighetsgrad och duglighet
- Lönen skall vara individuell och differentierad, vilket gör det nödvändigt att lönen sätts så nära verksamheten som möjligt
- Centrala förhandlingar skall ange spelreglerna för hur lokala förhandlingar ska genomföras, utan att ange specifika riktade satsningar eller innehålla andra konstruktioner som motverkar det lokala ansvaret för lönesättningen."

I löneavtalen som AkademikerAlliansen och dess förbund träffat från och med 2000 har denna lönepolitik utvecklats ytterligare mot mera inflytande för de lokala parterna över den lokala lönebildningen och mindre inflytande för de centrala parterna.

Lokala förhandlingar på den statliga arbetsmarknaden

Lönebildningen på det statliga arbetsmarknadsområdet har sedan 1980-talet genomgått omfattande förändringar från ett centralstyrt löneplanssystem till ett system med alltmer lokala förhandlingar med individuell lönesättning.

I avtalsrörelserna sedan slutet av 1970-talet har successivt olika stora steg tagits framåt i processen mot lokala förhandlingar.

Av stor betydelse för utvecklingen var den personalpolitiska proposition som Civilminister Bo Holmberg presenterade år 1985 där han förordade utveckling mot ett lönesystem med ökad flexibilitet, decentralisering och delegering.

År 1989 avskaffades löneplanssystemet med sina lönegrader och löneklasser och ersattes av krontalslöner och individuell lönesättning - en mycket uppseendeväckande förändring i den regelstyrda statsförvaltningen.

Rehnbergkommissionen och stabiliseringsavtalet 1991- 93 innebar emellertid att processen i riktning mot decentralisering och lokala förhandlingar avstannade för en tid.

Avtalet för 1995-98 innebar att hela löneökningen skulle fördelas lokalt och individuellt.

I avtalet 2001 som Saco-S träffade med arbetsgivaren fastslogs att avtalen skulle vara "sifferlösa" och enbart bygga på lokala förhandlingar och individuell fördelning. I det lokala förhandlingssystemet ingick också möjligheten att genomföra den lokala förhandlingen via den så kallade "lönesamtalsmodellen, det vill säga att lönen skulle sättas direkt i samtal mellan chef och medarbetare.

År 2002 konstaterade en statlig utredning att "Lönebildningen och lönesättningen av individer är bland myndigheternas viktigaste redskap för att klara personalförsörjningen och lägga en grund för en effektiv verksamhet". (SOU2002:32)

Denna mycket omfattande förändring som kortfattat har beskrivits ovan var ingen enkel operation utan innehöll förmodligen många dramatiska och intensiva diskussioner både internt i regeringen och i statsförvaltningen i övrigt och externt med de centrala fackliga organisationerna Statsanställdas Förbund i LO, TCO-S, Saco -S och Statstjänstemännens riksförbund.

På den statliga arbetsmarknaden är det huvudorganisationerna som innehar partställningen och således träffar avtal med arbetsgivaren staten - till skillnad från det kommunala och landstingskommunala området där partställningen är delad mellan respektive förbund och huvudorganisationen.

I ett system där partställningen innehas av huvudorganisationen blir med största sannolikhet konsekvensen att alla ingående medlemsförbund tvingas lära känna varandras problemfrågor väl och behoven att lösa dem. Men innebär detta att när avtal skall träffas, man då är beredd att ställa upp? Eller är det helt andra organisationslösningar som måste till för att alla skall känna att man får sina frågor väl hanterade.

Löner och övriga anställningsvillkor för medlemmar i förbundet med anställning på det statliga arbetsmarknadsområdet - myndigheter, departement, militära staber, stiftelser mm bevakas således via Saco -S verksamhet. Förbundets företrädare i Saco -S styrelse, representantskap, förhandlingsgrupper med flera organ har under alla år- först i SACO och senare i Saco -S - lagt ner stora resurser i att företräda förbundets intressen med stor framgång.

Förbundet har också under många år haft rollen att vara kontaktförbund på bl a Arbetsmarknadsverket, Rättsmedicinalverket, Ericastiftelsen, Värnpliktsverket och IPN m fl för olika typer av förhandlingar och diskussioner - således inte bara för förbundets medlemmar utan även för övriga akademiker anställda vid verket. Detta har naturligtvis krävt extra resursinsatser, men innebär också att förbundet har haft en naturlig och etablerad roll i gällande förhandlingssystem.

Den utveckling som skett på det statliga området sedan slutet av 70-talet har innehållit många och svåra problem att hantera mellan parterna. Det tar tid för de lokala parterna både arbetsgivare och lokala fackliga parter att vänja sig vid tanken att man själva måste våga ta ställning och träffa avtal. Man kanske känner att man inte har mandat. Ibland måste den lokala chefen fatta beslutet att överenskomma om lönen vid det enskilda lönesamtalet, vilket kan vara problematiskt. Är detta en generationsfråga där morgondagens chef inte tycker detta är ett problem?

Risk finns också att arbetsgivaren skärper kraven på att absolut hålla sig inom de ekonomiska ramarna. Här kan uppstå en klar begränsning i tillämpningen av det lokala förhandlingssystemet med individuell lönesättning.

Motsvarande problem finns också på de kommunala och landstingskommunala sektorerna där en liknande förändring av förhandlingssystemet har skett successivt sedan början av 80-talet.

För medlemmarna i förbundet och för övriga akademikerförbund torde dock den beskrivna förändringen vara att klart föredra. I den lokala förhandlingssituationen finns ju helt andra möjligheter att beskriva sin utbildning

och kompetens, vad man bidrar med och hur detta påverkar arbetsenhetens resultat än i ett system där de centrala parterna bestämmer hur löneförändringen skall läggas ut.

Detta är idag också förbundets lönepolitiska hållning som skribenterna tolkat läget.. Så förhoppningsvis kommer parterna att fortsätta på den inslagna vägen.

Ett av flera underlag för vissa faktauppgifter har varit professor emeritus Nils Elvanders redovisning av statlig lönebildning 1989-2003.

Förbundet stärker sin organisation och börjar bygga eget kansli 1971/72

Beslutet att bygga ett eget kansli 1971-72 kan nog sägas vara avgörande för att den ekonomiska krisen roddes i land. Förbundet fick då kontroll över sin egen ekonomi och administration liksom hela förbundsverksamheten. Denna typ av kontroll hade svajat betänkligt när förbundet tillhörde SACO:s kanslikartell.

Den 1 februari 1971 tillträdde Lars-Göran Heldt en nyinrättad tjänst som informationssekreterare i förbundet. Från 1 mars övertog han redaktörskapet för *Psykolognytt* och från hösten 1971 utsågs han till kanslichef i förbundet. Lars Göran Heldt kom från SACO -s kansli där han också varit informationssekreterare.

Självfallet var åren 1971, 1972 och följande år mycket påfrestande för förbundet. Skilsmässan från Kanslikartellen tog mycket tid och krävde resurser, man måste skaffa ny personal, man måste skaffa nya administrativa rutiner, man måste reda upp de gamla "rutinerna med Kanslikartellen", man måste lösa de nya dagligen uppkomna medlemsfrågorna och man måste jobba vidare på de stora frågorna som legitimationsfrågan, utbildningsfrågan med flera frågor.

Under en del av denna uppbyggnadsperiod av kansliet -1972-75- anlätades förhandlarna i DIK-förbundet för att hantera förhandlingsfrågorna i förbundet - förbundsdirektören Jan Skoglund och ombudsmännen Gunnar Appelgren och Finn Elsrud.

I november 1974 tillträdde Karl-Gunnar Skoog en befattning som ombudsman i förbundet med uppgiften att leda förbundets förhandlingsverksamhet. Detta innebar att samarbetet med DIK-förbundet nu trappades av. Efter 1975 års avtalsrörelse var samarbetet i huvudsak avslutat.

Under denna mycket jobbiga tid i förbundets historia fanns naturligtvis också tid för avkoppling. Ibland sjöng man Ulf Peder Olrogs visa om hur man ska klara en kris. Denna visa har sedan blivit förbundets kampsång.

”Man kan komma långt, om man sitter trångt, med sparsamhet och flit och hederlighet. Knoga bara på, det skall säkert gå, med sparsamhet och flit och hederlighet, men man drar sig i det längsta för sådana metoder”.

Successivt under kommande år byggdes sedan ett kansli upp med de olika funktioner som krävdes för en fungerande organisation för psykologer och deras intressen inom utbildning, forskning, facklig verksamhet och professionsfrågor med kansliledning, ombudsmän, informationsfunktion, Psykolognytt/Psykologtidningen, förbundssekreterare, sekreterare, ekonomifunktion, vaktmästeri och reception.

På förbundskansliet hade vid slutet 1970-talet och under 1980-talet successivt inrättats en rad helt nödvändiga kanslifunktioner som sköttes av mycket kompetenta personer och som betydde mycket vad gäller att företräda, strukturera och forma verksamheten, som Margareta Holmgren (biträdande förhandlingschef), Claes Oldin (förbundsjurist och ombudsman), Hans Persson (förbundssekreterare), Anita Häyhtiö (förhandlingssekreterare), Bengt Göransson (chefredaktör och informationschef) och Thure Fogelberg (ekonomichef).

Förutom tjänstemannaresurserna i förbundskansliet deltog också ledamöterna i styrelsen och i andra förbundsorgan i olika grad i både det dagliga arbetet och i rent förbundspolitiska frågor. Detta var nog trots förstärkningarna av kansliresurserna nödvändigt för att få verksamheten i sin helhet att fungera vid denna tid.

Förbundsordföranden anställdes först på halvtid och senare på heltid. Man kan fundera över om det kanske innebar ett problem att blanda operativ verksamhet med förbundspolitisk verksamhet?

Från och med 1980-talet renodlades dock kansliets operativa ansvar och ansvaret för de förbundspolitiska frågorna successivt. Detta var ett naturligt steg mot uppbyggandet av en effektiv organisation. Men det finns alltid en gråzon mellan vad som är operativt och vad som är förbundspolitiskt. Kanske skall inte heller strävan vara att skapa en alltför tydlig skiljelinje. Gråzonen kan bidra till att ett positivt utvecklingsklimat skapas i organisationen.

Styrelserna först med Inga Sylvander 1972 som ordförande och från 1987 med Birgit Hansson som ordförande insåg att det var nödvändigt att successivt bygga upp en professionell facklig organisation med facklig och yrkesmässig kompetens. Detta var helt nödvändigt mot bakgrund av de alltmer ökande kraven på vad en facklig organisation skall kunna stå upp för.

Från och med 1980/81 inrättades som ett led i detta arbete en förbundsdirektörsbefattning med ansvar för förbundskansliets hela verksamhet inklusive förhandlingsverksamheten och ansvarig inför styrelsen. Undertecknad Henry Sjöström tillträdde denna befattning från och med januari 1981.

Förbundet bedömde vidare att i uppbyggandet av en effektiv professionell facklig organisation måste - förutom den interna informationskommunikationen med medlemmarna - också ingå som en betydelsefull del en successivt utbyggd och naturlig kontaktverksamhet med olika arbetsgivarparter, med medieföreträdare, med olika företrädare för olika myndigheter och politiker både på riksdagsnivå, kommunal- och landstingsnivå.

Syftet var att informera om förbundets verksamhet på olika områden och försöka förmedla kunskap om psykologernas kompetens och verksamhetsområden

Förbundskansliet hade sina lokaler på ett flertal platser, Becksjudarvägen i Nacka, Tegnérgatan i Stockholm, Warfvinges väg i Stadshagen i Stockholm och sedan från 1993/94 på Vasagatan 48 i Stockholm.

Under en period då förbundet hade sitt förbundskontor på Tegnérsgatan hade SULF (Sveriges Universitetslärarförbundet) sitt förbundskontor i samma fastighet och då utvecklades en naturlig samverkan mellan de två medlemsförbunden i Saco. SULF flyttade sedan till egna kontorslokaler i Gamla stan. Under en kortare period som förbundet hade sitt förbundskontor i Stadshagen samordnades växelfunktionen med SULF.

Förvärv av egen fastighet i samverkan med några andra förbund inom Saco-familjen

Under delar av 1970-talet förde Inga Sylvander diskussioner med Sveriges Tandläkarförbund och Sveriges Farmaceutförbund, om möjligheterna att införskaffa en gemensam fastighet för förbundens verksamhet/kanslier och där vissa gemensamma administrativa funktioner skulle kunna samordnas.

Dessa diskussioner finns inte protokollförda eller på annat sätt beskrivna någonstans vad vi kunnat finna. Förbundsstyrelseledamoten William Pettersson har i samtal berättat att diskussioner hade förts någon gång i mitten av 70-talet med ägarna till Sagerska Palatset om att överta fastigheten - granne med Utrikesdepartementet. Någon överenskommelse kom dock ej till stånd, men ett pikant inslag i förbundets fastighetssökande.

År 1982 fortsatte förbundsstyrelsen diskussionerna om Inga Sylvanders tankar och styrelsen uppdrog då till undertecknad Henry Sjöström och kansliet att utreda frågan och komma med förslag till fortsatt hantering.

År 1983 engagerades en fastighetskonsult för fortsatta diskussioner. Via honom fick vi möjligheter att se ett antal olika fastigheter i centrala Stockholm bl.a. en av grannfastigheterna till Vasagatan 48.

Det visade sig vara komplicerat att hitta en fastighet som passade de olika förbundens intressen och samtidigt passade deras ekonomi, en fastighet som kunde anpassas till förbundens krav utan alltför omfattande reparations- och anpassningskostnader.

Det drog ut på tiden och ibland kom nog tanken upp om detta var ett genomförbart projekt. Vi som jobbade med projektet var från början Lars Sandberg (Tandläkarförbundet), Lennart Axelsson (Sveriges Farmaceutförbund), Åsa Holmström och Anders Edvard (Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund) och Henry Sjöström (Sveriges Psykologförbund).

En fastighet som tre av förbunden –dock ej Tandläkarförbundet - fann intressant var Fastigheten Kornet 14 på Ringvägen på Södermalm - en nedlagd skola. Anbud lämnades till Stockholms stad, men någon överenskommelse var ej möjlig, dels stod vi för långt ifrån varandra när det gäller inköpspriset och dels kunde vi konstatera att reparations – och anpassningskostnaderna skulle bli allt för höga. Tandläkarna meddelade i samband med att anbudet lades att de inte var intresserade av att delta, men om det gick att hitta en annan fastighet så var de fortfarande intresserade. Detta hände i mars 1991.

Resultatet av att Tandläkarna sa nej till att delta i anbudsprocessen blev att de så småningom avbröt sitt deltagande i den fortsatta processen. Ett av skälen var naturligtvis att de inte tyckte att Fastigheten Kornet passade deras intressen, men ett annat var kanske de interna diskussioner som förekom i Tandläkarförbundet om hur den egna organisationen skulle formeras. Sedan många år finns en intern diskussion om relationerna mellan privatpraktiserande tandläkare och tjänstetandläkare. Man har olika uppfattningar i många avgörande frågor. Idag har Tjänstetandläkarna och Privatpraktikerna flyttat till egna kanslilokaler skilda från varandra.

Efter det att Tandläkarförbundet lämnat inträdde Skolledarförbundet i samverkan och företrädde av Olof Kvist.

Den gruppering av förbund som hårt arbetade vidare för att nå framgång var således Sveriges Farmaceutförbund, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Sveriges Skolledarförbund och Sveriges Psykologförbund.

Vid förbundsstyrelsens möte i december 1991 ställde förbundet sig bakom ett förslag till samverkansöverenskommelse mellan dessa fyra förbund.

Överenskommelsen innebar att samverkan skulle grundas på att varje förbund är en fristående intresseorganisation. Samverkan skulle syfta till att öka effektivitet och resultat i varje förbunds verksamhet. Samverkan skulle vidare syfta till att förbunden skulle kunna driva gemensamma frågor i federationen Saco. Samverkan byggde vidare på att förbundens kanslier var placerade i en och samma fastighet. Utredningsarbetet om samverkan skulle vara slutfört i sådan tid att konkret samverkan kunde påbörjas senast 1993-04-01

Denna överenskommelse innebar att det blev ännu mera tyngd i arbetet att komma fram i arbetet att finna en fastighet som passade alla förbunden.

En fastighet på Banérgatan i Stockholm granskades av förbunden och hade kunnat passa bra. Men priset var alltför högt och trots en rad försök att komma överens lyckades parterna ej komma fram.

Nästa fastighet som förbunden granskade låg på Vasagatan 48 i Stockholm. Vår fastighetskonsult Ljungqvists Fastighetsvärderingar AB fick i uppdrag att göra en noggrann genomgång av vilka behov av kontorsyta m.m. som förbunden behövde och vilka reparationer och anpassningar som behövdes. Preliminär överenskommelse om ett pris på 27 miljoner förhandlades fram, liksom en kalkyl på nödvändiga reparationskostnader.

Vid sammanträde med förbundsstyrelsen den 3 maj 1993 föredrogs ärendet och det beslöts att för förbundets del ställa sig bakom köpet av Vasagatan 48. Motsvarande beslut togs samtidigt av de övriga förbunden.

Vid styrelsens sammanträde den 17 november 1993 godkändes förslaget till samäganderättsavtal i vilket regleras att förbunden äger cirka en fjärdedel vardera av fastigheten.

Vid Styrelsens sammanträde 8-9 december 1993 redovisades samäganderättsavtalet i sin slutliga lydelse jämte en promemoria av förväntade effektivitetsvinster av inflyttningen i ett gemensamt förbundshus.

Här nämns möjligheten att driva vissa frågor gemensamt, fördelarna med att ha gemensam reception, telefonväxel, vaktmästeri, konferensvåning och städfunktion, gemensam utveckling av dataverksamheten, samordning av ekonomi och AEA-enheterna, samordning när det gäller att producera trycksaker, gemensamma inköp av papper, kuvert och annat kontorsmaterial, lägre internhyra än att hyra samt slutligen en bra kapitalplacering. Att äga en fastighet i Stockholms innerstad kommer med största sannolikhet alltid att vara en bra affär.

Vidare redovisades förbundens inflyttningsplan. För förbundet var den planerad till den 23-29 december 1993. Styrelsen beslöt att godkänna vidtagna åtgärder samt uppdrog till kansliet att pröva frågan tillsammans med de övriga förbunden om ett gemensamt namn på fastigheten - kanske "Förbundshuset Vasagatan 48".

År 1994-95 samordnades vissa gemensamma administrativa kontorsfunktioner hos förbunden i Lagern AB. Ekonomi, reception, vaktmästeri, arkiv sammanträdeslokaler.

Alla förbundens ekonomifunktioner samlades på ett gemensamt kontorsplan med avsikten att underlätta samråd och utveckla ett samarbete.

Därefter har samverkan avseende administrativa rutiner utvecklats ytterligare.

Den 1 januari 1998 bildades Lagern Akademikerservice AB genom att de fyra förbunden förde samman sina administrativa verksamheter. Från och med 2015 byttes namnet till Vasabyrån.

Idag är det inte bara de fyra ägarförbunden som erhåller service från Akademikerservice/Vasabyrån utan man har ett flertal ytterligare kunder.

Det som varit och är avgörande för att denna typ av samverkan skall fungera är att förbunden varit mycket noga med att behålla och särskilja sådana funktioner som är nära knutna till professionen, till förhandlingsverksamheten och är strikt förbundsspecifikt. Sådana funktioner hålls således inom den egen interna förbundsorganisationen.

Det blev en lång resa innan förbundet lyckades förverkliga sin målsättning i att skaffa ett gemensamt förbundshus tillsammans med tre andra Saco - förbund. Men förbundsstyrelsen - först med Inga Sylvander som ordförande och sedan med Birgit Hansson som ordförande - stöttade, ställde krav, ifrågasatte, kom med nya tankar och trodde på idén hela tiden, vilket var avgörande för framgång.

Något om fastighetens, Vasagatan 48, historia

Fastigheten Vasagatan 48 (Kvarteret Lagern 8) byggdes 1880/81. Bygglov hade erhållits 1879.

Arkitekter var Axel och Hjalmar Kumlien - välkända och mycket anlitade vid denna tid. Axel var den ledande vad avsåg de rent konstruktiva delarna i byggnationen, medan Hjalmar svarade för den "artistiska behandlingen". Några exempel på fastigheter i Stockholm som de ritat är Jernkontorets hus (Kungsträdgårdsgatan 6) som vid uppförandet prisades som "den vackraste byggnaden i Stockholm", Grand Hotell (Södra Blasieholmshamnen 8) samt Serafimerlasarettets om- och nybyggnad - på denna tid huvudsäte för den medicinska undervisningen.

Byggherre och byggmästare för Vasagatan 48 var C.H. Hallström - ett välkänt och anlitat byggföretag vid denna tid både i och utanför Stockholm som byggde några av fastigheterna på Engelbrektsgränd i samverkan med arkitekterna Kumlien.

Ett ansett hus som C.H. Hallström också byggde var Universitetshuset i Uppsala som invigdes 1887.

Från början inreddes fastigheten Vasagatan 48 för bostadsändamål. År 1907/08 gjordes emellertid en genomgripande ombyggnad av fastigheten till kontor, ombyggnad av hissar, ombyggnad av toaletter och inredning av vindsvåning. Arkitekt för denna ombyggnad var F. Griffé och byggherre F. Wagner.

Under åren därefter gjordes en rad förbättringar av fastigheten. År 1918 byggdes ett nytt vindsbjälklag av betong.

År 1939 gjordes en "fasadförenkling, B Hedvall" - citat ur Stadsmuseums anteckningar om Vasagatan 48.

Arkitekten var sannolikt den under 1900-talet mycket anlitade Björn Hedvall. Hans byggnadskonst beskrivs i en bok av Catrine Jurgander och Katarina Juvander som tillhörande 1930-talets finaste. Citat ur boken "han sökte det sanna och enkla i varje projekt, men var ingen programmatisk funktionalist"

År 1974 anges AB Fredrik Wagner som ägare av fastigheten

År 1974 gjordes en grundförstärkning.

År 1993 när Psykologförbundet, Skolledarna, Farmaceutförbundet och Sjukgymnasterna övertog fastigheten gjordes en genomgripande reovering, varvid de olika kontorsvåningarna anpassades till respektive förbunds krav och behov.

Faktauppgifterna i detta avsnitt har hämtats från Stockholms Stadsmuseums anteckningar om fastigheten Lagern 8 (Vasagatan 48) samt från artikel om "Axel Kumlien, urn: sbl: 11867, Svenskt biografiskt lexikon (av Carine Lundberg).

Slutsatser och påståenden

1. Det var forskarna och professorerna som startade organisationsbygget och som ledde till bildandet av Sveriges Psykologförbund.
2. Det var Yngrepssykeologerna som tryckte på för att bilda en facklig organisation. SYP blev medlem i SACO 1951.
3. Det var forskarna som riktade ljuset på behovet av offentlig legitimation av psykologer som var yrkesverksamma.
4. Arbetet med att utveckla yrkesetiska regler för psykologisk verksamhet påbörjades redan på 1950-talet av Psykologsamfundet.
Ett omfattande utvecklingsarbete av etikreglerna har successivt därefter också gjorts både av de Internationella psykologorganisationerna, av de Nordiska Psykologorganisationerna och av Psykologförbundet för att tjäna som stöd för psykologerna i yrkes-etiska frågor och för att skydda klienter mot icke ändamålsenliga och eller skadliga åtgärder.

5. Förbundet insåg tidigt - i början av 60-talet- behovet av att börja bygga upp både en lokal och central organisation, som hade kompetens att hantera både yrkesrelaterade frågor och fackliga frågor.
6. Förbundet hade under perioden 1958-78 uppgiften att förmedla praktik och utfärda behörighetsbevis att utöva psykologyrket.
7. Det var framåtsyftande av förbundet att 1992 fatta beslut om införande av en specialistordning, som på sikt kommer att i positiv riktning påverka psykologernas lönenivå - inte bara för specialisterna utan även för psykologgruppen som helhet.
8. Ökad konkurrens mellan dubbellegitimerade psykologer/ psykoterapeuter och enkellegitimerade psykologer kan bli, och är i viss mån redan ett problem.
9. Medlemskapet i SACOs Kanslikartell var en nödvändighet för förbundets utveckling under 60- och 70-talen, både administrativt, kunskapsmässigt, ekonomiskt mm.
10. Uppbrottet från SACOs Kanslikartell år 1972 var också nödvändigt. Det var avgörande för förbundet att få kontroll på sina egna resurser - både personella och ekonomiska - och kunna styra utvecklingen.
11. Det var ett stort problem för förbundet att kunna leva upp till kraven från SACO vad avser uppbyggnaden av konfliktfonden under framförallt 1960- och 70-talen. Intresset från medlemmarna var i denna fråga begränsat.
12. Förbundet var under 60- och 70-talen i sin lönepolitik inriktat på att stödja låglönegrupperna i SACO. Förbundet sågs som ett "höglöneförbund".
13. Förbundets deltagande i den inkomstpolitiska enkäten 1971 bekräftade enligt dåvarande förbundsledning förbundets solidaritet med de lågavlönade i SACO men även med de verkligt lågavlönade.
14. Den ekonomiska kris som drabbade förbundet 1971/72 ledde till att förbundet på allvar startade återuppbyggandet

av sin ekonomi och administration och uppbyggande av ett effektivt förbundskansli som kunde svara på medlemmarnas krav, men även på den fackliga omvärldens krav.

15. Förbundets lönepolitik har successivt förändrats sedan slutet av 1970-talet. Man insåg att man inte var en höglönegrupp. I 1986 års lönerörelse markerade förbundet mycket tydligt att medlemmarna ansåg sig vara djupt felavlönade, vilket omgående borde rättas till. Satsning på kompetens, erfarenhet och resultat kan nog anses vara en sammanfattning av förbundets nuvarande inställning i de lönepolitiska frågorna enligt vår tolkning.
16. Det djupa engagemang som manifesterades från förbundets alla medlemmar och alla olika förbundsorgan både centralt som lokalt i 1986 års förhandlingar och konflikt innebar en väsentligt ökad positiv känsla av samhörighet med sitt förbund.
17. Bildandet av AkademikerAlliansen innebar ett synliggörande även av de mindre förbunden i Saco, men även ett tydliggörande av en gemensam lönepolitik inriktad på kompetens, erfarenhet och resultat.
18. Ett successivt utvecklande av de lokala förhandlingsformerna kommer att utgöra en positiv och mycket bidragande faktor i att rätta till att psykologerna kommer "rätt" i lönehierarkin. Den successivt alltmer ökande efterfrågan av psykologisk kompetens kommer också att betyda mycket när det gäller utvecklingen av psykologernas framtida lönenivåer.
19. Förbundets inköp av en egen fastighet 1993 tillsammans med tre andra Saco-förbund - Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Farmaceutförbund och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund -innebar att det skapades stabilitet för förbundets verksamhet - ekonomi, administration, förbundskansli, förtroendemän, medlemmar, sammanträdeslokaler m.m. Samverkan med de övriga förbunden i fastigheten bygger på att frågor rörande professionen och rent förbunds -fackliga frågor skall vara förbundsspecifika och skötas av respektive förbund och förbundskansli, medan övriga frågor främst administrativa är föremål för samverkan.

20. Förbundet liksom många andra fackliga organisationer har idag byggt upp egna effektiva organisationspolitiska resurser. Detta har på olika sätt förändrat Saco: s arbetsuppgifter.



Sveriges Tandläkarförbund och tillkomsten av Tjänstetandläkarna och Privattandläkarna

Av Björn Petri

Inledning

Tandläkarnas organisationshistoria sträcker sig tämligen långt tillbaka i tiden. Sveriges Tandläkarförbund skapades 1908 men har föregåtts av tandläkarsällskap på såväl lokal som central nivå sedan 1800-talets mitt. Som i de flesta organisationer har sammanhållningen utsatts för prövningar vid åtskilliga tillfällen, vilka ibland skapat svåra kriser.

I denna beskrivning avser jag att uppehålla mig kring de genomgripande förändringar som skett under 1990-talet. Skälet för det är dels att meningsmotsättningarna vid denna tid var särskilt stora, men framför allt för att det under detta decennium skedde stora organisatoriska förändringar som var nödvändiga för att vidmakthålla ett samlat tandläkarförbund.

Jag har gått igenom en betydande mängd protokoll och minnesanteckningar från den tiden. Det är dock påtagligt hur lite de berättar om alla samtal och överväganden som verkligen skedde. Jag har av bl.a. det skälet kommit att inse att en beskrivning av skeendet blir utifrån ett perspektiv som är mitt och som jag från min utgångspunkt kunnat iaktta. Av det följer att andra kan se händelserna på ett annat sätt och delvis kan se andra förklaringar eller orsaker till olika händelser. Den här berättelsen blir därför bara min och jag har valt att inte be någon annan att tillägga något eller kommentera den.

Ofta lyfts olika personer fram som huvudförklaring till varför det ena eller andra sker. Om det vore så även i det här fallet, skulle vi rimligtvis ha kunnat iaktta en del kursändringar på vägen. Under den aktuella tiden som den här berättelsen avser, d.v.s. slutet av 1980-talet till sekelskiftet, är det ganska många personer som haft de ledande uppdragen. Min uppfattning är att samtalston, arbetsformer och allmänna inställning hos de olika intressegrupperingarna varit tämligen konstant oavsett

vilka som för tillfället haft ledarrollen. Jag har därför undvikit att lyfta fram enskilda personer i berättelsen. Självklart har många erfarna, engagerade och skickliga individer varit inblandade, men viktigare är att de förtroendevaldas uppdrag har haft en djup förankring i medlemsleden.

1980-talet, ett mörkt decennium för svensk tandvård

De spänningar som fanns inom Tandläkarförbundet vid den här tiden var i högsta grad kopplade till den politiska omvärld som tandvården befann sig. Som jag ser det är det därför viktigt för att förstå varför arbetet med organisationsfrågorna blev så centrala och att ägna lite utrymme åt den allmänna situation som tandvården och tandläkarna befann sig i under denna intensiva period. Jag vill emellertid betona att bilderna av skeendet är mina egna även om jag gärna vill tro att många känner igen sig i dem. Det finns dock säkert många som sett det hela ur andra perspektiv.

Tandläkare är, sett i ett längre perspektiv, fria företagare. Anställda tandläkare av numerär betydelse tillkom med folktandvårdens utbyggnad från 1938 men privattandvården är fram till 80-talets början den dominerande gruppen. I konsekvens med detta är Tandläkarförbundet starkt präglad av privattandläkarnas intressefrågor. Det kan noteras att tandläkarna i folktandvården (skoltandläkarföreningen) först ansluter sig till SKTF och det är först 1951 som Tandläkarförbundet får det fackliga uppdraget. Först i slutet av 1960-talet får tjänstetandläkarna en plats i Tandläkarförbundets styrelse.

25 år med pris- och etableringskontroll

Tandvårdsreformen 1974 innebar priskontroll och etableringskontroll som varade i 25 år. Enkelt uttryckt innebar det att staten lade fast vårdgivarnas priser och att privattandvårdens omfattning frystes till den nivå som gällde 1974. Den enda expansion som tilläts var den som skedde genom folktandvårdens utbyggnad. I början var detta antagligen

ganska gynnsamt för tandvården, särskilt som reformen hade diskuterats under flera år och skapat ett uppdämt behov. Efter hand blev dock följsamheten till den allmänna prisutvecklingen i tandvårdstaxan alltför dålig med konsekvenser för arbetsmiljö m.m. Både privattandvård och folktandvård ansåg sig hårt pressade av tandvårdens försämrade ekonomi.

Missnöjet med löneutvecklingen under 1970-talet och början av 1980-talet är på intet sätt unik för tandläkare, utan väl känd inom alla akademikerförbund. Lagd till övriga faktorer bidrog detta dock till att pressa organisationen än hårdare.

Landstingen blir planeringsansvariga för privattandvård

Den nya tandvårdslagen 1985 gav landstingen i uppgift att planera tandvården utifrån befolkningens behov. Med det avsågs all tandvård, alltså även den som bedrivs privat. Privattandläkarna uppfattade detta som ett hot mot privat tandvård, särskilt som landstingen bedriver tandvård i egen regi och därmed bedömdes ha ett intresse av att expandera på privattandvårdens bekostnad.

I samband med att landstingen fick planeringsansvaret för all tandvård, såg privattandläkargruppen inom Tandläkarförbundet ett behov av att etablera en partsroll på länsnivå. Detta skedde genom att ett särskilt servicebolag skapades, PT-Vård AB. Tandläkarförbundet kom på det viset att bli en förhandlingsorganisation för privattandläkare i förhållande till landstingen. Samtidigt var Tandläkarförbundet som arbetstagarorganisation förhandlande part gentemot landstingen genom tjänstetandläkargruppens lokalavdelningar. I sig blev detta en källa till misstänksamhet och misstro tandläkargrupperna emellan eftersom det ansågs att det inflytande som gavs den ena gruppen stod i motsatsförhållande till den andra gruppens intressen. Vid den här tiden bedömdes säkert inflytandet mycket mer värt än det i verkligheten var. I vart fall såg inte tjänstetandläkarna att inflytandet genom MBL var särskilt imponerande.

PT-Vård AB kunde ganska snabbt etablera en god ekonomi genom att ta ut avdragsgilla serviceavgifter som belastade medlemmarnas företag. Det möjliggjorde en utveckling av

verksamheten till att bli mer av en kampanjorganisation för privat tandvård som företeelse. Konkurrensfrågorna mellan privat och offentlig tandvård blev centrala arbetsområden och de kom till uttryck i väldigt hög grad genom kostnadsjämförelser mellan privat och offentligt, och minutiösa analyser av momseffekter och möjliga skattesubventioner av folktandvården inom landstingens totala ekonomi.

I slutet av 1980-talet var Tandläkarförbundet hårt pressat av ett medlemstryck som krävde att prisregleringen skulle upphöra eller åtminstone att taxorna i tandvården skulle höjas rejält. Särskilt hördes privattandläkarmedlemmarna men även tjänstetandläkarna såg kopplingen mellan tandvårdens finanser och möjligheterna att få förbättrade arbetsvillkor. Den strukturförändring som skett inom kåren från att i huvudsak ha utgjorts av egna företagare till att bestå av en majoritet av offentligt anställda oroade privattandläkarna eftersom de misstrodde såväl tjänstetandläkarsidans engagemang som inställning i frågan. För privattandläkarna blev det obekvämt att driva en hjärtefråga genom ett tandläkarförbund där man befann sig i en minoritetssituation. Tandläkargrupperingarna ansåg i det läget att de måste kunna verka mera självständigt i sina intressefrågor utan att hindras eller hämmas av varandra.

Ömsesidig bevakning präglad av misstänksamhet

Tandläkarförbundets inre arbete präglades starkt av de yttre omständigheter som styrde tandvården. Tillsammans med en fördomsfullt baserad grundinställning till den andra sektorns arbets- och yrkesvillkor utvecklades en ömsesidig misstänksamhet och ett ansträngt samtalsklimat. Det var ett förhållande som gällde generellt i kåren och var inte – som man kanske skulle kunna anta – en fråga som engagerade centralt placerade funktionärer i organisationen. Detta märktes genomgående och ett exempel är när landets tandvårdschefer (i huvudsak förvaltningschefer i folktandvården) efter ett möte i Nyköping i september 1987 i ett uttalande hävdade att privattandläkarna gjorde onödiga ingrepp och kallade sina patienter för ofta i syfte att kunna ta mera betalt. Situationen var nämligen att privattandläkarnas ledning samtidigt befann

sig på internatsammanträde i sydeuropa arrangerat på det sätt som var brukligt, nämligen i grunden en charterresa med konferensarrangemang. Möjligheterna att stå i förbindelse med Sverige var mediokra och nyhetsförmedlingen skedde väsentligen genom att resebyrån anslog ett fax på en anslagstavla med nyheter i kortform. Där kunde privattandläkarnas styrelse och kansliledning mitt under pågående internatvecka och flera dagar innan de kunde åka hem läsa det kortfattade meddelandet att tandvårdscheferna hävdade att privattandläkarna lurar sina patienter. Man kan lätt se framför sig hur resesällskapet försöker skaffa sig mer information på knastriga telefonledningar i mynttelefoner.

Bortsett från det lite dråpliga i situationen, bör man se händelsen i perspektiv av att privattandläkarledningen vet är att hemma i Sverige kommer reaktionen från medlemsleden att bli stark och kraven på ett snabbt agerande är i deras ögon självklar. Om medlemmarna inte ser ett snabbt och resolut ingripande från sin organisation kommer det att vändas till en hård kritik mot styrelsen. Exemplet pekar enligt min mening på hur frågor av den här typen engagerar i medlemsleden och den upprördhet som föreningen därför är tvungen att ge uttryck för. Samtidigt är det en ganska kärnfull sammanfattning av folktandvårdens uppfattning om privattandläkarna vid den här tiden, nämligen övervård av pekuniära skäl.

Privattandläkarnas mediala reaktioner på tandvårdschefernas utspel baseras på att folktandvårdens kostnader för att färdigbehandla en patient är betydligt högre än privattandvårdens och att tandvårdschefernas egentliga syfte är att sakta men säkert avveckla privattandvården i Sverige. Även detta fångar ganska väl privattandläkarnas generella inställning till folktandvården och dess tandläkare, nämligen att folktandvården kan leva gott på att dölja sina kostnader genom indirekta skattesubventioner och har som mål att växa på privattandvårdens bekostnad.

Privattandläkarna och Tjänstetandläkarna tar över sina frågor

Vid 1980-talets slut bestod tandläkarkåren i praktiken av två intressegrupper, privattandläkare och tjänstetandläkare.

Som beskrivits ovan är skillnaderna tydliga i en mängd avseenden som anknyter till vilka behov som förväntades bli tillgodosedda genom organisationen. Till bilden hör också att privattandläkarnas möjlighet att ta ut serviceavgifter ger en betydligt starkare ekonomisk bas än de medlemsavgifter som kan tas ut av anställda tandläkare. Tonläget var högt och inte sällan hördes röster om att spräcka förbundet. Det var därför egentligen ingen tvekan om att intressegrupperna skulle ges större möjligheter att med egen ekonomi och med egen agenda tillåtas agera för sina intressen i externa sammanhang. Visst fanns det röster som höjdes mot en sådan utveckling men i stort sett rådde det samsyn om detta i leden. Samtidigt fanns det ett överväldigande stöd för att bibehålla och värna Sveriges Tandläkarförbund.

En ny organisationsmodell växer fram

1980-talets Tandläkarförbund bestod organisatoriskt av ett antal lokalföreningar, huvudsakligen länsvis indelade, som beviljats anslutning till förbundet. Enskild tandläkare som var medlem i en lokalförening blev också automatiskt medlem i Sveriges Tandläkarförbund. Det primära medlemskapet hänfördes till lokalföreningen och det var också på den nivån som medlemskapsfrågor såsom inval eller uteslutningar beslutades.

Lokalföreningarna utgjorde också Tandläkarförbundets demokratiska bas. Fullmäktige, som det högsta beslutande organet då benämndes, utgjordes av representanter från lokalföreningarna. Vid den här tiden hade de olika intressegrupperna etablerats så långt att de hade egna avdelningar inom lokalföreningarna och att ombuden på fullmäktige skulle utses så att alla lokalavdelningar hade representanter med egna röstetal. Huvuddelen av lokalföreningarna kom på det sättet att representeras av två ombud, ett från tjänstetandläkarna och ett från privattandläkarna. Från de fyra lokalföreningar som hade tandläkarutbildning fanns dessutom ombud från lärar- och studentgrupperna. Ombudens röstetal stod i relation till antalet medlemmar i respektive lokalavdelning.

Denna konstruktion av fullmäktige kom att få stor betydelse för organisationsfrågans hantering och utveckling. Stadgefrågor kräver i de flesta föreningar kvalificerad majoritet, så även i Tandläkarförbundet. Sammansättningen av fullmäktige skapade ett stort mått av oförutsägbarhet inför omröstningar vilket ledde till stora svårigheter för styrelse och kansli att utarbeta förslag som med visst mått av sannolikhet kunde förväntas vinna gehör. Resultaten av fullmäktiges förhandlingar kom att kännetecknas av många kompromisser och även motstridiga beslut.

Organisationsöversynen som kallades OK VII (organisationskommittén nr 7) fick sitt avstamp vid Tandläkarförbundets fullmäktigemöte i december 1986. Där gavs ett uppdrag åt styrelsen att återkomma med en ny organisation utifrån framförallt utgångspunkten att anpassa organisationsstrukturen till hur det verkligen fungerade. Intressegruppernas inflytande över sina intresseområden hade i realiteten övergått från Tandläkarförbundets demokratiska struktur till respektive intressegrupps centrala och lokala organ när det gäller de politiska ställningstagandena. Uppgiften i denna del handlade väsentligen om att förenkla och rationalisera. Vidare skulle intressegrupperna ges större ekonomisk självständighet och därigenom förfoga över den egna ambitionsnivån och ekonomin.

Förbundsdirektören i Tandläkarförbundet, Lars Sandberg, fick efter fullmäktige 1986 uppdraget att som enmansutredare lägga fram förslag på en ny organisationsmodell. Under våren 1987 bedrev han huvuddelen av detta arbete med styrelsen som uppdragsgivare men framförallt med lokalföreningarna som vägledare.

På hösten samma år skickades ett principförslag ut till samtliga medlemmar. Informationsskriften som skickades ut var tämligen omfattande, 64 sidor, och undertecknad av företrädare för alla intressegrupper samt av utredaren själv. Åtgärden att informera så ymnigt får betraktas som ett uttryck för hur känslig denna fråga var och hur viktigt det var att visa en enighet bakom förslaget.

Själva förslaget innebar att skapa nya och självständiga organisationer som gavs suverän rätt att verka inom angivna områden och att ingen av organisationerna var överordnad någon annan. Det skulle säkras genom att organisationerna gavs likartat utformade stadgar och att i delar som beskrev respektive organisations ändamål och verksamhetsområde skulle ändring inte få ske utan att det godkändes av Tandläkarförbundets kongress (som det tidigare fullmäktige efter omorganisationen benämns).

De nya organisationer som skapades genom OK VII var, förutom Sveriges Tandläkarförbund i sin nya tappning, Sveriges Tandläkarförbund/Läraryöreningen, Sveriges Tandläkarförbund/Privattandläkarföreningen, Sveriges Tandläkarförbund/Studerandeföreningen samt Sveriges Tandläkarförbund/Tjänstetandläkarföreningen. Det kan nämnas att lärarnas förening inte ingick i det ursprungliga förslaget, utan avsågs ingå i Tjänstetandläkarföreningen. Ovan omnämnda omröstningsförfarande med åtföljande oförutsebarhet gjorde att styrelsen valde att tillmötesgå den lilla gruppen lärare (drygt 300 medlemmar) för att undvika att förslaget skulle falla i sin helhet.

De otympliga namn som valts för riksföreningarna, som de nya organisationerna benämns, är medvetet. Ambitionen är givetvis att uttrycka att det finns en samhörighet mellan organisationerna, men också en föreställning om att Tandläkarförbundet även framgent kommer att uppfattas som tandläkarnas legitima företrädare i externa sammanhang.

OK VII-organisationen bygger alltså på idén att det som tidigare varit Tandläkarförbundets samlade verksamhet fördelas på de fem organisationerna efter en arbetsfördelning som uttrycks i stadgar för de respektive organisationerna, vilka inte kan ändras utan förbundskongressens samtycke. För Tjänstetandläkarnas del beskrevs det på följande sätt:

§ 1 Ändamål

Tjänstetandläkarföreningen inom STF har till ändamål att sammansluta landets tandläkare i syfte

Att främja medlemmarnas fackliga, ekonomiska och sociala intressen samt

Att bidra till en god och värdig anda inom tandläkarkåren

Vad som skall förstås med tjänstetandläkare anges i 2 § grundstadgar för lokalavdelningar för lokalavdelningar av STF/TT

§ 2 Verksamhetsområdets omfattning

Med utgångspunkt i vad som angivits i 1 § faller det inom STF/TTs verksamhetsområde och därmed dess suveräna beslutanderätt

Att handlägga och besluta i avtals- och förhandlingsfrågor av kollektiv karaktär avseende tjänstetandläkare,

Att svara för förhandlingar och kontakter med myndigheter, politiska organ och andra organisationer i frågor som rör tjänstetandläkarnas yrkesutövning och arbetsförhållanden,

Att svara för rådgivning och juridisk hjälp i frågor som rör förhållandet mellan enskilda medlemmar och deras arbetsgivare,

Att inom ramen för den fackliga bevakningen i förekommande fall samverka med förhandlingskartellerna inom Saco eller motsvarande organ,

Att i övrigt bevaka och handlägga frågor av betydelse för den offentliga tandvårdsverksamheten.

Frågor som i olika delar kan anses beröra flera än en riksförening bör göras till föremål för samråd mellan berörda riksföreningar.

Om behörighetstvist uppkommer mellan riksföreningar skall tvisten för avgörande hänskjutas till förbundsstyrelsen.

Förbundets och de övriga riksföreningarnas stadgar konstruerades på samma sätt. Att-satserna i § 2 formulerades givetvis annorlunda för att täcka in deras respektive verksamhetsområden. Tillsammans utgjorde de fem stadgarna på ett uttömmande sätt det verksamhetsområde som tidigare hade varit Tandläkarförbundet.

Ambitionen var att så långt det var möjligt definiera gränserna för de olika organisationsdelarnas ansvar och på det sättet uppnå en harmoni inom förbundet. Det kan konstateras att det redan vid konstruktionens tillkomst förutsågs att överskridanden av de olika organens suveränitet skulle komma att ske. Sådana situationer skulle handläggas i första hand genom överläggningar mellan de berörda men om frågan inte kunde biläggas på det viset fick förbundsstyrelsen avgöra behörighetsfrågan.

I syfte att säkra att ingen ensidigt skulle ändra sitt verksamhetsområde infördes också i ursprungsstadgarna en regel som gick ut på att ändringar i § 1-2 skulle godkännas av förbunds kongressen för att bli gällande. Själva regeln som stipulerade godkännande kunde dock ändras på vanligt sätt. Privattandläkarföreningen utnyttjade denna lucka och avskaffade kravet på ratificering av kongressen 1995.

En helt ny ordning för enskilda medlemmars anslutning följer också med den nya organisationen. Medlemskapet beskrivs som primärt och sekundärt. Det primära medlemskapet är tillhörigheten i en riksförening och det sekundära är medlemskap i Tandläkarförbundet. Innebörden av det är att ingen kan ha ett sekundärt medlemskap utan att samtidigt ha ett primärt medlemskap. En förutsättning för att vara medlem i Tandläkarförbundet blir därmed att inneha ett medlemskap i någon riksförening. Med denna uppbyggnad av medlemskapet skapades en öppning för riksföreningar att måla sig ur Tandläkarförbundet och på ett något snär kontrollerat sätt få de enskilda medlemmarna med sig.

Ny organisation men växande problem

På Tandläkarförbundets fullmäktigemöte i slutet av 1989 klubbas den nya organisationen. Samtidigt beslutas att 1990 ska vara ett övergångsår så att i princip alla som valts till olika uppdrag skulle behålla dem under 1990 då nya val skulle kunna beredas. Under 1990 bemannas också riksföreningarna, som nu blivit självständiga juridiska personer, med egna kanslier.

1990-talet inleds alltså med ett relativt lugn i den inre organisationen där arbetet är inställt på att omstrukturera förbundet och riksföreningarna som följde av fullmäktigebeslutet

Situationen för tandläkarna fortsätter dock att försämrats. Tjänstetandläkarna som hade kunnat börja ana ett förbättrat läge med det nya lönesystemet efter konflikten -86 såg Rehnberg-kommissionens stabiliseringsavtal som ett abrupt stopp på en positiv utveckling. Förhållandena på arbetsmarknaden förvärras också med stora svårigheter för nylegitimerade tandläkare att få anställning. En konsekvens är att många söker sig utomlands för att hitta arbete.

Tandvården var vid denna tid prisreglerad och hade så varit i mer än 15 år. Tandvårdens ersättning (tandvårdstaxan) fastställdes av regeringen efter förslag från dåvarande Riksförsäkringsverket. Den allmänna uppfattningen inom tandvården var att ersättningsnivåerna med tiden urholkats så att det allvarligt påverkar lönsamhet och investeringar, vilket i sin tur är allvarligt för t.ex. arbetsmiljö och kvalitet. Frågor om tandvårdstaxan hade historiskt ansetts vara en fråga främst för privattandvården, men efter hand väckt allt större intresse hos tjänstetandläkarna eftersom kopplingen mellan ekonomi och arbetsvillkor blivit uppenbar.

Mellan privattandläkarna och tjänstetandläkarna fanns det samsyn i betydande frågor som t ex att etablerings- och priskontroll var mycket skadlig för branschen. Men det fanns också betydande skillnader mellan grupperna både om vad som var realistiskt att verka för och i vilken inriktning systemet borde förändras. Särskilt för privattandläkarna var känsligheten stor och skälen för det finns det säkert många uppfattningar om. En faktor som enligt min bedömning ändå hade stor betydelse för inställningen till samverkan intressegrupperna emellan inom ramen för tandläkarförbundet är hur tandläkarintressena skulle hanteras i frågor som rör tandvårdstaxan.

Överläggningar om tandvårdstaxan mellan tandläkarna och staten genom RFV fördes med Tandläkarförbundet som part men i praktiken med privattandläkarna som företrädare. Efter

organisationsförändringen förväntade sig privattandläkarna att de skulle överta partsställningen i mer formell mening. Såväl Tandläkarförbundet som Tjänstetandläkarna ansåg sig dock ha skäl utifrån sina respektive verksamhetsområden att ingå i tandläkarnas företräderskap om tandvårdstaxan. Under 1990-91 arbetar Privattandläkarna och Tjänstetandläkarna tillsammans med att ta fram förslag på hur tandvårdstaxan skulle kunna förändras och ett gemensamt förslag utarbetas.

Förhandlingarna med RFV går i stå

Läget i början av 1991 är då dels att tandläkarorganisationerna presenterar en gemensam idéskiss om tandvårdsförsäkringen, dels att överläggningar sker om uppräknig av den befintliga taxan. Parterna står långt ifrån varandra och tonläget är spänt. I ett skede anlitar Privattandläkarna en erfaren förhandlare från SAF för att leda överläggningarna, vilket inte heller det förändrar läget på något märkbart sätt. Privattandläkarna bedömer till slut att fortsatta överläggningar är meningslösa och lämnar RFVs tandvårdsdelegation, det organ där överläggningarna sker. Detta uttåg från samtalen med RFV är menade som en protest och beskrivs senare som en bojkott riktad mot RFV. I detta skede stöder Tjänstetandläkarna Privattandläkarnas ställningstagande och förhåller sig lojalt till det genom att inte heller upprätthålla kontakter med RFV.

Kritiken mot tandvårdsförsäkringen med åtföljande kritik mot etablerings- och priskontroll börjar vid denna tid vinna gehör och ett antal utredningar tillsätts. I denna process växer idéer fram om ett nytt ersättningssystem som byggde på kapitation, d.v.s. ersättning per patient, i stället för ersättning per åtgärd som utförs. Privattandläkarna såg att en sådan utveckling skulle göra varje privattandläkare till sitt eget "försäkringsbolag" och innebära betydande ekonomiska risker för de egna småföretagare som privattandläkarna var. Dessutom syftar ett sådant system till att gynna vårdgivare som har många patienter med små vårdbehov. Tjänstetandläkarna visade däremot ett större intresse för ett sådant ersättningssystem som upplevdes stämma rätt väl

med folktandvårdens vårdpanorama med många unga, friska patienter och också en volym som medgav en riskspridning så att stora vårdbehov i de enskilda fallen kunde accepteras. För folktandvårdens och Tjänstetandläkarnas del var denna nya inriktning intressant eftersom det bedömdes att en sådan utveckling kunde vända tandvårdens ekonomiska kräftgång, åtminstone i den sektor som tjänstetandläkarna fanns.

För Privattandläkarna var detta emellertid en mycket ömtålig fråga och varje samtal som handlade om det som kom att benämnas premietandvård – en ersättningsmodell byggd på kapitation avvisades kategoriskt.

Inom Tjänstetandläkarna växte det fram en frustration över att å ena sidan se en utvecklingsmöjlighet i den politiska diskussion som kommit igång, men samtidigt vara en del av den bojkott som Privattandläkarna dragit igång. Samtalstonen blir också mer irriterad föreningarna emellan vilket också känns av i medlemsleden. Våren 1993 beslutar Tjänstetandläkarnas styrelse att för sin del häva blockaden mot RFV och samtidigt ta initiativ till nya kontakter med olika myndigheter och remissinstanser.

Den nya modellen börjar rasa

En grundtanke med OK VII-modellen är att fördela den samlade verksamheten på de ingående fem organisationsdelarna så att de självständigt sköter sina verksamhetsområden. Summan av de fem aktörernas verksamhet blir förbundet i vid mening.

Redan från början fanns en insikt om att gränserna mellan de olika organisationsdelarna ibland skulle kunna innebära problem och för det fanns mekanismer inbyggda som skulle kunna lösa sådana konflikter.

Den meningsskiljaktighet som uppstått mellan Tjänstetandläkarna och Privattandläkarna om tandvårdsförsäkringen blir under 1993 allt tydligare. Det gäller såväl själva inriktningen i politisk mening, men även den taktiska hanteringen. Sammantaget skapas vid den här tiden ett ganska frostigt förhållande mellan föreningarnas centrala företrädare.

Tandläkarförbundet var enligt den fastlagda arbetsfördelningen inte intressent i frågor som rör tandvårdsförsäkringen även om gränsdragningen inte var enkel eftersom Tandläkarförbundet ofta gjorde gällande att det finns inslag i sådana system som berör typiska förbundsområden såsom odontologisk vetenskap eller beprövad erfarenhet. Däremot var det tänkt att förbundet skulle ha en roll när det gäller att avgöra vilken riksförening som skulle vara behörig att suveränt företräda den samlade tandläkarrösten. Det skulle därför formellt ha kunnat tänkas att någondera av riksföreningarna begärde att Tandläkarförbundet avgjorde vilken riksförening som förfogade över frågan. Någon sådan framställan gjordes dock aldrig.

Oklart för omvärlden

Istället medgav både Tjänstetandläkarna och Privattandläkarna att båda organisationerna hade ett legitimt intresse av frågan och att det därför var helt naturligt för båda att agera såväl internt som externt. Med denna utgångspunkt blev det tydligt att Tandläkarförbundet inte kunde vara en aktör i frågan. I medlemsleden var detta dock inte lika självklart. En utbredd uppfattning till att tandläkarna kunde utsättas för så försämrade förhållanden var just att förbundet i en samlad mening uppfattades som splittrat och kraftlöst. Krav restes på att riksföreningarna måste komma överens och förbundet måste uppträda enat och med en röst.

En aspekt som har betydelse i sammanhanget är riksföreningarnas behov av att externt uppfattas som företrädare för sina medlemmar. Omvärldens bild var ofta att det var Tandläkarförbundet som företrädde tandläkarna generellt. Delvis var det också en avsikt med den nya organisationen, nämligen att internt lösa vilken del av organisationen som skulle bestämma mål och inriktning men att Tandläkarförbundet skulle finnas med som varumärke och avsändare i externa sammanhang.

Riksföreningarna upplevde det som besvärande att skrivelser, remisser eller andra kontakter regelmässigt ställdes till Tandläkarförbundet i frågor som riksföreningarna hade intresse i. Samtidigt började organisationerna inse att intresseområden

ofta var svåra att klart och entydigt hänföra till "rätt" ansvarig organisation. När det gäller t ex arbetsmarknadsfrågor eller arbetsmiljö insåg man snart att de hade intresse för mer än en del av organisationen utifrån sina respektive verksamhetsområden.

Sammantaget var det svårt att hitta sådana samarbetsformer organisationerna emellan som tillgodosåg den tänkta arbetsfördelningen med det stora behov av förtroendefulla förhållanden som krävdes. Centralt fanns det en insikt om att organisationsmodellen hade svårigheter att på ett tillfredsställande sätt lösa de relationsproblem som fanns. En källa till irritation var särskilt riksföreningarnas känsla av att komma i skuggan av Tandläkarförbundet i olika sammanhang.

1993 är emellertid organisationslösningen allt för ny för att på allvar ifrågasättas. Ett försök att markera gränsen för Tandläkarförbundets mandat görs genom att ändra sammansättningen av förbundsstyrelsen. På kongressen i december 1993 avskaffas riksföreningarnas bundna mandat i förbundsstyrelsen och dess nya sammansättning präglas av personer med verksamhet och intresse för frågor som anknyter till utbildning, forskning och vetenskap. Förhoppningen är att detta ska innebära en fokusering på förbundsfrågorna och att riksföreningarna ska märka att de kan ta mer plats i sina intressefrågor.

Fastighetsfrågan

En fråga som visar sig få stor strategisk betydelse för organisationsfrågorna är de ansträngningar som gjordes under 1990-talets första hälft i syfte att förvärva en egen kontorsfastighet. Frågans hantering är också symptomatisk för stämningen och samarbetsklimatet vid den här tiden.

Tandläkarförbundet hade redan tidigare, före OK VII, varit intresserad av några fastighetslösningar som inte fullföljts. I bagaget låg också debaclet med den tidigare fastigheten som tandläkarna låtit bygga som ett kårhus men tvingats sälja av ekonomiska skäl, den sk Apolloniaaffären. I korthet handlade det om att fastigheten, som inrymde såväl hotell-, restaurang-

och konferensfaciliteter som lokaler för Tandläkarförbundets egna verksamhet, kom på obestånd. För att undvika konkurs beslutades om ett extra avgiftsuttag av alla medlemmar om 500 kr som tillsammans med försäljning av fastigheten löste frågan. Avgiftsuttaget väckte stor upprördhet bland medlemmarna, särskilt de som var verksamma utanför Stockholmsområdet. Det ledde också till en hel del utträden från förbundet vars skuld aldrig skrevs av. De som då gick ur förbundet kunde därför inte vinna inträde igen med mindre än att de reglerade sin skuld.

Läget var dock att förbundets lokaler, som inrymde alla organisationsdelar, hyrdes i samma fastighet som tidigare hade behövt avyttras. Bedömningen var att det av ekonomiska skäl skulle vara gynnsamt om förbundet kunde förvärva en egen fastighet. På så sätt skulle lokalbehovet tryggas för lång tid och kostnaderna hållas under kontroll. Vid den här tiden hade finanskrisen medfört att fastighetspriserna sjunkit rejält vilket gjorde ett fastighetsförvärv attraktivt. Hos tandläkarorganisationerna fanns också relativt gott om pengar.

Ett problem var dock att tillgångarna var fördelade på en mängd föreningar, stiftelser och fonder. Det var alltså ganska många organ som behövde övertygas för att en affär skulle kunna genomföras. Samtidigt diskuterades hur fonderna skulle kunna fördelas från Tandläkarförbundet och dess nämnder eller stiftelser till riksföreningarna. Särskilt Privattandläkarna var angelägna att åstadkomma en sådan förflyttning av tillgångarna för att ha friheten att kunna lämna Tandläkarförbundet.

Under 1992-93 intensifieras sökandet av en fastighet. De tre kanslierna för Tandläkarförbundet, Privattandläkarna och Tjänstetandläkarna får i uppdrag att ta fram förslag på lämpliga objekt. Ett intensivt sökande tar sin början och under den första perioden framstår det också som att det finns ett seriöst menat engagemang från de berörda kanslierna. Efter hand blir det dock ganska tydligt att Privattandläkarnas intresse är lägre än de andras. De deltar fortfarande i sökandet men hittar ofta mer eller mindre plausibla invändningar mot objekt som presenteras.

Efter förbundskongressen i december 1993 meddelar Privattandläkarna att de inte längre är intresserade av att förvärva en fastighet tillsammans med Tandläkarförbundet och Tjänstetandläkarna. Dock förklarar de sig intresserade av flytta med till nya lokaler, men i så fall som hyresgäster.

Våren 1994 återupptar Tandläkarförbundet och Tjänstetandläkarna sökande efter lämplig fastighet och inför sommaren föreligger ett par intressanta objekt som tillgodoser lokalbehovet såväl för ägarna som för Privattandläkarna som hyresgäster. När nu förutsättningarna för en affär ser ut att föreligga, ökar aktiviteten i medlemsleden och det är framför allt på privattandläkarsidan som reaktionerna kommer och önskemål framförs om att det kallas in till ett särskilt informationsmöte med förbundets lokalföreningar i frågan. Tandläkarförbundet anser i det läget att det är rimligt att göra så och ett möte äger rum i slutet av september. Själva informationsmötet har ingen avvikande uppfattning utan ställer sig positiv till affären att fullföljs.

En kort tid därefter påkallas en extra kongress i frågan. Bakom påkallandet ligger sex av Tandläkarförbundets 27 lokalföreningar och enligt stadgarna är förbundsstyrelsen då skyldig att kalla till en sådan. Extrakongressen avlog styrelsens begäran att få slutföra köpet och därmed dog frågan.

De argument som framfördes för eller emot ett fastighetsförvärv handlade oftast om huruvida det skulle vara en god affär eller om det mest var ett uttryck för förbundsledningens prestige att äga ett stenhus på Östermalm. Bakom tveksamheten torde dock framför allt ligga en osäkerhet om framtiden samt en ambition att flytta tillgångarna till riksföreningarna. Man kan säga att de som var för en fastighetsaffär också var för ett starkt och enat Tandläkarförbund. De som var emot önskade större inflytande för riksföreningarna eller oroades mer av att splittringen i frågan var så stor. Fastighetsfrågan avgjordes i realiteten mest av organisationspolitiska utgångspunkter och till mindre del av ekonomisk lämplighet.

Sacofrågan

Privattandläkarnas relation till Saco har länge varierat mellan tveksam och negativ. Omkring 1990 var inställningen definitivt negativ och den bestämda uppfattningen var att antingen bör medlemskapet i Saco överföras på de anställda tandläkarnas organisationer eller – om en överföring inte får gehör – utträde begäras av Tandläkarförbundet.

Bakom Privattandläkarnas krav låg både ekonomiska och ideologiska motiv. Den ekonomiska aspekten hade förstärkts av att den särskilda avgiften för fria yrkesutövare hade tagits bort vilket innebar ganska märkbar höjning för Tandläkarförbundet där andelen som omfattades av den särskilda avgiften var stor. Ideologiskt anser Privattandläkarna att Saco är en arbetstagarorganisation och känner sig inte bekväma med att förknippas med dem.

Frågan kan egentligen tyckas vara av mindre betydelse men blir ändå en viktig taktisk pusselbit i organisationsfrågorna. För Privattandläkarna var det angeläget att i mesta möjliga mån få bort kopplingar som försvårade ett lämnande av Tandläkarförbundet. Även om det knappast fanns ett medlemsstöd vid den här tiden för att lämna Tandläkarförbundet fanns det ett intresse av att skärpa ”hotet” om en sådan åtgärd.

På våren 1993 begärde Privattandläkarna att förbundskongressen samma år skulle behandla frågan om utträde ur Saco. Tjänstetandläkarna var inte beredda att tillmötesgå detta, men åtog sig att kontakta Saco i syfte att föra över medlemskapet till Tjänstetandläkarna. Detta skedde också under hösten 1993 och Saco-styrelsen lyfte frågan till kongressen samma höst. Frågan var dock sent anmäld och erforderlig majoritet för att ta upp den förelåg inte. Frågan blev därför aldrig behandlad i sak av kongressen.

Efter att frågan förlorats på Saco-kongressen blev reaktionerna starka från Privattandläkarna. I nitton motioner från privattandläkarnas lokalföreningar till Tandläkarförbundets kongress begärdes att åtgärder skulle vidtas som befriade Privattandläkarna från Sacotillhörigheten. Frågan föranledde

heta diskussioner, men för Tjänstetandläkarna var frågan alltför viktig för att hanteras på ett sätt som riskerade medföra att medlemskapet i Saco för Tjänstetandläkarnas del drogs undan. Eftersom Privattandläkarna var i minoritet i förbundet förlorade de frågan när omröstningen skedde.

Ingen hade nog väntat sig en annan utgång när frågan skulle avgöras. För Privattandläkarna var det ändå viktigt att driva frågan till vägs ände, bl.a. för att demonstrera hur en knapp minoritet kunde köras över av en annan intressegrupp. Detta skulle komma att visa sig betydelsefullt för Privattandläkarnas åtgärder under de kommande åren.

1994, året då OK VII börjar ifrågasättas på allvar

Fram till förbunds kongressen 1993 var en stor majoritet övertygade om att organisationsmodellen enligt OK VII i allt väsentligt var rätt väg att gå. Att organisationsfrågorna alltjämt tog så stor plats förklarades av orsaker som hade med själva tillämpningen att göra. Det ansågs att alltför många kompromisser i modellen accepterats och att alla berörda ännu inte förstått hur det var tänkt, framför allt inte när det gällde ansvarsfördelningen mellan riksföreningarna å ena sidan samt Tandläkarförbundet å den andra.

Samtidigt fanns det en stor besvikelse inom alla delar av organisationen rörande uteblivna framgångar i många av tandläkarnas intressefrågor. En utbredd uppfattning var att detta berodde på att förbundet uppfattades som splittrat och inkonsekvent. Ett mer enat och sammanhållet uppträdande förväntades. En motsägelse låg i detta mellan å ena sidan att riksföreningarna kände sig hämmade i att driva sina frågor samtidigt som en ökad samordning förväntades. Ur detta växte idéer om en ny arbetsform fram, nämligen att en ökad frihetsgrad för riksföreningarna skulle accepteras men att det skulle bygga på avtal om samverkan.

I idén om samverkansavtal låg att organisationerna för definierade områden skulle enas om målsättningar och sedan driva dessa gemensamt. På så sätt skulle samverkan kunna ske frivilligt och på lika villkor samtidigt som kraften i agerandet

skulle förstärkas. Tjänstetandläkarna var tillskyndare av att sådana avtal tillkom. Åsikten och erfarenheten där var att det strängt taget inte fanns någon fråga som inte hade en facklig dimension och därmed ett intresse för Tjänstetandläkarna. I grunden är detta ett underkännande av OK VII-modellen som bygger på att varje organisationsdel ska vara fri att förvalta sitt tilldelade ansvarsområde. Avsikten var dock att hantera organisationen smidigt så att ett samordnat uppträdande kunde uppnås.

Från Privattandläkarna var intresset för samverkansavtal lågt. Deras invändning gick ut på att det stred mot principen i organisationsmodellen att någon riksförening skulle kunna tvingas in i en uppfattning eller handlingsalternativ mot sin vilja. Något stöd för att överlämna sig på det sättet till ställningstaganden som kunde göras av Tandläkarförbundet och Tjänstetandläkarna fanns inte inom Privattandläkarna. Den retoriska frågan som ställdes av Privattandläkarna var: Om Tjänstetandläkarna och Privattandläkarna har olika uppfattning, vad anser Tandläkarförbundet då? Var hämtar Tandläkarförbundet sitt mandat att stödja det ena eller andra eller möjligen en tredje linje?

Tandläkarförbundet och Tjänstetandläkarna var ändå intresserade av att få till stånd ett samarbete och slöt ett avtal om samverkan. Privattandläkarna erbjöds att ansluta sig till det, men avvisade efter en tid detta och krävde dessutom att Tandläkarförbundet skulle dra sig ur avtalet med Tjänstetandläkarna. Parterna insåg efter hand att det knappast var meningsfullt att sträva efter en samverkan där Privattandläkarna inte var med. Någon samverkan med utgångspunkt från avtal kom därför aldrig att tillämpas i praktiken.

Under sensvåren 1994 lyfts inom Privattandläkarna frågan om vilka konsekvenser ett utträde ur Tandläkarförbundet får. Det är dels en tydlig signal om att frågan inte längre är främmande för Privattandläkarna men också en startsignal för att börja konkreta förberedelser för att bli oberoende av Tandläkarförbundet och övriga riksföreningar. Det dröjer

emellertid till 1995 innan föreningen visar upp några konkreta ställningstaganden.

Privattandläkarna presenterar under 1995 dels en konsekvensanalys av vad som kan förväntas hända om Privattandläkarna fattar beslut om att lämna samverkan inom ramen för Tandläkarförbundet, dels ett antal förslag om ändringar som stärker Privattandläkarnas oberoende i förhållande till Tandläkarförbundet och övriga riksföreningar. Inför sitt årsmöte på senhösten 1995 föreslås bl a följande förändringar:

- Det krav som infördes lika i alla riksföreningars stadgar att en förändring av ändamål och verksamhetsområde förutsätter förbundskongressens godkännande avskaffas
- Den konstruktion för medlemskap som följde av OK VII byggde på ett primärt medlemskap i en riksförening med ett obligatorisk följande sekundärt medlemskap i Tandläkarförbundet. Det skulle inte gå att enbart tillhöra en riksförening eller Tandläkarförbundet. Den stadgelösningen föreslogs bli avskaffad.
- Ett namnbyte föreslogs också. Sedan 1990 var det formella namnet Sveriges Tandläkarförbund/Privattandläkarna. Istället föreslogs namnet Sveriges Privattandläkarförening.

Styrelsen drog tillbaka förslaget om avskaffad dubbelanslutning till Tandläkarförbundet efter att det förslaget mött stark intern kritik. Övriga delar genomfördes emellertid och därmed stod det klart att OK VII-modellen var överspelad.

1996 – På väg mot en ny organisation

Tandläkarförbundets kongress i december 1995 konstaterade mer uttryckligt att organisationsmodellen inte fungerade i ett antal avseenden. Det ansågs att arbetssättet lett till att förbundet i vid mening uppfattades som otydligt och splittrat. Dessutom bedömdes helheten som kostnads- och resurskrävande till följd av dubbelarbete och svag samordning. Samtidigt fanns det en samsyn om att tandläkarna i någon form behövde kraftsamla inför de utmaningar som utan tvekan fanns. Att OK VII-modellen varit lyckad i ett avseende, nämligen att

undvika en fullständig splittring, nämndes knappast vid den här tiden trots att det var huvudskälet till att den genomfördes.

Förbundsstyrelsen föreslog inför 1995 års kongress att den skulle få i uppdrag att utvärdera OK VII. Det förslaget avvisades dock med motiveringen att utvärdering var överflödig. En sådan bedömdes inte meningsfull eftersom det stod klart att OK VII redan hade havererat. Uppdraget blev istället att med hjälp av en utomstående konsult genomföra en förutsättningslös utredning för att ta fram förslag på åtgärder i syfte att bibehålla en sammanhållen tandläkarorganisation.

Uppenbart var att kongressens förtroende för styrelser och kanslier att lösa organisationsfrågan saknades. Det blev därför ett uttryckligt krav att externa oberoende konsulter engagerades för uppgiften. Särskild vikt skulle också läggas på medlemsförankring, uppenbarligen för att dämpa inflytandet från centrala förtroendemän och funktionärer.

Större delen av året disponeras av anlitate konsulter för att ta itu med kongressens uppdrag. En betydande del av konsulternas arbete ägnas åt kontakter med lokala organ och enskilda medlemmar i syfte att hitta en modell som kan sägas vara medlemsförankrad.

När konsulterna presenterade sin rapport på senhösten 1996 inrymde den en mängd förslag. Innebörden i huvudsak var dock att övergå till ett samlat förbund. Det blir också det alternativ som förbundsstyrelsen tillstyrker när förslaget överlämnas till en extrakongress våren 1997. Tanken är att återkomma till den ordinarie kongressen hösten 1997 med detaljerade förslag om extrakongressen accepterar den principiella inriktningen.

Inom Privattandläkarna diskuterades ett annat alternativ som de kallade två-förbundsmodellen. Innebörden av det alternativet är att Privattandläkarna och Tjänstetandläkarna blir separata förbund med fullt ansvar för all verksamhet som ingår i åtagandet gentemot sina respektive medlemmar. Därutöver ska det finnas ett Tandläkarförbund som får som uppgift att hantera gemensamma frågor på uppdrag från de två förbunden.

Extrakongressen fann emellertid inte att vare sig konsulternas och förbundsstyrelsens en-förbundsmodell eller

Privattandläkarnas två-förbundsmodell tillgodosåg önskemålet att både hålla ihop förbundet och tillerkänna riksföreningarna handlingsfrihet. Det kongressutskott som beredde frågan fick uppdraget att fortsätta sitt arbete och återkomma till den ordinarie kongressen det året med ett nytt principförslag med målet att en gemensam organisation ska tillskapas.

Krusenbergsöverenskommelsen

Den av förbundskongressen tillsatta arbetsgruppen, förstärkt med representanter från riksföreningarna, samlades till några möten under 1997, men det var i samband med ett internatsammanträde på sensommaren som de viktiga huvuddragen drogs upp. Detta skedde på Krusenbergs herrgård och har därför alltsedan dess kommit att kallas för Krusenbergsöverenskommelsen.

Den centrala innebörden i Krusenbergsöverenskommelsen består av två delar. Den ena delen handlar om att definiera vilken verksamhet man kan enas om att hänföra till Tandläkarförbundets ansvarsområden. Den andra frågan syftar till att skapa en sådan beslutsordning inom Tandläkarförbundet att de stora riksföreningarna inte kan köras över eller hindras från att agera efter sina egna ställningstaganden.

Beträffande verksamhet för Tandläkarförbundet arbetade gruppen efter principen att "fylla säcken". Utgångspunkten var att säcken var tom och att områden som gick att enas om skulle läggas i säcken. Det som inte gick att enas om fick bli en angelägenhet helt och hållet för riksföreningarna själva. Områden som gruppen kunde se som lämpliga att tillföra säcken var sådana som kretsade kring områden som vetenskap, forskning, utbildning, arbetsmiljö eller arbetsmarknad. Sammantaget var det ett femtontal punkter som ansågs kunna utgöra förbundsområden. Däremot förtecknades inte områden som absolut skulle lämnas utanför förbundets engagemang, men det var ändå uppenbart att frågor som berörde det fackliga området eller företagarfrågor låg utanför. Likaså skulle Tandläkarförbundet förhålla sig neutralt i frågor som anknöt till den statliga tandvårdsförsäkringen eller konkurrensfrågor inom tandvården.

Tandläkarförbundets verksamhetsområden, eller säckens

innehåll, skulle inte vara statistiskt. Tvärtom förutsågs att det skulle finnas en öppenhet för att ompröva innehållet relativt frekvent. Hela områden ansågs kunna läggas till eller tas bort och på det sättet flyttas mellan förbund och riksföreningar. I den löpande verksamheten byggdes en möjlighet för förbundsstyrelsen att hänskjuta en fråga till riksföreningarna om enighet inte kunde nås. För att säkra detta gavs förbundsstyrelsen en speciell sammansättning.

Förbundsstyrelsen skulle enligt Krusenbergsöverenskommelsen bestå av åtta ledamöter. Av dessa skulle två från Privattandläkarna respektive Tjänstetandläkarna utses på bundna mandat. Ordföranden skulle inte ha utslagsröst. Syftet med detta var att åstadkomma en beslutsordning där Tjänstetandläkarna och Privattandläkarna aldrig skulle kunna köras över om de var överens. Uppstod en sådan situation skulle ärendet istället hänskjutas till riksföreningarna för vidare hantering.

Med principerna i Krusenbergsöverenskommelsen, fastställda av förbundskongressen i december 1997, kunde tandläkarorganisationerna fortsätta att arbeta i någorlunda harmoni under det närmast följande decenniet.

Epilog

1999 avskaffades prisregleringen och etableringskontrollen i svensk tandvård. Vårdgivarna kunde nu anpassa sina priser till verkliga kostnader. Att bedriva tandvård blev i ett slag betraktat som lönsamt. Arbetslösheten som fanns för tandläkare under 1990-talet försvann i princip helt. Tandvården börjar helt enkelt må ganska bra och medlemmarnas tryck på sina föreningar mildras.

Umgänget mellan riksföreningarna är ganska konfliktfritt och de kan enas om några ytterligare förskjutningar av ansvarsområden till riksföreningarna från Tandläkarförbundet vilka genomförs tämligen odramatiskt 2003.

25 år med etableringskontroll har också medfört att tandvårdens struktur med sin uppdelning i privattandvård och folktandvård är starkt befäst. Våldigt få ser vid den här tiden att

tandvården – utom rent marginellt - kan bedrivas på annat sätt. Det är antagligen ett skäl till att det tar några år in på 2000-talet innan vi kan se några egentliga strukturförändringar.

Så småningom börjar förändringar ske. Nya tandvårdsföretag tillkommer som anställer tandläkare. Vi får privata tjänstetandläkare. Politiskt stimuleras också den utvecklingen bl a för att öka konkurrensen inom tandvården. Särskilt inom Privattandläkarna bedöms framtiden innebära att stora interna anpassningar måste ske för att möta nya behov. Privattandläkarna ser också sin ekonomiska bas förändras när medlemmarna i ökad grad utgörs av privatanställda med medlemsavgifter i stället för företagares serviceavgifter.

Mot bakgrund av detta – och säkert många andra skäl – påbörjar Privattandläkarna ett stort och ambitiöst utvecklingsprojekt. Huvuduppgiften är att etablera Privattandläkarna som en branschorganisation för privat tandvård som ska samla privata vårdgivare inom tandvård. Principiellt förskjuts kontrollen av riksföreningen på det viset från tandläkare till företag. I praktiken antogs i och för sig att dessa företag väsentligen skulle företrädas av tandläkare.

För oss som stod utanför Privattandläkarna och deras utvecklingsarbete upplevde vi att mycket av deras planer var diffusa eller dunkla. Vi hade helt enkelt svårt att förstå vad de egentligen ville. Under åren runt 2010 blev relationerna riktigt dåliga. Många försök till möten gjordes men blev som regel avlysta av än det ena än det andra skälet. I slutet av 2010 bad Tandläkarförbundet, efter begäran från Privattandläkarna, Saco om hjälp med att medla mellan Privattandläkarna, Tjänstetandläkarna och Tandläkarförbundet. Så skedde också genom att Åke Lindström fick uppdraget att föra samtal med parterna. Han knöt Benne Lantz och Cecilia Herm till sig i ett medlarteam som under 2011 förde överläggningar. Medlingsförsöket lyckades dock inte föra parterna närmare varandra.

I slutet av 2011 beslutar Privattandläkarna att klippa alla kopplingar till Tandläkarförbundet. Privattandläkarförreningen och deras drygt 3 000 medlemmar är därmed inte

längre medlemmar i Tandläkarförbundet. Sedan dess är Privattandläkarna en branschorganisation helt utanför Tandläkarförbundet.

I syfte att ge de tandläkare som ofrivilligt blivit av med sitt medlemskap i Tandläkarförbundet en möjlighet att vara kvar erbjöds medlemskap hos Tjänstetandläkarna. Omkring hälften av de berörda tandläkarna återanslöts på det sättet. Efter ca ett år etablerade gruppen en ny riksförening som benämns TEV, Tandläkare Egen Verksamhet.



Sacos statliga förhandlingsverksamhet 1966 - 2000-talet - en spännande resa

Av Kjell Eriksson och Sven Kinnander

Syfte och huvudinriktning

Syftet med vår berättelse är att ge en samlad bild av vissa viktigare skeenden i SACOs statliga förhandlingsverksamhet under den tid vi varit verksamma. Vi hoppas att detta skall bidra till en ökad kunskap om de problem vi brottades med under denna period och hur vi tänkte och resonerade för att åstadkomma bättre system och lösningar samt utfall för våra grupper. Vi hoppas att detta skall kunna bidra till att minska eller eliminera det "kunskapsglapp eller historielöshet" som vi ibland kan uppleva föreligger hos våra efterträdare och yngre kollegor. Vi har försökt fokusera på ett begränsat antal händelser och skeenden - ofta av ganska dramatisk natur - för att åstadkomma detta och nå våra mål. Huvudlinjerna avser följande:

Vilka förändringar behövdes för att bryta LO - och TCO-sidans dominerande inflytande inom förhandlingsområdet under framförallt 1970-talet.

Hur skulle vi genom att utveckla förhandlings- avtals- och lönesystemen kunna bidra till att skapa bättre löner och köpkraft för akademikerna. Det handlade framförallt om att öka lönespridningen och därigenom främja det ekonomiska värdet och intresset för akademisk utbildning.

Detta skulle för det första ske genom att verksamheten sattes i centrum för lönebildningen i stället för mera "politiskt" betingade utjämningssträvanden. Dessutom krävdes en mera decentraliserad och lokal lönebildning med ökat inslag av individuell och differentierad lönesättning.

Sammantaget handlade det också om att på olika sätt minska LOs och TCOs enligt vår mening alltför dominerande inflytande - och samtidigt kunna ha goda relationer till dem och våra kollegor där. Till det kommer utvecklingen av avtals- och lönesystemen under hela denna period liksom de nog

så dramatiska konfliktfrågorna 1970-71 som handlade om köpkraften, 1986 som bottnade i situationen på den kommunala sektorn och 1989-90 som handlade om lärarnas villkor och löner kopplat till kommunaliseringen av skolan.

Som en röd tråd genom det hela går också kampen för att stärka de "statliga" förbundens möjligheter att på egen hand driva sina frågor utifrån de förutsättningar och problem som förelåg för akademikerna på den statliga sektorn och inte begränsas av intressen på andra avtalssektorer. I detta låg också att värna om vår egen organisation och inte behöva "riskera" att drunkna inom alltför TCO-dominerade förhandlingskonstellationer.

I allt väsentligt tycker vi att vi lyckats ganska väl – trots allt motstånd - eller i vart fall "fallit med flaggan i topp". Det gäller framförallt de stora konflikterna 1970 -71 när det gällde köpkraften och 1989 - 90 när det gällde skolans och lärarnas väl och ve.

Bakgrund - Partsförhållandena vid mitten av 1960-talet

Privata sektorn

På den privata sektorns arbetarsida låg partsställningen på de enskilda förbunden inom LO. De förhandlade gemensamt och samordnat gentemot SAF i övergripande frågor på den centrala nivån och därefter med SAF's respektive förbund i de förbundsspecifika frågorna. När de avtalen träffats fördes ofta lokala förhandlingar med respektive företag på den lokala nivån.

På tjänstemannasidan var de dominerande förbunden SIF (sedermera Unionen) och Salf (sedermera Ledarna) inom TCO och CF (Civilingenjörsförbundet, sedermera Sveriges Ingenjörer) inom SACO. De förhandlade också gemensamt och samordnat gentemot SAF i övergripande frågor och därefter med respektive förbund inom SAF och de olika företagen på den lokala nivån. Övriga förbund inom SACO saknade med några undantag partsställning.

Offentliga sektorn

Stats- och kommunaltjänstemännens organisationer hade länge eftersträvat förhandlings- och konflikträtt motsvarande den som gällde på den privata sektorn. De lyckades också 1965 få förhandlings- och konflikträtt med utgångspunkt från vad som gällde där. Reformen hade föregåtts av ett omfattande och flerårigt utredningsarbete. En förutsättning var att antalet parter på den statliga sektorn inte skulle vara flera än de fyra etablerade centralorganisationerna, det vill säga en part från vardera LO, TCO, SACO och SR (Statstjänstemännens Riksförbund). En annan förutsättning var att samhällsfarliga stridsåtgärder inte skulle få vidtas. De centrala avtalen skulle också träffas gemensamt av dessa fyra parter. De närmare formerna reglerades i ett särskilt Huvudavtal. Den nya förhandlings- och konflikträtten skulle få tillämpas fr.o.m. 1966 års avtalsrörelse.

Statliga sektorn

På den statliga arbetsgivarsidan skulle partsställningen utövas av Statens Avtalsverk SAV som var en nyinrättad myndighet under finansdepartementet. På tjänstemannasidan skulle den utövas av de fyra parterna

- Statstjänarkartellen inom LO, sedermera Statsanställdas förbund och SEKO
- TCO's statstjänstemannasektion, sedermera TCO-S
- SACO (Läkarförbundet erhöll dock egen partsställning) och
- SR.

Inom SACO var Lärarnas riksförbund LR det största förbundet med medlemmar huvudsakligen inom det allmänna skolväsendet. Jurist- och Samhällsvetareförbundet JUS var det näst största förbundet med medlemmar huvudsakligen inom den allmänna statsförvaltningen och rättsväsendet.

Beslut om att träffa avtal och vidta konfliktåtgärder skulle fattas av SACO's styrelse. Förhandlingarna fördes av den stora förhandlingsdelegationen som bestod av en företrädare för alla förbund som hade statligt anställda medlemmar. Därutöver ingick vd och förhandlingschefen på Saco.

Den lilla förhandlingsdelegationen valdes av den stora förhandlingsdelegationen och utsågs enligt praxis som förhandlingsledning och bestod normalt av

- Sacos vd och förhandlingschef
- Ett antal förhandlingschefer som också enligt praxis kom från de större statliga förbunden LR, JUS och CF samt
- Ett antal företrädare från de övriga förbunden (oftast kansli - eller förhandlingschefer).

Kommunala sektorn

På den kommunala sektorn låg partsställningen på förbunden. De måste dock uppträda gemensamt och träffa gemensamma avtal i de övergripande frågorna. Konfliktåtgärder fick bara vidtas om de godkändes av SACO's styrelse.

Förhandlingsrättens första år

1966 ägde de första förhandlingarna rum sedan den fullständiga förhandlingsrätten trätt i kraft. SACO började förhandlingarna i mars. Under senkvåren blev ett avtal klart efter medverkan av en medlingskommission under Jarl Hjalmarssons ledning. Det innebar en löneökning med cirka 17 % för SACO-sidan under tre år.

Lärarna var emellertid bara delvis berörda av detta avtal. Endast de generella tilläggen och en ny löneplan U som medförde en lönehöjning om en lönegrad avsåg denna grupp. Förhandlingarna skulle därefter fortsätta utan fredsplikt.

Det första budet från SAV som kom den 1 juli innebar inte några som helst förbättringar för lärarna. Efter hårda förhandlingar lade SAV den 17 augusti fram ett slutbud. SACO avvisade detta bud den 23 augusti men var beredda att avbryta förhandlingarna. Nya förhandlingar kom då omedelbart igång och natten mellan den 23 och 24 augusti pågick intensiva förhandlingar som slutade i en överenskommelse. Denna "nattöverenskommelse" var mycket förmånlig för SACO och gav ett stort utfall.

Efter den slutliga överenskommelsen skedde emellertid det så kallade "elefantinhoppet" som innebar att ecklesiastikdepartementet – men i realiteten

finansdepartementet – den 9 september lade fram ett förslag till organisatoriska förändringar på skolområdet. För att få ut något av lönehöjningarna skulle LR bli tvunget att acceptera stora förändringar och försämringar i fråga om undervisningsskyldighet och ferier med mera för lärarna.

I detta skede strandade förhandlingarna och SACO varslade om strejk. En medlingskommission misslyckades och ett 1000-tal medlemmar i Stockholm, Malmö och Lund gick ut i strejk. Första oktober lade medlarna fram ett förslag som gynnade TCO men var mycket dåligt för SACO. Svaret blev att SACO utökade sin strejk varpå SAV svarade med att lockouta 20.000 lärare och skolledare från den 20 oktober. SACO svarade med ytterligare strejker.

Den 5 november kom parterna överens om avtal för vissa styrande grupper och konflikten kunde avblåsas. Först den 14 december hade vissa öppna frågor lösts och en slutlig överenskommelse kunde då nås. Genom detta avtal blev utfallet för SACO på undervisningsområdet 18 – 19 procent under en treårsperiod. Variationen var stor – för vissa grupper knappt 13 procent medan den var betydande för andra grupper.

Även inom det allmänna förvaltningsområdet, rättsområdet och affärsverken hade utfallet för SACO-grupperna blivit bra och låg i storleksordningen 15 – 20 % under treårsperioden. Men även där var variationerna stora mellan olika områden och grupper. Sammantaget hade SACO i den första lönerörelsen efter förhandlingsrättens införande stora framgångar genom 1966 års avtal.

1966 års SACO-konflikt var den första stora konflikten inom den offentliga sektorn efter det att den nya förhandlingsrätten trädde i kraft. Den blev därför mycket uppmärksam i medierna. Motsättningarna mellan parterna hade i många fall varit mycket stora. Man var i många stycken osäkra på hur konfliktreglerna skulle tillämpas. Utfallet för SACO - grupperna var markant bättre än för övriga organisationer både inom den privata och offentliga sektorn.

Våra framgångar berodde i första hand på att SACO genomfört ett omfattande och gediget förberedelsearbete som även

innebar att man på ett mycket aktivt sätt skulle vara beredda att utnyttja den möjlighet att vidta fackliga stridsåtgärder som den nya förhandlingsrätten gav möjlighet till. SACO var helt enkelt snabbare med att utnyttja de möjligheter den nyvunna förhandlings- och konflikträtten skapat. Det väckte stor irritation och starka reaktioner framförallt inom LO men också inom TCO. Det verkade som om vare sig de eller arbetsgiversidan hade räknat med vårt "tuffa" agerande. Inför 1969 års avtalsrörelse bestämde de sig uppenbarligen för att en upprepning av SACO's framgångar inte skulle få ske en gång till. Fördelningsprofilen blev då också i stort sett den omvända. Det väckte i sin tur stor bitterhet inom SACO.

1970-års avtalsrörelse

Utöver de spänningar som uppstått mellan parterna på den statliga sektorn hade situationen inför 1970-års lönerörelse påverkats inte minst av studentrevolterna 1968 och de allmänpolitiska svallvågorna av dem. Detta kom för övrigt att prägla "klimatet" och utvecklingen under hela 1970-talet och en bit in på 1980-talet.

Hela det skeendet hade skapat en situation inför 1970 - års avtalsrörelse som var minst sagt rörig och infekterad på den offentliga sektorn. Men stora spänningar hade också uppstått mellan den offentliga och privata sektorn.

Privat femårsavtal

På den privata sektorn hade SIF, SALF och CF - bland annat för att inte involveras i denna "röra" på den offentliga sektorn - träffat ett femårsavtal om lönerna 1969. Avtalet innehöll en uppsägningsrätt efter tre år om förutsättningarna skulle ha förändrats på ett mera påtagligt sätt .

Det bör i sammanhanget redan nu nämnas att dessa tre förbunds samarbete så småningom följdes av att Privattjänstemannakartellen PTK bildades 1973. Medlemskap där förutsatte bland annat att det fanns överenskommelse om gränsdragning och dubbelanslutning av medlemmar mellan berörda TCO- och SACO- förbund där rekryteringsområdena överlappade varandra.

PTK skulle företräda sina medlemsförbund genom att förhandla och träffa centrala avtal i gemensamma och övergripande frågor. Tjänstemannaförbund som inte var medlemmar i PTK skulle inte ha partsställning. Detta hade skapat stort missnöje och turbulens inom SACO och inom ett flertal förbund som inte ville bli medlemmar i PTK på dessa villkor.

Syftet var som vi upplevde det bland annat att

- åstadkomma en motvikt mot LO's starka inflytande i de centrala förhandlingsfrågorna
- skapa en gemensam förhandlingsorganisation för de TCO
- och SACO - förbund på den privata sektorn som skulle få/ha partsställning gentemot SAF och de respektive arbetsgivarförbunden, och -att den centrala partsställningen skulle ligga på PTK och inte på centralorganisationerna TCO och SACO

Centralorganisationerna TCO och SACO hade därmed stängts ute från de centrala förhandlingarna.

Köpkraftsresonemanget

SACO drev inför 1970-års avtalsrörelse på den offentliga sektorn att 1968 års köpkraftsnivå skulle återställas för akademikerna. Därutöver skulle de få del i den köpkraftsförbättring som kunde ske under de kommande åren eftersom de bidrog till att skapa den. Hänsyn skulle tas till både bruttolöne-, skatte- och inflationseffekter. Det innebar att man från bruttolöneökningarna skulle dra av den skatt man fick betala på löneökningen och den inflation som drabbade denna nettolöneökning.

När det gällde köpkraftsförbättringen förklarade vi att den för vår del skulle kunna hållas så låg som 5 öre mer per timme. Det var avsett att förefalla modest. Men reaktionen i omvärlden blev minst sagt både förvånad och upprörd när våra yrkanden visade sig innebära bruttolöneökningar i storleksordningen 20 - 25 procent för att uppnå det.

De höga siffrorna berodde naturligtvis i första hand på att skattesystemets höga marginaleffekter i kombination med den

kraftiga inflationen drabbade våra medlemsgrupper särskilt hårt. Kritiken mot vårt synsätt och reallöneresonemang blev minst sagt kraftig. Däremot var stödet från förbunden och deras medlemmar massivt - om än med några undantag. Det gällde dels CF som hade merparten av sina medlemmar på den privata sektorn och dels vissa namnkunniga ekonomer - varav några till och med lämnade sina förbund.

Inför och under avtalsrörelsen skedde en nära samverkan mellan oss och SR både när det gällde köpkraftsresonemanget och agerandet gentemot med- och motparterna. Bidragande till det var dels att en stor del av deras medlemmar upplevde köpkraftsutvecklingen på ungefär samma sätt som våra grupper och dels insikten om att möjligheterna att lyckas förutsatte en samverkan.

Upptakten och De fyras gäng

Förbunden inom LO och TCO på den offentliga sektorn, det vill säga SF, TCO-S, SKAF och SKTF -som allmänt kom att kallas "de fyras gäng" (hämtat från "ledningskvartetten" under kulturrevolutionen i Kina) - hade för sin del träffat en överenskommelse om att driva förhandlingarna gemensamt och i samverkan genom den sk Saxnäs - överenskommelsen. De krävde också mycket kraftiga låglönesatsningar. Det försvårade naturligtvis möjligheterna till framgångar för SACO och SR.

Vi uppfattade det som att ett huvudsyfte var att SACOs framgångar i mitten av 1960-talet inte skulle få återupprepas vare sig när det gällde löneökningarnas storlek eller fördelning. SACOs inflytande och påverkansmöjlighet skulle helt enkelt minska. I praktiken kom det också att bidra till att den offentliga sektorn blev ledande när det gällde utrymmets storlek och fördelning under hela 1970-talet.

Det skall i sammanhanget noteras att den offentliga sektorn kunde förväntas växa kraftigt när det gällde antalet anställda under de framförliggande åren. Parterna där kunde i och med detta förväntas bli en allt tyngre aktör när det gällde lönebildningen. De fyras gäng verkade eftersträva att den offentliga sektorn skulle få ett större inflytande när det gällde löneökningarnas storlek och fördelning och att det skulle ge spridningseffekter över hela arbetsmarknaden.

Inom SACO var vi mot denna bakgrund helt klara över att vår uppläggning var starkt motarbetad från många håll. Till det bidrog dessutom att en stark samsyn rådde mellan de fyras gäng och regeringen. Vår uppläggning och trovärdighet förutsatte därför en hög beredskap att vidta konfliktåtgärder.

Det praktiska jobbet

För oss som förhandlare blev arbetet både tufft och intensivt. Det gällde i första hand att i samarbete med förbundens ombudsmän ta fram förslag till yrkanden och konfliktåtgärder. Till det kom att medverka vid utarbetande av ett nytt "datoriserat" ADB-baserat system för utbetalning av konfliktersättningen. Den skulle beräknas individuellt och motsvara ca 80 % av bruttolönen minus skatt och med beaktande av margineffekterna. Det innebar att helt nytt löneutbetalningssystem skapades för dem som var i konflikt.

Vi måste också utarbeta underlag för och förmedla information i förhandlings- och konfliktfrågor från den centrala nivån/ förhandlingsledningen till förbunden, den regionala och lokala organisationen samt de enskilda förbundsmedlemmarna såväl skriftligt som muntligt. Vi upplevde att vår uppläggning och inriktning av lönerörelsen hade starkt stöd bland förbunden och deras medlemmar.

Arbetet var både omfattande och krävande. Samtidigt präglades det av stor entusiasm från alla inblandade. Det påverkades samtidigt i hög grad av snabba och idérika uppslag från en minst sagt kreativ SACO - vd. Inte sällan fördes också budskapen därifrån mera fram i massmedia än direkt till motparten.

Särskilt kan nämnas att vi kvällen innan våra inledande konfliktåtgärder varslades till motparten ringde upp våra länsombud som i stora stycken var ryggraden i den nyuppybyggda regionala konfliktorganisationen. Vi meddelade dem helt enkelt att vi skulle varsla om konflikt påföljande dag och att de var utsedda till länsombud. De skulle också med post (det var långt före faxarnas, mobilernas, sms:ens och e-mailens tid) få närmare information om sina uppgifter samt våra yrkanden och konfliktåtgärder. Samtidigt kallades de till ett centralt informationsmöte någon vecka senare. Därefter

lade vi tämligen snabbt och abrupt på luren för att de inte skulle börja diskutera eller protestera.

Konflikten

Uppslutningen internt kring vår linje och inriktningen i lönerörelsen var stark och entusiastisk. Avtalsrörelsen blev starkt politiserad – inte minst genom att en nära koppling och en god samsyn förelåg mellan de fyras gäng, Avtalsverket och regeringen, som var deras uppdragsgivare.

Vi lade våra yrkanden hösten 1970. Vi fick inget som helst gehör varken för dem eller för vårt köpkraftsresonemang. Tvärtemot innebar buden från SAV kraftiga låglöneprofiler. Vi hade yrkat över 20 procent men fick som svar i SAVs första bud ca 4 - 5 procent. Vi hade kort sagt stora svårigheter att komma in i meningsfulla realförhandlingar. Till slut återstod ingen annan utväg än att vidta konfliktåtgärder. De omfattade både den statliga och kommunala sektorn. Konflikten utlöstes och eskalerade i snabb takt genom omfattande lockoutgärder från arbetsgivarsidan och ytterligare strejker från vår sida. Den kom så småningom att omfatta i storleksordningen 40 - 45000 SACO-medlemmar och ytterligare uppemot 4 000 medlemmar i SR-förbunden. Samarbetet mellan oss och SR fungerade också väldigt bra under hela avtalsrörelsen och konflikten.

Både den regionala och lokala konfliktorganisationen liksom systemet för utbetalning av konfliktersättning som byggts upp på mycket kort tid fungerade lyckligtvis bra. Inte minst med hänsyn till att konflikten i slutskedet omfattade så många medlemmar.

Konfliktåtgärderna hade stor effekt. Den mediala uppmärksamheten var enorm. Där tilldrog sig skolområdet som vanligt stort intresse. Det gällde också bland annat tågtrafiken som mer eller mindre lamslogs genom att trafikledarna inom SR strejkade. Arbetsgivarsidan försökte på olika sätt kringgå detta, till exempel genom så kallade "bandispositioner".

Till slut vidtog staten den uppseendeväckande åtgärden att lockouta till och med officerarna inom SR. Det kom inte minst att väcka stor internationell uppmärksamhet och fick stora delar av den internationella pressen och medierna att styra kosan till Sverige.

Tvångslagen/Tjänstepliktslagen

Konflikten avbröts därefter till vår bestörtning genom att riksdagen med stor majoritet beslutade om en så kallad "tvångslag" som förbjöd stridsåtgärderna under en viss tid. Som huvudskäl anfördes både konfliktens effekter och SACOs ansvarslösa agerande. Man kan fråga sig om inte också statens egen officerslockout spelade stor roll.

En riksdagsman och tillika facklig förbundsordförande (Yngve Persson i Träindustriarbetare- förbundet) anförde till och med i Riksdagsdebatten att SACO borde "tas i örat". Vi kunde notera att bara Kommunisterna (av principiella skäl) och ungefär hälften av Högerens/Moderaternas ledamöter (kanske för att en stor del av deras väljare - med rätt eller fel - upplevdes vara akademiker/högre tjänstemän) röstade emot.

Själva ansåg vi att våra konfliktåtgärder inte innebar någon samhällsfarlighet efter de dispenser som vi medgivit och de beslut om samhällsfarlighet som fattats av den särskilda partssammansatta nämnd som hade att pröva dessa frågor och som vi följde.

Vår egen utvärdering som gjordes efteråt visade att effekterna var mycket omfattande men knappast samhällsfarliga. Men vi kunde inte annat än acceptera "konfliktförbudet" som ett fait accompli som vi måste respektera - även om vi internt förde diskussioner om att inte följa tvångslagen utan helt enkelt i strid mot den fortsätta konflikten. Den tanken förkastades dock - inte minst eftersom Jurist- och samhällsvetareförbundet bestämt motsatte sig det. I stället rättade vi in oss i ledet och koncentrerade oss på att marknadsföra att våra medlemmar tvingades utföra "tvångsarbete".

Upplösningen

LO- och TCO-sidan träffade ett avtal på en relativt hög nivå och med en utomordentligt kraftig låglöneprofil. Det handlade om i storleksordningen 25 - 30 procent under den treåriga avtalsperioden. Löneökningarnivån för akademikergrupperna och SR's medlemmar uppgick till knappt hälften av den nivån. Utfallet blev för de olika organisationerna följande: LO 30 %, TCO 27 %, SR 17 % och SACO 13 % under den treåriga avtalsperioden.

SACO beslutade för sin del att inte träffa något avtal på den statliga sektorn. Det innebar att vi skulle leva avtalslösa och utan fredsplikt. Vi sade dessutom upp det statliga huvudavtalet för att "befria" oss från dess fredspliktsregler. Det markerade också att vi inte var beredda att leva med ett avtal som politikerna inte respekterade när de fackliga konsekvenserna blev för obekväma. Men det medförde också att vi hade stora svårigheter att medverka i de olika typer av tillämpnings- och fördelningsförhandlingar som ägde rum under avtalsperioden. Vi var minst sagt ute i kylan.

På den kommunala sidan gjorde förbunden en annan bedömning och träffade avtal.

Reflektioner och Konsekvenser

Det principiellt anmärkningsvärda med tvångslagen tyckte vi var att staten agerade i två skepnader. Som arbetsgivare "vägrade" man att förhandla fram en lösning och som lagstiftare vidtog man tvångsåtgärder för att genomdriva sin vilja. I stället för tvångslagen borde väl arbetsgivarna egentligen drivit frågan om "samhällsfarlighet" den rättsliga vägen. Det vill säga hävdade att konflikten var olovlig eftersom den fått effekter som stred mot huvudavtalets regler om samhällsfarlighet och fått frågan prövad och slutligt avgjord av Arbetsdomstolen

Det kan noteras att SACO's vd Bertil Östergren var statlig förhandlingsledare och den klart drivande kraften under hela avtalsrörelsen och konflikten samt när det gällde att inte träffa avtal utan i stället leva avtalslösa och säga upp huvudavtalet. Han kunde upplevas som väldigt framgångsrik i medvind men inte lika vinnande i motvind.

På den kommunala sektorn var SACO's förhandlingschef Benne Lantz förhandlingsledare. Förbunden hade en större självständighet och ett större inflytande där än på den statliga sektorn. De valde i stället att genom förhandlingar och kompromisser försöka nå ett så bra utfall som möjligt. Det gällde att rädda vad som räddas kunde i stället för att leva avtalslösa. Det var en jobbig och känslig fråga - inte minst på SACO- kansliet - att vi valde olika linjer i den frågan.

Sammantaget ledde utvecklingen till ett starkt motstånd mot Bertil Östergren inte bara inom kansliet. Där gick det så långt att handläggarna enhälligt ställde ett ultimatum: Antingen slutar Bertil Östergren eller också slutar vi alla handläggare på kansliet.

Även inom SACO-styrelsen och bland merparten av förbunden var kritiken mot honom stark. Sammantaget slutade det med att han tvingades lämna sin post. Osborne Bartley från Läkarförbundet blev i samband därmed heltidsengagerad ordförande kombinerat med att en kanslichef skulle svara för de administrativa frågorna.

För att ytterligare belysa vår ganska pressade situation kan nämnas att SACO närmast dödförklarades av vissa arbetsmarknadsreportrar och i en del media i anslutning till sitt 25-årsjubileum något år efter konflikten.

Men man kan också - åtminstone i efterhand - ställa sig frågan om eller hur det varit möjligt att uppnå samma avtal både med oss och "de fyras gäng". De krävde ju långtgående löneutjämning och vi ökad lönespridning. Grundfelet var måhända att avtalen skulle träffas gemensamt med alla fyra fackliga organisationerna som hade så svårförenliga målsättningar och uppfattningar. Men vi hade uppenbarligen också överskattat våra möjligheter att i det "politiska" läge som förelåg genom traditionella fackliga metoder genomdriva så pass omfattande och kontroversiella åtgärder som vi vidtog.

Konflikten innebar att SACO i praktiken under lång tid varit utestängda från förhandlingarna. Den hade också lett till starka påfrestningar på den gemensamma konfliktfonden. Vi hade dock klarat finansieringen även om flera av förbunden blivit hårt ekonomiskt ansträngda.

Stödet från medlemmarna hade varit massivt. Inte minst hade det framgått vid de upprepade informationsmöten vi genomförde på skilda platser över hela landet. Särskilt uppmärksammade och sprängfyllda av medlemmar var de då vi vid några tillfällen i Stockholm höll dem i Konserthuset och Blå hallen i Stadshuset. Detsamma gällde också att så många medlemmar aktivt marknadsförde att "tvångsarbete pågick"

genom information om det på dörren till kontorsrummet eller en dekal på arbetsrummet eller skrivbordet med texten **Här pågår tvångsarbete.**

Efterspelet och presidieuttalandet

Kontakter etablerades en tid efter avtalsrörelsen mellan presidierna i SACO och TCO (som uppenbarligen upplevde SACO som kraftigt försvagat). Det ledde fram till ett gemensamt uttalande från dem om förhandlingssamverkan mellan TCO och SACO. Det var inte alls förankrat internt. Reaktionerna hos oss i kansliets ledningsgrupp blev både starka och snabba när vi fick del av det på ett sedvanligt veckosammanträde.

Vi upplevde det som ett första steg mot ett "samgående" mellan SACO och TCO på förhandlingssidan - något som var helt främmande för oss. Vi bedömde också att TCOs långsiktiga målsättning om en enad tjänstemannarörelse utan ett separat SACO som de alltifrån SACOs bildande eftersträvat nu genom presidieuttalandet låg inom närmare räckhåll än någonsin tidigare. Till det kom naturligtvis också att TCO-sidan genom sin akademikerfientliga lönepolitik och "allians" med LO upplevts som en av våra största "fiender" under avtalsrörelsen och konflikten. Och nu skulle vi plötsligt samarbeta med dem.

Vi tog omedelbart kontakt med de ledande förhandlings- och kanslicheferna. Det ledde till att den stora förhandlingsdelegationen snabbt inkallades för att behandla frågan. Det stod där lika klart att det inte fanns någon förståelse för uttalandet hos den och "förhandlarna" inom SACO-förbunden på den offentliga sektorn. Stämningen var minst sagt upprörd. Kritiken mot presidieuttalandet var också stark på en därefter följande konferens med förbundsordförandena.

Man kan fråga sig hur presidiet i SACO kunde sitta kvar - inte minst hur den relativt nye ordföranden kunde göra det. Vi ville naturligtvis undvika alla de problem och förtroendekriser en sådan utveckling skulle innebära. Dessutom rådde stor uppslutning och enighet om att Osborne Bartley hanterat sitt uppdrag i övrigt på ett föredömligt sätt.

För att inte göra ont värre förde vi därför diskussioner under lång tid mellan "parterna" om hur frågan skulle hanteras. Vi ville också syna korten hos TCO-sidan. Vad var de beredda att göra för att våra gruppers intressen skulle tillmötesgå på ett någorlunda rimligt sätt framöver. Men så långt i diskussionerna kom vi aldrig.

Efter många och långa överläggningar slutade det hela med att det inte blev någon överenskommelse om förhandlingssamverkan eller gemensam förhandlingsorganisation mellan de tre parterna TCO-S/ST, KTK/SKTF och SACO. Meningsmotsättningarna var för stora och diskussionerna rann ut i sanden både på den statliga och kommunala sidan.

Därefter bildades en gemensam förhandlingskartell av SACO-förbunden med kommunalt anställda medlemmar genom SACO-K.

Nytt statligt huvudavtal

Så småningom upptogs också förhandlingar om ändringar av det statliga huvudavtalet. "Klimatet" var sådant att det fanns farhågor för att konflikträtten kunde komma att inskränkas om dessa förhandlingar skulle misslyckas. Det fanns helt enkelt de som fruktade att de offentliganställds konflikträtt var i fara om inte parterna själva kunde hantera frågan genom huvudavtalet. Efter många, långa och tuffa drabbningar samt ömsesidiga kompromisser och eftergifter träffades ett nytt och reviderat huvudavtal som alla parter biträdde. Det gjorde att vi åter kunde börja medverka på ett mera normalt sätt i de statliga förhandlingarna.

Det förfärliga 70-talet

1970- talet kom att präglas av starkt "politiserade" löneförhandlingar och lönebildning. Den offentliga sektorn kom i praktiken att påverka lönebildningen på hela arbetsmarknaden och i den meningen bli "löneledande". De centrala löneökningarna blev alltför höga och låglöneprofilerade i förhållande till vad samhällsekonomin och Sveriges konkurrenskraft tålde.

Fördelningen med starka låglöneprofiler var särskilt utrerad på den offentliga/statliga sektorn. Där gick den i stor utsträckning stick i stäv mot verksamhetsintresset. Löneutjämningen var i det närmaste dramatisk. På den privata sektorn dämpades den dock i viss utsträckning av en betydande löneglidning som ibland till och med kunde vara nästan lika hög som de centralt avtalade löneökningarna.

Löneöknings- och inflationstakten uppgick årligen till i det närmaste tvåsiffriga tal. Marginalskatterna blev också allt högre - i storleksordningen 50 – 80 % för merparten av våra medlemsgrupper - och i visa fall ännu högre. Det drabbade allt flera löntagargrupper. Inflationen och löneökningarna uppgick båda till i storleksordningen 8 – 10 % per år.

Köpkraftsutvecklingen för löntagarna blev däremot i stort sett lika med noll och för breda akademikergrupper till och med klart negativ. Också för samhällsekonomin och Sveriges internationella konkurrenskraft blev de negativa konsekvenserna omfattande. En starkt bidragande orsak var utan tvekan att lönebildningen var mera politiserad än verksamhetsinriktad.

Kort sagt: Eländes elände.

Ömsom vin och ömsom vatten

Vi lyckades dock trots stark motvind under det närmast följande decenniet och fram till mitten av 1980-talet successivt vända utvecklingen.

Medlemsutvecklingen för flertalet förbund var positiv. Delvis berodde det på att antalet universitets- och högskoleutbildade ökade. Men vi lyckades också öka representativiteten bland våra grupper på den statliga sidan och hävda oss allt bättre när det gällde den fackliga verksamheten och när det gällde utvecklingen av och förändringar i avtals- och lönesystemen. Samtidigt kunde vi uppleva att det så hårt kritiserade köpkraftsresonemanget successivt kom att röna allt större spridning och förståelse. Det bidrog säkert också till att förbundens medlemsantal och representativitet ökade påtagligt jämfört med andra intressenter på "den fackliga marknaden".

Den nära samverkan som skett mellan SACO och SR under 1971 års avtalsrörelse och konflikt ledde till att vi så småningom gick samman och gemensamt bildade den nya Centralorganisationen SACO/SR. Några av SR-förbunden valde dock att då gå till TCO (Posttjänstemanna- och Tulltjänstemannaförbunden), vilket vi inte hade några "invändningar" mot.

Det var med stor tillfredsställelse vi alltmer kunde konstatera att profetian om vår snara död kommit på skam.

Tillkomsten av SACO-S

När förhandlingsrätten för de offentliganställda infördes i mitten av 1960-talet fick Centralorganisationen SACO partsställning på den statliga sektorn. På den kommunala sektorn fick de olika förbunden egen partsställning – men de måste samverka och agera gemensamt i vissa frågor. Den centrala partsställningen överfördes sedermera på förhandlingskartellen SACO-K i vissa gemensamma och övergripande frågor.

Den centrala partsställningen för de offentliganställda inom LO och TCO låg uteslutande på förhandlingskarteller, inom TCO på TCO-S respektive TCO-K. På den privata sektorn låg den centrala partsställningen sedan 1973 på PTK (som innefattade förbund från såväl TCO som SACO). SACO och SR-förbundens statliga medlemmar var sålunda de enda på tjänstemannasidan som företrädde av en centralorganisation i stället för av en förhandlingskartell.

Invändningar mot detta fanns inom många förbund med medlemmar inom SACO/SR:s statliga sektor. Det innebar bland annat att viktiga beslut när det gällde avtal, konflikt etc måste godkännas av SACO/SR-styrelsen. I denna sats representanter från många förbund, vars medlemmar i huvudsak återfanns på den kommunala eller privata sektorn. Dessa kunde inte sägas företräda medlemsgrupperna på den statliga sektorn. Själva förhandlingsarbetet skedde genom en liten förhandlingsdelegation där ett antal förbundsrepresentanter under ordförandeskap av en SACO/SR-tjänsteman och den stora förhandlingsdelegationen, där varje förbund hade en

representant. Detta gällde oavsett om förbundet hade en medlem eller 30 000 medlemmar med statligt reglerade tjänster. Förbunden med många medlemmar på den statliga sektorn var alltså gravt underrepresenterade.

Till SACO/SRs kongress 1976 lade därför sex förbund fram en motion om bildande av en förhandlingskartell på den statliga sektorn, SACO/SR-S. Förbunden var LR, Skolledarförbundet, ULF och SUHAF på undervisningssektorn samt de gamla SR-förbunden SOF och SJTF. De representerade en mycket stor andel av medlemmarna med statligt reglerade tjänster.

Kongressbehandlingen resulterade i att en utredning tillsattes med sikte på att lägga fram ett förslag till en ny statlig förhandlingskartell. Efter livliga diskussioner och från början stora motsättningar lades ett sådant förslag fram och remitterades till samtliga medlemsförbund.

Remissorganen hade mycket olika synpunkter. Framförallt skilde sig ståndpunkterna när det gällde SACO/SR-styrelsens bestämmanderätt i avtals- och konfliktfrågor. Vissa förbund ansåg att centralorganisationens makt och inflytande kraftigt skulle försvagas om en statlig förhandlingskartell bildades.

Representantskapets behandling utmynnade i att en ny utredning tillsattes, denna gång under medverkan av SACO/SR-K. Under denna utrednings arbete sökte man i största möjliga utsträckning åstadkomma ett förslag som innebar att SACO/SR-K och SACO/SR-S skulle få samma konstruktioner och maktbefogenheter. Inför 1979-års kongress lade utredningen fram ett nytt förslag som innebar att ett nytt SACO/SR-S och ett omorganiserat SACO/SR-K skulle skapas. Partsställningen på den statliga sektorn skulle ligga kvar på SACO/SR men utövas av SACO/SR-S. Vidare skulle ett förhandlingsråd tillskapas med representanter för SACO/SR-styrelsens presidium och förhandlingsledningarna i SACO/SR-S, SACO/SR-K och PTK(SACO/SR-förbunden) och en omorganisation ske av konfliktkommittén (M-kommittén). Förhandlingsavdelningen på SACO/SR:s kansli skulle uppdelas i två, en för vardera den statliga och kommunala kartellen.

Det nya förslaget innebar att SACO/SR-S skulle få ett avgörande

inflytande på beslutsprocesserna när det gällde att träffa avtal och vidta konfliktåtgärder. Den enda begränsningen var att ett samråd skulle ske med SACO/SRs styrelse. De största förbunden fick garanterade platser i kartellstyrelsen och förbunden med flest medlemmar kunde få upp till sex representanter i representantskapet som tillika var den stora förhandlingsdelegationen.

Kongressen beslöt i enlighet med förslaget och 1980 kunde den nya kartellen SACO/SR-S börja verka – först fyra år efter det att motionen väcktes. I och med detta låg förhandlingsfrågorna i allt väsentligt även inom SACO/SR på samma sätt som inom TCO och LO på förbunden och förhandlingskartellerna och inte på centralorganisationerna.

Lönebildning i otakt

Avtalen om löneökningarna under stora delar av 1970- och 1980-talen baserades ofta på vissa inflationsantaganden och att det var regeringens ansvar att dessa skulle hållas. Om det inte lyckades skulle det kompenseras i efterhand genom olika typer av prisgarantier i avtalen, så kallade PUG-ar. De totala löneökningarna i de centrala avtalen låg på i stort sett samma nivå mellan den privata och offentliga sektorn. Avtalen var vanligtvis klart låglöneprofilerade. Men det var stora skillnader mellan konstruktionen och det slutliga utfallet skilde sig ofta mellan den privata och offentliga sektorn.

På den privata sidan tillkom utöver de centralt avtalade löneökningarna ofta en betydande löneglidning. Inte sällan var den nästan lika stor som de centralt avtalade löneökningarna. Den "mildrade" delvis effekterna för verksamheten av de centrala låglöneinsatserna och gav en bättre marknadsanpassning av löneökningarna lokalt. De fackliga organisationerna på särskilt den offentliga sektorn krävde ofta olika former av garantier i de centrala avtalen för att privata sektorns löneglidning skulle kompenseras i efterhand genom så kallade LUG-ar.

Sammantaget bidrog detta till att de totala löneökningarna blev alltför höga. Man skulle kunna likna det vid det gamla talesättet: Katten på råttan och råttan på repet.

På den privata sektorn gav löneglidningen ofta ett positivt utfall för akademikergrupperna. På den statliga sektorn var däremot även utfallet av dessa garantier oftast klart låglöneprofilerade. De gjorde inte saken bättre utan ökade i stället löneskillnaderna mellan sektorerna och skadade dessutom samhällsekonomin.

Den dubbla obalansen

Sammantaget ledde löneutvecklingen successivt till allt högre löner för låglönegrupperna på den offentliga sektorn än på den privata. För akademikergrupperna och de mera kvalificerade befattningarna på den statliga sektorn blev lönerna däremot allt lägre jämfört med den privata sektorns. Skillnaderna kunde ofta vara så stora som uppemot 30 procent. Det skapade stora personalförsörjningsproblem såväl när det gällde akademikergrupperna på den offentliga sektorn som för mindre kvalificerade befattningar på den privata sektorn. Vi myntade begreppet "den dubbla obalansen" för att beskriva situationen.

Vad göra?

Vi gjorde analysen att vi för att åstadkomma en förändring på sikt måste sätta verksamheten i stället för utjämningssträvanden i centrum för lönebildningen på ett nytt och helt annat sätt. Vi ansåg att utrymmet för löneökningarna borde anges med utgångspunkt från vad som var fallet för motsvarande eller närmast jämförbara grupper på den privata sektorn. Den borde i det avseendet vara "löneledande". Men det måste också vara en rimlig balans mellan lönerna för likvärdiga/jämförbara grupper på de olika sektorerna. Men man borde då också beakta de skillnader i trygghetshänseende och de allmänna anställningsvillkoren med mera som förelåg mellan de olika områdena.

Verksamhetsintresset och medarbetarnas bidrag till den måste i stället bli utslagsgivande och få större tyngd. Särskilda avtal måste kunna träffas för olika delar/sektorer av statsförvaltningen. De måste kunna anpassas bättre till de skilda förhållanden och förutsättningar som gällde på de olika områdena

För att uppnå detta bedömde vi att tyngdpunkten i lönebildningen på den statliga sektorn måste flyttas från den centrala till den lokala nivån. Utgångspunkten för lönebildningen måste i mycket större utsträckning vara verksamheten och individernas bidrag till resultatet och utvecklingen av den. Flexibiliteten i lönebildningen måste också öka.

Systemet med löneplaner och lönegrader för fasta tjänster på den statliga sektorn måste ersättas av ett system med individuell och differentierad lönesättning på lokal nivå, det vill säga ute på myndigheterna och affärsverken. Men det kunde också finnas vissa grupper där man borde kunna ha olika inslag av lönetariffer. Som exempel på sådana grupper kan nämnas framförallt lärare och domare. Avgörandet av sådana frågor borde ligga på sektornivån eller den lokala nivån.

Sammantaget ville vi uppnå att vårt inflytande på lönebildningen skulle öka och att framförallt LO - men även TCO-sidans starka inflytande - som enligt vår uppfattning i alltför stor utsträckning utgick från krav på en långtgående löneutjämning - skulle minska.

Personalpolitiska propositionen 1985

Glädjande nog innebar den så kallade 1985-års personalpolitiska proposition ett starkt stöd för våra tankegångar och inriktning. Den ledde till att både löne- och medbestämmandefrågorna i ökad utsträckning skulle hanteras i lokala förhandlingar ute på myndigheterna/motsvarande.

Vi hade utarbetat en särskild så kallad arbetstagarnyckel som angav vem som skulle vara vår lokala part och vilka "mandat och befogenheter" de hade i både löne- och medbestämmandefrågor. På de allra flesta myndigheter fanns medlemmar i många olika SACO-förbund. Där skulle det finnas en för dem gemensam SACO-förening som utsågs till lokal part. Inom de områden där det i huvudsak bara fanns medlemmar i ett klart dominerande SACO-förbund utsågs detta till lokal part och då med ansvar för samtliga SACO-förbundsmedlemmar där.

Nya lönesystem

För att skapa goda förutsättningar för en individuell och differentierad lönesättning på den lokala nivån ville vi avveckla

det starkt centraliserade systemet med lön uttryckt i lönegrader och löneklasser som angavs i särskilda centralt avtalade löneplaner. Vi ville att lönen i stället liksom på den privata sektorn skulle sättas i kronor och på den lokala nivån. Även det statliga budgetsystemet behövde ändras när det gällde beräkning och uppräknings av lönekostnaderna.

En annan målsättning med ett sådant system var från vår sida att kunna skapa en motsvarighet till den löneglidning, d.v.s. den ytterligare individuella löneutveckling utöver de centrala avtalen, som fanns på den privata sektorn. Utrymmet för de lokala förhandlingarna måste därför ändras från högstpotter som inte fick överskridas till lägstpotter som kunde medge en löneglidning på den lokala nivån som liknade den som fanns på den privata sektorn. Det var i huvudsak genom sådana åtgärder särskilda satsningar på eftersatta grupper och områden skulle kunna ske.

Vi hade börjat få gehör för detta nya synsätt mot slutet av 1970-talet. Ett exempel var det så kallade L-ATF-systemet 1978 (Lokala Allmänna Tjänsteförteckningar - läs lokal lönebildning). Ett årligt utrymme om ca en procent motsvarande de så kallade icke nivåhöjande tilläggen på den privata sektorn skulle vara bas i systemet. Det skulle liksom det så kallade ÅKB-systemet (Ålders- Kvalifikations och Befordringstillägg) på den privata sektorn inte höja lönenivån utan leva sitt eget liv.

Utöver det gjordes ett antal mer eller mindre konstlade avtalskonstruktioner med syfte att öppna möjligheter för särskilda löneinsatser för i första hand Saco-grupperna. Som exempel kan nämnas särskilda centrala förhandlingar för de som hade högre lönegrad än N25 (i stort sett byråchefsnivån och högre) och så kallade MarknadsLöneTillägg (MLT) som skulle kunna ges om "flyktrisk" till den privata sektorn kunde föreligga. Dessutom träffades ett särskilt chefslöneavtal. Det innebar att en s.k. Chefslönenämnd skulle besluta om årliga centrala lönejusteringar och lönesättning vid tillträde av högre chefstjänster (normalt avdelningschefsnivå/motsvarande och högre).

Gud bevara oss för alla märkliga och konstlade konstruktioner. Men det hade det goda med sig att vi allteftersom kunde höja lönerna för våra medlemmar på ett sätt som inte varit möjligt i de gamla alltför centraliserade och stelbenta systemen.

1986 års dramatik och lärarlockouten

1986-års avtalsrörelse innebar ytterligare positiva steg i vår riktning. Vi förhandlade om att införa en sektorisering av det statliga avtalsområdet och om en hel del av de lönesystemförändringar vi krävde. Vi lyckades relativt bra i det inledande skedet av dessa förhandlingar och kunde se fram mot positiva lösningar i många av "våra frågor" framförallt inom förvaltningsområdet.

Samtidigt hade starka spänningar uppstått på den kommunala sektorn som ledde till strejkvarsel och öppen konflikt från SACO-K. Helt oväntat lockoutade då arbetsgivar sidan inte bara vissa kommunala Saco-grupper utan även genom arbetsgivarverket de statligt lönerulerade lärarna. Det hotade på ett närmast katastrofalt sätt hela vår uppläggning och inriktning av de fortsatta förhandlingarna. Dessutom kunde det leda till att vi måste betala betydande konfliktunderstöd till följd av en konflikt som vi inte hade något som helst intresse av. Vi hade heller ingen möjlighet att påverka förhandlingarna där eller hur man borde agera för att åtgärderna inte skulle träda i kraft. Det handlade enkelt uttryckt om det var den statliga eller kommunala delen av den gemensamma konfliktfonden som skulle tas i anspråk. En lärarlockout under sommarlovet skulle dessutom snabbt tömma våra konfliktfonder.

Vi i förhandlingsledningen fick beskedet om lockouten i en Rapportsändning på kvällen. Vi reagerade omedelbart och närmast dramatiskt upprörda gentemot Arbetsgivarverkets generaldirektör som närmast skamset bekräftade det hela.

Vi bestämde oss snabbt för att inte "enligt regelboken" svara med strejkvarsel. I stället hävdade vi att lockouten var både olovlig och otillbörlig eftersom SACO-S inte var part på den kommunala sektorn och inte hade någon som helst möjlighet att påverka de kommunala förhandlingarna. Ansvaret för

de skadeverkningar som skulle uppstå ute på skolorna och för eleverna i anslutning till läsårsslutet och därmed sammanhängande betygssättning med mera låg helt och hållet hos arbetsgiversidan. Lockouten måste därför tas tillbaka.

Vi fick ut detta besked via Aktuellt och i andra media senare samma kväll. Vi lyckades också omedelbart få kontakt med SACO's ordförande som rycktes ut från en "årsmötesmiddag" hos Officersförbundet. Det så kallade förhandlingsrådet inom Saco med företrädare från de tre stora arbetsmarknadssektorerna inkallades framåt midnatt och kunde inte annat än "sanktionera" vårt agerande.

Vi började också planera för alla praktiska och ekonomiska frågor som skulle uppstå om vi trots det skulle dras in i konflikten och även hur konfliktunderstöden skulle finansieras. Skulle det ske ur den gemensamma konfliktfonden som var huvudregeln eller efter andra principer.

Vi fick i stort sett förståelse för vår inställning i media, hos allmänheten och inte minst hos såväl lärare som elever. Vid en stor sympatidemonstration för oss tog sig till och med några elever för med att låsa den gallergrind som var ingången till Arbetsgivarverket med en rejäl kätting och hänglås. Samtidigt satte de upp ett stort plakat med texten "Lock-in". Under en tid fick Arbetsgivarverkets tjänstemän ta sig ut en bakväg för att lämna huset. Sammantaget blev trycket så starkt på arbetsgiversidan att lockoutvarslet för lärarna drogs tillbaka alldeles före sommarlovet. Vår strategi med att genom opinionsbildning och att ha "is i magen" hade visat sig vara framgångsrik.

Förhandlingarna kunde därefter fortsätta på sedvanligt sätt även om motsättningarna var hårda. Det avtal som så småningom träffades en bit in på hösten innebar på många sätt ett trendbrott för SACO-S. Det generella tillägget utgick praktiskt taget enligt en ren procentlinje. Ett rejält utrymme avsattes för selektiva åtgärder och lokala förhandlingar med inriktning att minska "den dubbla balansen". De lokala pottorna skulle beräknas och vara huvudorganisationsvisa på ett sätt som påtagligt gynnade SACO-grupperna. Arbetet med sektoriseringen av avtalsområdet kunde också fortsätta.

Särskilt glädjande var att detta uppnåts trots att SACO-S var den enda part på den offentliga sektorn som inte vidtagit öppna stridsåtgärder. Vi gjorde bedömningen att "den dubbla obalansen" inte skulle fortsätta att öka utan förhoppningsvis i stället kunna börja minska. Grunden hade lagts för en vidare utveckling mot en mera verksamhetsinriktad samt ökad individuell, decentraliserad och lokal lönebildning som vi drivit.

1989-90 års avtalsrörelse - lärarkonflikten - kommunaliseringen av lärarna

Inför avtalsrörelsen 1989-90 var situationen "ånyo" ännu mer än vanligt komplicerad. Det var uppenbart för oss att man måste göra ytterligare rejäla löneinsatser för många statliga akademikergrupper för att komma tillrätta med de personalförsörjningsproblem som uppstått till följd av den eftersläpning av lönerna som skett för framförallt de statliga akademikergrupperna jämfört med motsvarande grupper på den privata sektorn och som fortfarande var ett stort problem.

Inom TCO-S "laddade" Polisförbundet dessutom för en kraftig uppjustering av lönerna för poliserna. De krävde också att konfliktåtgärder skulle vidtas om det behövdes för att genomdriva detta .

Till det kom att regeringen ville att lärargrupperna inom det allmänna skolväsendet skulle kommunaliseras. Det innebar bland mycket annat att de skulle överföras från det statliga till det kommunala förhandlingsområdet. Uppdraget att genomföra detta gavs till den nye utbildningsministern Göran Persson. Genom långa diskussioner och överläggningar sökte han uppnå lärarförbundets stöd för detta hos lärargrupperna som i stor utsträckning var negativa.

LR var den mest hårdnackade motståndaren till kommunaliseringen och var inte beredd att ändra inställning. Det var däremot TCOs lärarförbund - om de kunde få gehör för sina lönepolitiska målsättningar som innebar en långtgående löneutjämning mellan lärargrupperna på framförallt på grundskolenivån. Adjunkterna skulle vara riktkarl och målet var att övriga lärargrupper skulle uppnå samma slutlön som de.

Under den första delen av lönerörelsen 1989-90 lyckades SACO-S successivt förhandla fram positiva lösningar rörande löneproblemen inom den allmänna förvaltningen och högskoleområdena. Samtidigt blev striden om kommunaliseringen av skolområdet och lönerna där alltmera intensiv. Det kunde t o m förväntas leda till en konflikt som i sin tur kunde innebära att de för oss positiva lösningarna inom förvaltningsområdet skulle riskera att gå om intet.

Den interna "dealen" hos oss för att hantera detta problem var att förhandlingarna inom förvaltningsområdet skulle få föras så långt att de inte skulle äventyras även om problemen på lärarsidan inte löstes. Då skulle LR få SACO-S stöd för att driva sina krav - till och med genom en eventuell konflikt om det skulle behövas. Frågan komplicerades minst sagt av att TCOs lärarförbund utlovat stöd för kommunaliseringen i utbyte mot en långtgående löneutjämning mellan de olika lärargrupperna och som vi uppfattade det också en hel del andra och påtagliga förändringar av lärarrollen i riktning mot mindre av utbildning och mera av "fritidsbetonad verksamhet".

LR's agerande

Förväntningarna på lärarsidan var mycket högt uppskruvade. Samtidigt som våra yrkanden överlämnades i slutet av februari gick LR ut i en stor presskampanj. Planeringen för en eventuell konflikt var också mycket långt framskriden.

Samtidigt gick den nye skolministern Göran Persson ut på olika möten och talade om en kommunalisering så snart som möjligt. I kompletteringspropositionen till riksdagen aviserades också en kommunalisering av skolan och att Kommunförbundet i fortsättningen skulle vara förhandlingsmotpart för lärarna. LR tog omedelbart kraftigt avstånd från detta. Samtidigt förekom intensiva kontakter från Göran Perssons sida med TCO-S och TCOs lärarförbund. Vid dessa kontakter diskuterades vilket utfall lärarorganisationerna skulle få om de accepterade att kommunaliseringen kom till stånd.

Före sommaren aktualiserade SAV också i ett bud en förestående kommunalisering. Efter sommaruppehållet kom ett bud från SAV som på lönesidan var ganska positivt. Men

på arbetstidssidan föreslogs emellertid att lärarna på alla skolformer skulle bindas till skolan 36 timmar i veckan och dessutom få tre veckors feriearbetstid.

LR och SACO-S tog kraftigt avstånd från förslaget. För LR:s del var det inte heller möjligt att förhandla direkt med Kommun- och Landstingsförbunden när man samtidigt med kraft motarbetade en kommunalisering. Intensiva förhandlingar fortsatte under oktober. 30 oktober överlämnades från SAV ett slutligt förslag till principöverenskommelse. Där föreslogs en treårig avtalsperiod 1989 – 91. Arbetstidsförslagen låg i stort sett kvar och på lönesidan innebar förslaget en lika slutlön för alla lärare på 16.400 på grundskolan. För adjunkter och lektorer på gymnasiet skulle en högre slutlön gälla. Kommunaliseringen återfanns på nytt som ett villkor för avtalet. Förslaget avvisades i sin helhet kraftfullt av SACO-S och LR.

Utvecklingen gick nu snabbt. Redan den 1 november varslade SACO-S om strejk för ca 10 000 lärare. Efter många invecklade turer där bl.a. en tilltänkt medlingskommission inte ville åta sig det svåra uppdraget varslade SACO-S om en utökad strejk för ytterligare ca 8 000 lärare. Den första strejkvågen startade den 13 november och den andra den 20 november. Uppmärksamheten i media var mycket stor och den allmänna attityden från media och allmänheten var mycket positiv.

I en SCB-undersökning vid denna tid svarade 75 procent av lärarna att de avvisade kommunaliseringen och bara 10 procent ansåg att den var bra. Trots detta träffade TCO-S och SAV ett avtal som innebar stora försämringar på arbetstidsområdet.

I detta läge varslade SACO-S om en ytterligare utvidgning av stridsåtgärderna genom att alla lärare skulle gå i strejk den 11 december. Konflikten skulle då komma att omfatta ca 40.000 lärare och beröra ca 750.000 elever. Regeringen utsåg den 4 december Ingemar Mundebo och Ingvar Seregard till förlikningsmän. De begärde att regeringen skulle tidigarelägga behandlingen av kommunaliseringen i riksdagen till den 8 december. Då beslöts trots hårt motstånd från moderaterna, folkpartiet, centerpartiet och miljöpartiet att skolan skulle kommunaliseras med 162 röster för och 157 emot.

Arbetet fortsatte då från medlarna. Den 10 december fick vi ett förslag som innebar förbättringar på lönesidan för adjunkterna på grundskolan och lektorerna på gymnasiet. När det gällde arbetstiden kom ett antal klarlägganden.

En extrainkallad LR-kongress beslöt den 13 december att säga nej till budet. Samma kväll beslutade SACO - S representantskap att säga ja till budet som utgångspunkt för fortsatta diskussioner. LR's representanter reserverade sig. LR uppdrog vidare åt SACO-S att träffa avtal även för 1991. Ett nej hade inneburit att strejken fått fortsätta och förmodligen också en lockout mot lärare och kanske också andra SACO-grupper under julhelgen vilket skulle ha blivit mycket kostsamt och svårt att finansiera.

De sammanlagda kostnaderna för den första delen av konflikten som var kartellfinansierad blev ca 47 miljoner. Därefter var konflikten förbundsfinansierad och de berörda förbunden stod då för 30 miljoner. LR hade därutöver stora kostnader för bl a administration av konflikten och för en annonskampanj som kostade ca nio miljoner.

Slutbudet från medlarna kom den 14 december och innebar att slutlönen för samtliga lärare höjdes till 16.900 per månad och för lektorerna till 19.900. Bundenheten till skolan ersattes av ett visst antal undervisningstimmar plus ytterligare fem timmars arbetsplatsförlagd tid. Feriearbetstiden blev högst sex dagar 1990 och därefter högst åtta dagar.

Avslutande reflektioner

Resultatet av konflikten framställdes omedelbart i media som en seger för SACO-S och lärarna. Vi nådde många av våra konfliktmål. Samtidigt hade TCO-S nått stor framgång i sina krav på utjämning av slutlöner och sänkning av undervisningsskyldigheten för sina lärargrupper.

Man kan ställa sig frågan om LR hade nått större framgångar om man från början haft en annan inställning till kommunaliseringen. Man kan också i belysning av nuvarande situation i skolan fråga sig om det inte varit bättre med fortsatt statligt huvudmannskap.

Utfallet för 1989-90 blev för SACO-lärarna drygt 20 procent. 1991 skulle alla lärare få tre procent mer än de andra kommunala grupperna. Det förtjänar också påpekas att TCO:s lärare genom de gemensamma slutlönerna fick möjlighet att växa in i en löneförbättring som de annars sannolikt inte kunnat uppnå. De nya bestämmelserna om slutlön bidrog starkt till att LR 1992 beslöt att verka för ett individuellt och mera differentierat lönesystem. Ett av skälen var att bortåt hälften av förbundets medlemmar då nått slutlönen i det tarifflönesystem som tillämpades.

Från och med 1991 lämnade LR det statliga avtalsområdet och därmed även SACO-S med huvudparten av sina medlemmar och blev med dessa en del av SACO-K. 1993 upplöstes denna kartell sedan LR och även Läkarförbundet och SSR lämnat kartellen.

Slutet av avtalsrörelsen blev i stort sett

- ett bra löneutfall inom förvaltningsområdet
- att löneplanslönerna där ersattes av individuellt och differentierade löner i kronor
- att ett särskilt Icke Nivåhöjande Utrymme INU infördes närmast motsvarande det så kallade ÅKB-systemet på den privata sektorn (ålders-, kvalifikations- och beföringstillägg)
- att de lokala potterna blev lägstpotter i stället för som tidigare högstpotter
- att lärarna genom kommunaliseringen kom att föras över till det kommunala förhandlingsområdet
- kraftigt utjämnade lärarlöner inom det allmänna skolväsendet genom att slutlönen blev densamma för nästan alla lärargrupper
- att merparten av de negativa förändringarna av lärarrollen och lärarnas arbetstider uteblev.

Rehnberggruppen och Riksdagsområdet

Efter lönerörelsen hade den så kallade Rehnberggruppen tillsatts av regeringen för att uppnå en uppbromsning av den

alltför höga löneutvecklingen på hela arbetsmarknaden liksom att en dämpning av den alltför höga inflationen skulle ske. Gruppen lyckades så småningom få enighet om att detta skulle ske bland annat genom att särskilda sk "stabiliseringsavtal" med påtagligt lägre löneökningar än tidigare skulle träffas över hela arbetsmarknaden.

Som ett pikant inslag i den statliga lönerörelsen kan i sammanhanget nämnas Riksdagsområdet. Förhandlingarna där fördes enligt praxis när avtalet på "regeringssidan" var klart. Löneökningarna för cheferna skulle ske genom beslut i en särskild Chefslönenämnd. För Riksdagen som arbetsgivare var det naturligtvis en komplikation att i det läget ge tvåsiffriga löneökningar för vissa av sina egna grupper.

Trots det lyckades vi genom att istadigt hävda att alla löneökningar för 1989 - 90 måste vara avklarade innan de nya "stabiliseringsavtalsnivåerna" skulle börja tillämpas. Vi lyckades därigenom åstadkomma en i stort sett lika bra löneutveckling för de högsta cheferna inom riksdagens område som vi fått på regeringssidan. När det enhälliga beslutet om detta så småningom togs i Chefslönenämnden fick jag "gratulationer" till en riktigt bra uppgörelse från en S-ledamot med facklig bakgrund. En annan ledamot gjorde den skämtsamma kommentaren att "skall det gå åt helvete skall det ske i första klass".

Min egen reflektion var närmast "slutet gott - allting gott".

Nya partsförhållanden

Att skolområdet lämnade det statliga avtalsområdet och överfördes till det kommunala skapade nya partsförhållanden på både den kommunala och statliga sektorn. Inom SACO ledde det bland annat till att SACO-K så småningom upplöstes och Akademikeralliansen bildades. På den statliga sektorn behövdes ett nytt huvudavtal.

Inom TCO inrättades på både den statliga och kommunala sektorn särskilda förbundsområden som skulle ha egen partsställning och konflikträtt men samverka inom det nyinrättade Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR). Det var öppet inte bara för TCO-förbund utan även för SACO -

förbund. Ett syfte var att det lättare skulle kunna bidra till en sammansmältning av TCO och SACO på den offentliga förhandlingssidan.

Det var en modell som inte passade särskilt bra för SACO-S och de statliga SACO-förbunden. Skulle vi skapa en egen sådan avtalsmodell behövde vi i vart fall ha flera förbundsområden än vad OFR hade. Vi bedömde att det inte var särskilt realistiskt att uppnå detta. Det viktigaste för oss var i stället att utveckla vår egen förhandlingsorganisation med en fullvärdig och oinskränkt rätt för SACO-S att utan särskilt samråd med SACO träffa de centrala avtalen och vidta konfliktåtgärder om vi bedömde att detta skulle ske. Vi drev också att det skulle träffas sektorsvisa avtal för de olika sektorerna inom det statliga avtalsområdet närmast liknande de förbundsvisa avtal som fanns på den privata sektorn. Det var viktigt att vi i dessa hänseenden fullt ut skulle bli jämställda med de "privata" SACO - förbunden inom PTK och de "kommunala" SACO - förbunden när det gällde att driva vår egen lönepolitik.

Vi valde därför att inrätta sektorsdelegationer som skulle få partsställning när det gällde att förhandla fram och träffa de respektive sektoravtal som skulle finnas för de olika sektorerna inom det statliga avtalsområdet. I det nya statliga huvudavtal som träffades uppnådde vi också i allt väsentligt lösningar som skulle möjliggöra det.

Under en tid hade diskussioner förts om ett samgående mellan Svenska Officersförbundet inom SACO och Officerarnas Riksförbund inom TCO som ledde till att de slogs samman. Därmed uppkom frågan om vilken centralorganisation - SACO eller TCO - det sammanslagna förbundet skulle tillhöra liksom dess förhandlingsmässiga ställning .

Det nya förbundet valde SACO som centralorganisation och OFR som förhandlingsorganisation. Det var väl en salomonisk kompromiss. Det var också en lösning som vi kunde leva med – inte minst eftersom "förlusten" medlemsmässigt inte skulle bli särskilt stor med hänsyn till den närmast dramatiska minskning av "officersområdet" som kunde förutses komma att ske under de kommande åren.

Systemtest

I slutet av 1990-talet uppstod ett starkt missnöje med löneläget och löneutvecklingen bland akademikergrupperna inom skatteförvaltningen. Det ledde till det så kallade skatteupproret med början på västkusten och som snabbt spred sig över hela landet.

SACO-S drev att en lösning skulle ske lokalt inom skatteförvaltningen och inom deras egna budgetramar eftersom det var Riksskatteverket som genom en felaktig lokal lönebildning orsakat problemen. Då skulle de också på egen hand rätta till dem. Riksskatteverket å sin sida menade att problemen skulle lösas genom en "gemensam finansiering" - dvs en omfördelning av pengar från andra statliga myndigheter till Riksskatteverket. Man kan förmoda att intresset hos dessa myndigheter var minst sagt begränsat för en sådan lösning.

Efter medling - och såvitt jag minns utan att vi behövt varsla om konflikt - löstes frågan på det sätt SACO-S drivit. Det var en stor framgång och för oss och för samspelet mellan central och lokal lönebildning i det nya lönebildningssystemet. Dessutom fastslogs tydligare också myndigheternas eget ansvar för den lokala lönebildningen.

Avslutning – Utvärdering – Reflektioner

Stabiliseringsavtal med utgångspunkt från Rehnberg-gruppens förslag träffades under början av 1990-talet på praktiskt taget hela arbetsmarknaden. Det ledde till en kraftig nedväxling av både löne- och prisutvecklingen samt en betydligt bättre köpkraftsutveckling för löntagarna under 1990- och 2000-talen än under 1970- och 1980-talen. Något som vi tyckte var positivt.

Utvecklingen befästes och stärktes så småningom också genom den acceptans som det allmänt fick att det så kallade "märket" inom industrins område på den privata sektorn skulle styra utrymmet för löneökningarna över hela arbetsmarknaden. Man kan naturligtvis ha olika invändningar mot detta synsätt. Det gäller till exempel om det är just och enbart industrin som skall sätta ett sådant "märke". Och hur skall en sådan modell kombineras med möjligheter att

åstadkomma förändrade lönerelationer och lösa olika typer av personalförsörjningsproblem som till och från kan uppstå för olika grupper och områden. Skall inte de olika avtalsområdena kunna "leva på egna meriter" för att lösa den typen av problem? Eller skall det finnas någon typ av "vetorätt" från andra? Och vem eller vilka skall i så fall ha den - bara industrin eller? Frågorna hopar sig.

Sammantaget kan vi i vart fall konstatera att de systemförändringar som skedde inom det statliga avtalsområdet under 1980 - och 90-talen var stora framgångar för SACO-S. I kombination med de marginalsattesänkningar som genomförts bidrog de starkt till att både löne-, pris- och köpkraftsutvecklingen under 1990- och 2000-talen blev klart bättre för de statliga akademikergrupperna än den varit under 1970- och 80-talen. Möjligheterna för förbunden, "de lokala facken" och de enskilda medlemmarna att påverka lönebildningen och den egna lönen hade också ökat påtagligt. För oss var det inte särskilt svårt utan snarare en fördel att leva med de lägre löneökningssnivåer och inflationstal som skapats genom stabiliseringsavtalen och "befästs" genom "märket".

Det var också särskilt glädjande att vi kunnat genomföra de minst sagt genomgripande förändringarna av lönebildningen och lönesystemen på den statliga sektorn under stor intern enighet och utan att större slitningar eller spänningar förelegat mellan olika grupper och förbund:

- Vi hade lyckats skapa och bibehålla SACO-S som en egen och särskild förhandlingsorganisation för de statliga akademikerna
- Partsställningen och konflikträtten hade blivit likvärdig för SACO-S med vad som gällde på övriga arbetsmarknadssektorer, dvs ligga på förbunden och den förhandlingsorganisation de enats om och inte styras av centralorganisationen eller förbund inom andra sektorer
- Förhandlings- och lönebildningssystemen hade förändrats i den riktning vi drivit, dvs mot ökad verksamhetsinriktad, lokal samt individuell och differentierad lönesättning

- Tyngdpunkten när det gällde den individuella lönesättningen hade förskjutits till den lokala nivån
- Verksamhetens krav och förutsättningar skulle få större tyngd vid lönebildningen och lönesättningen än allmänna utjämningssträvanden
- Vårt inflytande hade sammantaget ökat i förhållande till LO - och TCO - sidans
- Den lokala organisationens huvuduppgifter blev att förhandla och avtala om den lokala tillämpningen av de normer och principer som centralt överenskommit för lönesättningen och lönebildningen
- De enskilda medlemmarna och individerna fick större möjligheter att påverka den egna lönen
- SACO-S medlemsutveckling och representativitet hade utvecklats betydligt mera positivt än vad många förväntat sig efter 1971-års konflikt

Köpkraftsutvecklingen blev - mycket beroende på de förändringar beträffande lönebildningen och lönesättningen som vi drivit - betydligt bättre under 1990- och 2000-talen än den varit 1970- och 1980-talen. Men det berodde också till kanske största delen på den skattereform med bland annat kraftigt sänkta marginalskatter som inte minst SACO drivit och på många sätt "stått fadder" till

Tyvärr blev det i praktiken inte så mycket av den utveckling av avtalsmodellen med de mera självständiga sektorer som vi ville åstadkomma (som vi upplevde det beroende på att Arbetsgivarverket under en period fick en mera "centraliseringsinriktad" generaldirektör).

Epilog

De förändringar som genomförts innebar och ledde till att förhandlingsfrågorna inte skulle ligga hos Centralorganisationerna LO, TCO och SACO. De ligger hos förbunden och de förhandlingsorganisationer/karteller/råd som de skapat inom de olika arbetsmarknadssektorerna. Det underlättar att göra lösningar som är bättre anpassade

än tidigare till de skilda förutsättningarna inom respektive arbetsmarknadssektor – dvs den privata, statliga och kommunala – liksom för olika delområden inom dessa.

Men stora problem kvarstår när det gäller att bättre marknadsanpassa lönerna inom olika områden/för olika grupper och möjliggöra relationsförändringar mellan dem för att underlätta personalförsörjningen och därigenom främja verksamhetsintresset.

Nästa steg skulle enligt de diskussioner vi förde inom SACO-S när jag lämnade med pension var att träffa centrala avtal utan siffror (som vi då också diskuterat en hel del med motparten). Men det måste i så fall också i det centrala avtalet finnas mera utvecklade och bindande kriterier för den lokala lönebildningen/de lokala förhandlingarna. Det skulle också kräva att de "lokala arbetsgivarna" levde upp till de centralt angivna kriterierna för lönebildningen.

Om detta visade sig fungera fanns det åtminstone i mitt huvud tankar på att rentav kunna tänka oss tillsviareavtal för att avdramatisera de centrala avtalsrörelserna och i än högre grad fokusera på den lokala lönebildningen som ett viktigt instrument för att förbättra verksamheten och dess resultat. Om det inte fungerade skulle vägen för att åstadkomma förändringar och förbättringar vara att det centrala avtalet sades upp för omförhandling med möjlighet att då utnyttja rätten till stridsåtgärder.

Det känns särskilt positivt att notera att så kallade "sifferlösa" centrala avtal (långtifrån nollavtal som en del försökte kalla dem) numera - drygt tio år efter det jag lämnat - snarare blivit regel än undantag på stora delar av arbetsmarknaden. Glädjande nog verkar den utvecklingen också ha gynnat både löne- och köpkraftsutvecklingen för de statliga akademikerna.



De femton åren med gemensam kommunal akademikerkartell

- Bakgrunden till bildandet av SACO/SR-K

Av Erling Tidelius

Bakgrunden till bildandet av SACO/SR-K

År 1973 hade Privattjänstemannakartellen bildats. Det var en smått sensationell händelse. Idén var att få en gemensam tjänstemannarörelse som drev de centrala förhandlingarna med dåvarande Svenska Arbetsgivareföreningen. För första gången samlades TCO-förbunden och en lång rad akademikerförbund i en gemensam organisation. Drivkraften var mycket att skapa en motkraft till LO i lönebildningen. Men det var också viktigt att skapa en förhandlingsorganisation som kunde bli part i förhandlingar i pensionsavtal, omställningsavtal och en rad andra områden som förväntades komma med de nya arbetsrättsliga lagarna.

Bildandet sågs inte med blida ögon i alla läger. PTK upplevdes av många som ett hot mot centralorganisationerna, kanske framför allt TCO. Men idén med en gemensam tjänstemannarörelse spred sig. Två år efter PTKs födelse bildade de kommunala förbunden inom TCO Kommunaltjänstemannakartellen, KTK. Den nye ordföranden Björn Rosengren hade stora planer på att kopiera den privata sektorn och skapa en enhetlig tjänstemannarörelse även inom kommuner och landsting. Han ville att de kommunala akademikerförbunden också skulle ansluta sig till den nya organisationen.

En avgörande skillnad mellan sektorerna var dock att SACO-förbunden inom den privata sektorn med undantag av Civilingenjörsförbundet, CF, saknade egen partsställning och inträdet i PTK blev ett sätt att genom CF få detta. Först så småningom utvecklades inom privata sektorn en mer fullödig partsställning för SACO-förbunden. Det speciella med den kommunala sektorn jämfört med den statliga är att varje förbund har egen partsställning gentemot varje kommun och landsting. Den ordningen har de flesta förbund alltid varit angelägna om att värna.

Det rådde mycket delade meningar mellan de kommunala akademikerförbunden om man skulle svara på lockropen från KTK och tacka ja till erbjudandet om medlemskap. Så småningom enades dock alla förbunden om att tacka nej och i stället bilda den egna kartellen SACO/SR-K. Avgörande för de flesta förbunden var att man redan hade sin förbundsvisa partsställning. Ett annat avgörande skäl för akademikerrörelsen var att TLI (Numera fusionerat med Civilingenjörsförbundet i Sveriges Ingenjörer) och SRAT inte skulle erbjudas inträde i KTK.

SACO/SR-K bildades 1976 som en förhandlingskartell för de akademikerförbund som hade medlemmar på kommunala sektorn. (SACO och Statstjänstemännens Riksförbund, SR, gick samman 1975 och fick då namnet Centralorganisationen SACO/SR. Namnet ändrades åter 1989 till Saco) Före SACO/SR-K:s bildande samverkade förbunden i de centrala avtalsrörelserna gentemot Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet inom ramen för en liten och en stor förhandlingsdelegation. I den lilla delegationen satt de största förbunden.

Den nya organisationens arbetssätt

Den nya förhandlingskartellen fick en styrelse om 10 personer. De nio största förbunden fick var sin ledamot medan de övriga små förbunden fick en gemensam ledamot. I det högsta beslutande organet, representantskapet, var alla förbund med och där hade de stora förbunden fler ledamöter, dock max fem, beroende på antalet medlemmar.

Tobias Lund från Läkarförbundet det blev den förste ordföranden och Sten Erickson från SSR blev vice ordförande. Undertecknad Erling Tidelius företrädde Jusek. Valet av den tionde ledamoten i styrelsen var givetvis en känslig fråga. Under många år hade Rolf Åsard i Arkitektförbundet den rollen.

Representantskapet var delvis ett förtroendemannaorgan (främst för de större förbunden) medan de mindre förbunden oftast företrädde av tjänstemän. Trots periodvis stora motsättningar mellan förbunden måste man ändå säga att samarbetet åtminstone till en början fungerade väl. Till detta

bidrog i hög grad ordföranden Tobias Lund som anslog en vänskaplig ton och samarbetet mellan ledamöterna fungerade väl. Tobias brukade ibland säga att "vad som är rätt och fel det får vi förhandla om".

Dilemmat med den en- och tvåpuckliga kamelen

Om man jämför med den statliga sektorn får man konstatera att Saco-K ofta hade en betydligt svårare uppgift att hitta en gemensam lönepolitik. Därmed blev det svårare att lägga gemensamma yrkanden inför de centrala förhandlingarna.

Lönenivåerna för de statliga medlemmarna inom SACO/SR-S var i huvudsak fördelade enligt en normalfördelningskurva. Huvuddelen fanns i mitten på kurvan och ett mindre antal med högre respektive lägre lön. Formen på kurvan var ungefär som en enpucklig kamel. Lite förenklat kan man säga att alla ingick i en statlig ämbetsmannastruktur.

Inom SACO/SR-K var lönekurvans form mer som en tvåpucklig kamel. Det fanns en stor grupp med relativt goda löner i form av läkare, civilingenjörer, jurister, ekonomer samt en del tandläkare. Men det fanns också en stor gruppering av låglönegrupper bestående främst av socialsekreterare, kuratorer, sjukgymnaster, arbetsterapeuter och bibliotekarier. Grupperna i mitten var relativt små och bestod bl a av psykologer.

Inom den statliga sektorn var det därmed relativt enklare att forma en gemensam lönepolitik för akademikerförbunden. Till detta bidrog också att de flesta statliga medlemmar hade kolleger på den privata sektorn med betydligt högre lön medan lågavlönade inom de statliga TCO-förbunden oftast hade högre lön än personer med motsvarande jobb inom den privata sektorn. Detta skapade den så kallade dubbla obalansen som i många år var statliga sektorns huvudproblem.

På den kommunala sektorn var huvudproblemet att de ovan beskriva låglönegrupperna hade kommunerna som monopolarbetsgivare. Därmed saknade de draghjälp från privata sektorn. Blott Civilingenjörsförbundet och Jusek kunde åberopa den dubbla obalansen. Läkarnas problem

som höglönegrupp var ofta rätt specifika och inte så gemensamma med andra grupper. Ett sådant problem var jourersättningen som reglerades inom ramen för de så kallade specialbestämmelserna. Att få till gemensamma yrkanden inför centrala förhandlingar för SACO/SR-K var därmed betydligt svårare än inom den statliga sektorn.

För att balansera de olika grupperna mot varandra infördes i SACO/SR-Ks stadgar spärregler för att förhindra att olika grupperingar körde över varandra. Främst var det Läkarförbundet som ansåg sig behöva reglerna. Sålunda infördes en regel som förbjöd en majoritet att rösta igenom ett avtal som band förbundet eller gruppering som utgjorde en fjärdedel av medlemsunderlaget med fredsplikt i förhandlingar om specialbestämmelser. Detta gav i praktiken Läkarförbundet vetorätt mot avtal de inte accepterade.

Mot ovanstående bakgrund var det en prestation att ändå lyckas genomföra avtalsrörelser och träffa avtal under de cirka 15 år som SACO/SR-K bestod. Det krävde ett enormt kompromissande och även hänsynstagande till varandra. Det goda personliga samarbetet i styrelsen bestod under alla dessa år under de ordföranden vi hade efter Tobias Lund, dvs Sten Erickson, Torkel Westling och Jan-Åke Porsgren. Ett gott stöd i det arbetet hade vi givetvis också av Sacos kommunala förhandlingsavdelning under ledning av Lars Rydell med hjälp av hans medarbetare under alla år främst Conny Gustafsson, Thomas Kihlberg, Lillemor Starlander, Harald Mårtensson, Sten Lindqvist och Annakarin Bergström.

Bland de styrelseledamöter som under många år bidrog till det goda samarbetsklimatet kan förutom de tidigare nämnda även nämnas Åke Lindström, Ulf Björkstrand och Gunnar Appelgren från DIK, Folke Berggren från tandläkarna, Henry Sjöström och Claes Oldin från Psykologförbundet, Leif B Eriksson från Civilingenjörssförbundet, Harry Mogren från Sjukgymnasterna, Jan Nilsson från SSR, Cajsa Sandberg från Arbetsterapevterna, Tore Hamnegård från Lärarnas Riksförbund samt Leif Åkerblom, som under de 15 åren hann representera 3 förbund, nämligen Läkarförbundet, Sjukgymnasterna samt Psykologförbundet.

”SACO/SR-Kreta”

Ett viktigt inslag i arbetet med att ta fram yrkanden inför avtalsförhandlingarna var de internat som genomfördes med styrelsen med början från 1978. Vi åkte då till Kreta, vilket vållade viss uppståndelse inom SACO/SR-kretsen eftersom utlandsinternat var ovanliga på den tiden. Vi döptes raskt om till SACO/SR-Kreta. Vi kom över detta och genomförde internatet med gott resultat och hög arbetsmoral.

Möjligen kan man säga att resebyrån inte var lika vana vid att det skulle jobbas hårt under styrelseinternat för när vi kom fram saknades sammanträdesrum. Vi löste detta genom att sätta samman bridgebord. Overheadapparat fanns inte heller, men vi klarade oss med muntliga föredragningar.

Vi fortsatte sedan med fler internat såväl i Sverige som utomlands och dessa internat hade bland annat det positiva med sig att sammanhållningen i gruppen ökade och vi fick större förståelse för varandras problem. Den tekniska utrustningen blev också allt bättre på sammanträdesorterna. Dock blev det ett bakslag ett år på Mallorca då vi blev utkörda ur sammanträdesrummet för att det skulle anordnas knattedisco. Men vi löste det också.

Finurlighet krävdes inför förhandlingarna

De yrkanden som lades från SACO/SR-Ks sida under de femton åren var oftast kompromisser mellan de olika förbundens synpunkter. Ett genomgående inslag var satsning på de fem lågavlönade grupperna socialsekreterare, kuratorer, bibliotekarier, sjukgymnaster och arbetsterapeuter. Ett yrkande inom Läkarförbundets specialbestämmelseområde ingick alltid. Slutligen ingick även lönesystemyrkanden för de förbund som även hade medlemmar på privata sektorn. Det var exempelvis övergång till mer individuell lönesättning, latitudlöner och liknande.

Ofta krävdes en hel del finurlighet för att lyckas. Man bör betänka att avtalsrörelserna under 70- och 80-talen var oerhört låglöneinriktade med den politiska stämning som då rådde i landet. På den tiden hade kommunala sektorn

en löneplan som från början bestod av en lönegrad med ett antal löneklasser (ålderstillägg som procentuellt var relativt likformigt utformade). Denna löneplan föråldrades successivt genom ideliga krontalspåslag efter krav från LO- och TCO-förbunden så att skillnaden mellan de lägsta klasserna blev allt mindre medan skillnaderna högre upp på löneplanen bestod. Dessa högavlönade fick givetvis inga krontalspåslag. Vi utnyttjade denna oformlighet i löneplanen genom att införa nya löneklasser/ålderstillägg som ju gav betydligt mer till högavlönade än till lågavlönade. På det sättet kunde vi med arbetsgivarens goda minne genomföra en dold höglönesatsning under några avtalsår. Ett extra ålderstillägg var knappast något synligt som frestade på allmänhetens avundsjuka.

Den dramatiska strejken som tog sommarlov

1986 års lönerörelse blev dramatisk och stämningen inom kartellen var sådan att en konflikt var oundviklig. En stor komplikation var dock att SACO/SR-S samtidigt drev sin lönerörelse och där var det inga stämningar för konflikt. SACO/SR-K varslade dock om konflikt. Vi strejkade ett antal veckor och när sommarlovet närmade sig gav sig även den statliga arbetsgivaren in i leken och hotade med en lärarlockout. Vi fann då för gott att avbryta strejken. De strejkande tog semester som elaka journalister uttryckte det.

Efter sommaren bytte vi taktik. En återupptagen strejk skulle med all sannolikhet inte leda till framgång. Vi bestämde oss för att förhandla vidare utan stridsåtgärder. Det blev framgångsrikt och vi träffade så småningom ett hyggligt avtal. Efter detta har det inte varit aktuellt med akademikerstrejk på kommunala sektorn.

Lärarnas kommunalisering 1991 ledde till att Lärarnas Riksförbund blev ett stort förbund inom Saco-K. Tidigare hade endast vårdlärarna varit med. Lärarnas intåg ledde dock inte till att kartellen blev mer homogen, även om problemet med "den tvåpuckliga kamelen" delvis försvann och medlemmarnas lönestruktur blev mer lik den statliga förhandlingskartellens.

Splittringarna och upplösningen

Lärarnas fackliga problem med undervisningsskyldighet och liknande var ganska främmande för oss i SACO-K och inte så lätt att skapa solidaritet omkring. De drabbades lite av samma problem som läkarna med sin jourersättning. Övriga medlemsförbund hade helt andra problem som de ville driva.

Med tiden blev således SACO-K allt mer splittrat. Läkarna ville driva sina frågor, lärarna sina och SSR tyckte sig inte få tillräckligt stöd för sina stora grupper socialsekreterare och kuratorer. Även bland övriga förbund var missnöjet stort och den så kallade Alvar-gruppen bildades. Inom Psykologförbundet var missnöjet med Saco-K stort och man ansåg att kartellen spelat ut sin roll och motionerade därför till Saco-Ks representantskap om en nedläggning av kartellen.

Även inom KTK fanns splittringstendenser. Man började söka sig fram att förhandla sektorsvis. Vård för sig, lärare för sig och övriga för sig. En vanlig uppfattning var att kommunala sektorn hade blivit för stor och oenhetlig för att passa för gemensamma avtal.

De första stegen togs mot individuell lönesättning och slopande av löneplanen. Genomförandet av den så kallade parallellregeln vid lönegradsuppflyttningar hade lett till att de flesta kommunalanställda nådde slutlön redan i 40-årsåldern. Möjligheten att få en löneutveckling därefter inom ramen för det befintliga lönegradssystemet var i stort sett uttömd. Genom minoritetsreglerna i Saco-Ks stadgar spärrade de olika grupperingarna varandra.

I detta läge kom Läkarförbundet, Lärarnas Riksförbund och SSR gemensamt fram till slutsatsen att det bästa vore att lägga ner Saco-K och i stället eftersträva sektoriserade avtal. De tre förbunden hade beroende på sina medlemsantal majoritet inom Saco-Ks representantskap och kunde rösta ner övriga förbund. Många av de små förbunden var till en början emot en nedläggning, men så småningom nåddes enighet i representantskapet. Läkarförbundet och Lärarnas Riksförbund hade på grund av sin storlek fått garanti att på egen hand lösa sin huvudavtalsfråga medan de övriga fick samförhandla med sina förbundspartsställningar som grund.

SSR sökte sig så småningom till SKTF. De tio förbunden inom den så kallade Alvar-gruppen bildade AkademikerAlliansen. Så småningom anslöt sig alla resterande förbund till den. Detta har beskrivits av andra personer.

Några personliga reflektioner

Slutligen några personliga reflektioner om den resa jag varit med om när det gäller förändringen av det kommunala lönesystemet.

När jag nyanställdes på Jusek brukade vår vd Styrbjörn von Feilitzen med glädje och stolthet berätta om när han åkte runt i landet och förhandlade i olika kommuner om nyinrättade juristtjänster. En gång kom han till en kommun i Skåne där man nyinrättat två juristtjänster. Kommunen uttryckte sin förvåning över att dåvarande Juristförbundet skulle förhandla och lägga yrkanden, eftersom vi saknade medlemmar i kommunen. Styrbjörn svarade då att vi förhandlar för kommande generationer.

Och på den vägen fortsatte det. Styrbjörn, hans efterträdare och sedermera jag fortsatte att förhandla på nyinrättade juristtjänster för att skapa en vettig tjänstestruktur för juristerna i kommunerna. Så småningom infördes individuella löner. Tjänsterna lönesattes i latituder, man införde tillägglönklasser, individrelaterade och funktionsrelaterade.

Slutligen var tiden inne för att slopa löneplanen och införa löner i krontal. Man började träffa avtal utan siffror, som de tveksamma kallade nollavtal, och till slut genomfördes ett system där lönen sätts i ett lönesamtal mellan chef och medarbetare. Allt detta reformarbete har givetvis inte varit problemfritt. Slutresultatet för våra medlemmar har dock för de flesta varit positivt, i första hand naturligtvis för de högpresterande och marknadsutsatta.

Men det är inte utan att man med visst vemod tänker tillbaka på den tiden då jag och många kolleger åkte landet runt och förhandlade våra medlemmars löner som handelsresande i lönegrader. Vi kände faktiskt mycket tydligt att vi gjorde viss nytta och att det var uppskattat av medlemmarna.



Från Saco-K till AkademikerAlliansen 1992-1999

En beskrivning av utvecklingen

av Henry Sjöström och Claes Oldin

Några inledande tankar om händelseförloppet

Denna skrift innehåller en redovisning av bakgrunden till AkademikerAlliansens bildande och en redogörelse för AkademikerAlliansens historia under Alliansens första år samt några tankar inför framtiden.

Samverkan är mycket komplicerad vare sig det gäller enskilda individer eller fackliga/professionella organisationer. I detta påstående kan nog de flesta instämma som deltagit i olika samverkansformer.

I ett dokument från Saco-K oktober 1992, "PM till stöd för Saco-Ks och förbundens lokala företrädare", sägs följande. "Den avgörande förutsättningen för samverkan är att det finns en tydligt uttryckt vilja till samarbete. Och att det finns en ömsesidig respekt mellan parterna. Även det bästa samverkanssystem återfaller till formalism om samarbetsviljan saknas. Samverkan är en möjlighet och inte ett obligatorium."

Det som bl a ledde fram till att AkademikerAlliansen skapades efter det att Saco-K lagts ned var att ett antal Saco-förbund under en tid - 1992-93 - prövade på en informell samverkan innefattande mycket intensiva diskussioner i olika frågor. Avgörande betydelse hade självfallet också alla diskussioner i Saco-K. Viljan till samarbete i Saco-K fanns säkert från början och under många år, men till slut kom man till vägs ände.

I AkademikerAlliansens stadgar från starten 1993 fastställs att det ska finnas ett representantskap som är den högsta beslutande instansen och en förhandlingsdelegation som är det organ som sköter förhandlingsverksamheten och lägger fram förslag till representantskapet för beslut.

Under åren fram t o m 1999 agerade representantskapet ofta direkt i förhandlingsprocessen tillsammans med

förhandlingsdelegationen i olika frågor. Visserligen blev det därmed fler personer som deltog aktivt i förhandlingsprocessen, men detta skapade inga problem, tvärtom skapades ett naturligt samförstånd och nära anknytning till verkligheten mellan de förtroendevalda och ombudsmännen och detta var enbart av godo.

Det avtal som träffades 1986 av Saco-K och till Saco-K anslutna organisationer var det första steget mot en mera verksamhetsanknuten lönesättning med bla latituder.

Därefter utvecklades denna form av lönesättning i 1993 års avtal som tecknades av till Saco-K förtecknade organisationer och därefter ytterligare i 1995 och 1998 års avtal som tecknades av till AkademikerAlliansen anslutna organisationer och "Nedan förtecknade organisationer" genom lägspotter. Betydelsen av och styrkan i den lokala förhandlingen stärktes.

I och med avtalen 1995 och 1998 trädde AkademikerAlliansen in i skaran av avtalstecknare/bärare av egna avtal om löner och anställningsvillkor i samverkan med de nio förbund som stod utanför AkademikerAlliansen.

Förutom den formella statusen som låg i detta var kanske det viktigaste att det under dessa år utvecklades en ny syn på lönesättningen kopplad till verksamheten och resultatet för den enskilde arbetstagaren och som den nya utökade AkademikerAlliansen på ett förtjänstfullt sätt därefter har utvecklat ytterligare i avtalen under 2000-talet.

Särskilt viktiga insatser i detta arbete att bygga upp och företräda AkademikerAlliansen under de första fem åren gjordes av följande personer: Sten Arne Enocksson, Kenth Nilsson, Folke Berggren, Björn Petri och Mats Olson (Sveriges Tandläkarförbund/Tjänstetandläkarföreningen), Birgit Hansson, Örjan Salling, Henry Sjöström, Claes Oldin och Hans Persson (Sveriges Psykologförbund), Leif Birger Ericsson (CF), Erling Tidelius, Hans Bylund och Kjell Eriksson (Jusek), Sten Nordqvist och Benny Johansson (Civilekonomerna), Olof Kvist, Mats Palmborg och Margareta Söderström (Sveriges Skolledarförbund), Rolf Åsard (Arkitektförbundet), Amelie Lothigius (Sveriges Veterinärförbund), Lennart Axelsson (Sveriges Farmaceutförbund) och James Tersmeden (SJFR).

Uppbyggandet av AkademikerAlliansen var naturligtvis förenat med många svåra beslut som krävde mycket av eftertanke och framtidstro.

Genom den redovisning som följer nedan av det faktiska händelseförloppet vill författarna till denna rapport beskriva orsakerna till AkademikerAlliansens bildande samt vad som hände i utvecklingen av AkademikerAlliansen under perioden 1993-1999.

Förhoppningsvis kan kännedomen om de förhållanden som utgjorde bakgrunden till AkademikerAlliansens bildande samt verksamheten under de första sex åren ha ett värde i arbetet att tackla dagens och framtidens problem för AkademikerAlliansen och Alliansens förbund.

Vi har försökt att beskriva utvecklingen som vi uppfattat den. Möjligen har vi kanske ibland målat med för grova penseldrag och det finns säkert sådant som borde ha kommit med men som saknas. Men detta är vår beskrivning av vad som hände.

Innehållet i denna skrift baseras dels på handlingar om AkademikerAlliansens verksamhet i Sveriges Psykologförbunds arkiv, dels på Henry Sjöströms och Claes Oldins egna minnesanteckningar.

Henry Sjöström var förbundsdirektör i Sveriges Psykologförbund 1981-1998 samt förhandlingsledare för AkademikerAlliansen och ordförande i Representantskapet 1993-1998. Claes Oldin var ombudsman och förbundsjurist i Sveriges Psykologförbund 1979-1998, förhandlingschef Civilekonomerna 1998-2012 samt Psykologförbundets representant i AkademikerAlliansens förhandlingsdelegation 1993-1998 och Civilekonomernas representant i förhandlingsdelegationen 1999.

Några ytterligare kommentarer till detta avsnitt

Skriften "Från Saco-K till AkademikerAlliansen 1992-1999 en beskrivning av utvecklingen" publicerades i sin första utgåva den 23 april 2014. Huvudmotivet var att så noga som möjligt beskriva den faktiska utvecklingen och de bakomliggande faktorerna. För att verifiera skeendet ingår därför i

ursprungsskriften också en omfattande bilagedel som ger en bakgrund till det som hände. En viktig utgångspunkt var också att framtida forskare/intresserade därmed på ett enklare sätt skulle få fram underlag för sitt arbete.

När vi nu på nytt publicerar denna skrift som en del i "Berättelser från Saco-världen - skildrade av några som var med" har vi valt att inte ta med den omfattande bilagedelen. Vi har bedömt att beskrivningen av händelseutvecklingen ändå ger en bra bild av vad som hände. Den som emellertid vill fördjupa sig i skeendet kan finna vår första utgåva - med hela bilagedelen - dels på de olika universitetsbiblioteken och dels via TAM-s hemsida.

Genom att publicera vår skrift om AkademikerAlliansen som en del i skriften om "Berättelser från Saco-världen" får läsaren tillsammans med berättelser om Saco -K, om Saco -S, om PTK-AK, och om Saco -P en relativt heltäckande bild av förhandlingssamverkan inom Saco-världen.

Förhandlingskartellen Saco-SR-K/Saco-K och framväxten av

AkademikerAlliansen

Inledning

Varje arbetsgivare - stor som liten - gör en bedömning av hur maktstrukturen hos motparten ser ut respektive hur beroendeförhållandet till motparten ser ut. Detta gäller naturligtvis också Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och dessförinnan Kommunförbundet och Landstingsförbundet. En mycket viktig fråga att lösa ur ett arbetsgivarperspektiv är hur man får ett avtal i hamn så fort som möjligt till lägsta möjliga pris och därmed får till stånd den eftersträlvade fredsplikten.

Denna grundläggande förutsättning/självklarhet påverkade självfallet det som skedde i Saco-SR-K/ Saco-K 1976-1993 med kartellens speciella förbundsstruktur - Läkarförbundet medlemsmässigt stort och avgörande för sjukvården - LR (Lärarna) också medlemsmässigt stort och avgörande för skolan

- SSR också medlemsmässigt stort med en betydande majoritet av lågavlönade kvinnliga medlemmar inom vård och omsorg. LRs betydelse inom kartellen ökade också starkt i och med skolans kommunalisering 1991.

Saco-Ks stadgar var dessutom så utformade att de gav makten till de stora förbunden genom att antalet röster för respektive förbund i Representantskapet bestämdes i relation till medlemsantalet i kartellen.

Arbetsgivarparterna utnyttjade naturligtvis dessa möjligheter. Detta innebar att det skapades slitningar inom kartellen mellan de tre större förbunden och de övriga mindre förbund. De mindre förbundens intressen riskerade ofta att komma på mellanhand när uppgörelsen med de stora förbunden var klar.

Detta förhållande utgjorde ett problem som icke kunde fortgå i längden. Stadgarnas utformning måste självfallet ge alla medlemsförbund samma rättigheter och möjligheter inte bara formellt utan även i realiteten.

En icke vetenskapligt underbyggd hypotes är att de kommunala arbetsgivarna över tiden började inse att alla olika yrkesgruppers intressen och frågeställningar måste behandlas lika i lönebildningen, för att kommunen/landstinget skulle få ut maximal effektivitet ur verksamheten.

I detta sammanhang spelar också partställningsfrågan inom den kommunala sektorn en viktig roll, d v s det förhållandet att varje förbund med kollektivavtal på Kommun- och Landstingsområdet har en egen central och lokal partställning gentemot arbetsgivaren.

Förbundens partställning har sedan många år tillbaka betraktats som mer eller mindre "helig". Är idag partställningen enbart till fördel för det enskilda förbundet, då lönesättningen är kopplad till de lokala parterna och den enskilde individen och dennes resultat/bidrag till verksamheten eller skapar den egna förbundspartsställningen ett klimat som kan skapa grogrund för onödiga interna konflikter istället för att samla huvudstyrkan mot arbetsgiversidan?

Utvecklingen under 1970-talet och under första hälften av 80-talet

Under de första åren av 1970-talet fördes både inom Saco och dess förbund och inom TCO och dess förbund diskussioner om hur förhandlingsverksamheten skulle organiseras och effektiviseras avseende medlemmar anställda inom kommuner och landsting.

År 1975 bildades inom TCO Kommunaltjänstemannakartellen KTK för de medlemsförbund som hade kommunalt- och landstingsanställda medlemmar.

Vid Saco/SR:s kongress 19-21 november 1976 beslöts att anta Saco/SR styrelsens förslag om bildande av Saco/SR-K.

Saco/SR-K övertog därmed alla uppgifter och befogenheter som tidigare legat hos den gemensamma kommunala förhandlingsdelegationen.

Saco/SR-Ks uppgift blev sålunda att agera som ett samverkansorgan med uppgift att samordna de kommunala förbundens förhandlingsverksamhet, vilket innebar

”att Saco/SR-K i förhandlingsfrågor av gemensam eller övergripande natur har att företräda de anslutna förbunden i förhandlingar med de kommunala arbetsgivarparterna”

”att Saco/SR-K i dessa frågor äger träffa bindande avtal under förutsättning att enighet härom uppnås inom Saco/SR-Ks beslutande organ” samt

”att Saco/SR-K icke har befogenhet att företräda de anslutna förbunden eller träffa avtal för förbundens räkning i fråga om specialbestämmelser eller centrala och lokala tjänsteförteckningar.”

Ur styrelsens förslag till bildande av Saco/SR-K kan vidare läsas.

”Saco/SR-K har att företräda de anslutna förbunden i överläggningar med TCO-K om eventuellt medlemskap i kommunaltjänstemannakartellen KTK.

Saco/SR-K äger icke befogenhet att fatta beslut om de enskilda förbundens anslutning till KTK. Denna fråga avgörs självständigt av varje enskilt förbund.

Saco/SR-K skall eftersträva att i frågan om eventuell anslutning till KTK uppnå ett enigt uppträdande bland samtliga medlemsförbund.

Undertecknade förbund förbinder sig att så länge överläggningar om KTK-anslutning pågår mellan Saco/SR-K och TCO-K icke uppta egna diskussioner med TCO-K eller enskilda TCO-K-förbund om sådan anslutning.”

Diskussioner fördes som framgår ovan mellan olika Saco - och TCO-konstellationer om att bilda en gemensam förhandlingskartell för det kommunala och landstingskommunala området. Det visade sig dock icke möjligt att finna en gemensam lösning. Lönepolitiska och organisationspolitiska skiljaktigheter visade sig vara alltför stora. Det blev således inte någon gemensam förhandlingskartell.

Förväntningarna på den nya Saco/SR-K - kartellen var från början stora. Enligt vad vi kunnat utröna var också kartellen ganska framgångsrik i sitt avtalsarbete under slutet av 70-talet.

I arbetet att nå fram till ett avtalsslut var det självfallet varje gång ganska hårda tag, men allt eftersom började slitningar uppstå - delvis kanske beroende på att alla förbund började på ett mera entydigt sätt att skärpa tonen vad avsåg att få sina frågor lösta, men delvis också beroende på de stora förbundens dominans.

Dessutom kan också märkas ett tydligare medlemstryck på de enskilda förbunden, vilket naturligtvis återspeglar sig i förbundens agerande i Saco/SR-K. Redan konflikten 1971 måste nog ses delvis ur denna aspekt.

Arbetet i kartellen Saco/SR-K/Saco-K var trots de interna problemen framgångsrikt i flera avseenden. Kartellen lyckades under perioden 1976 – 90-talets början hålla ihop samtliga Saco-förbund på den kommunala sektorn och träffa avtal med arbetsgivarsidan trots en stundtals hård press från KTK och Kommunal som med starkt politiskt stöd drev krav på låglönesatsningar.

Denna utveckling pågick i huvudsak fram till 1986 års avtal då

Saco/K-sidan för första gången i löneavtalet fick genomslag för kraven på lokal och individuell lönebildning/lönesättning utifrån verksamhetens behov.

Viktiga insatser som ordförande i Saco/SR-Ks/Saco-Ks styrelse under denna period gjordes av Tobias Lund och Torkel Westling, Läkarförbundet och särskilt i 1986 års avtalsrörelse av Jan-Åke Porsgren, SSR.

I avgörande situationer kom de mindre förbundens intressen för de mesta på mellanhand. Alla förbunden hade dock en stark vilja att hålla samman kartellen och hoppades att man till slut skulle finna en väg framåt som alla kunde ställa upp på.

Den förhandlingsuppgörelse som träffades 1986 med tydliga steg mot lokal lönebildning och individuell lönesättning, bl a införande av latituder för flertalet grupper och årliga lokala lönerevisioner, sågs av de flesta i Saco-familjen som ett mycket viktigt lönepolitiskt framsteg, vilket det också var.

Chefsorganisationen Ledarna var vid den tiden också inne på samma färdriktning.

Detta var det första stapplande steget i ett nytt sätt att se på lönebildning. Lönesättningen flyttades delvis från de centrala parterna till de lokala parterna - med en övergripande beskrivning av hur de centrala parterna såg på lönesättningen, vilket innebar att de lokala parterna bättre kunde styra och avgöra hur lönen skulle sättas utifrån verksamhetens bästa.

Uppgårelsen innebar också att Saco-förbunden härmed hoppades kunna lämna uppslitande interna prioriteringsdiskussioner, men så gestaltade sig inte verkligheten. Se mera nedan i kapitel 3 om samarbetsproblemen i Saco-K.

Utvecklingen 1992-1993

Under 1992 inledde SSR och några andra "kvinnodominerade" Saco-förbund en rad aktiviteter i syfte att få till stånd särskilda satsningar inom den kommunala sektorn på dessa förbunds kvinnodominerade yrkesgrupper.

SSR begärde att Saco-K skulle yrka ett särskilt kartellutrymme för riktade kvinnoåtgärder i 1993 års avtalsrörelse.

När majoriteten i Saco-K avvisade detta krav beslöt SSR och LSR att i avtalsrörelsen istället samverka med TCO-förbunden SKTF (nuvarande Vision) och SHSTF (nuvarande Vårdförbundet) samt med LO-förbundet Kommunal.

Samtidigt avgick SSRs förbundsdirektör Jan Åke Porsgren som styrelseordförande i Saco-K.

1993 års avtalsrörelse blev komplicerad och resulterade inte i något bra avtal för den splittrade Saco-K-kartellen. Som framgår av artikel ur Psykologtidningen i september 1993 bestämde sig arbetsgiversidan för att först förhandla fram ett avtal med LO- och TCO-förbunden.

Saco-K-förbunden förvisades till åskådarplats medan förhandlingen med övriga arbetstagarorganisationer pågick och fick sedan underteckna ett avtal som i allt väsentligt överensstämde med SKTF-s avtal.

I den uppkomna situationen motionerade flera förbund bl a Psykologförbundet till Saco-Ks årsmöte 19.10 1993 om en upplösning av Saco-K-kartellen.

Vid Saco-K-s årsmöte 19.10 1993 beslöts att upplösa kartellen. Beslutet var enhälligt.

Samtidigt beslöts att Saco-K skulle säga upp huvudavtalet med Kommun- och Landstingsförbundet på förslag av Akademikerförbundet SSR, LR och Läkarförbundet. Alla övriga förbund reserverade sig mot beslutet att säga upp huvudavtalet, men förslagsställarna hade majoritet varför beslut fattades i enlighet med förslaget. Detta belyste på ett tydligt sätt problemen i Saco-K.

Strax efter det att Saco-K upplösts tog Saco-ledningen initiativet till att försöka skapa en ny förhandlingsorganisation. En rad olika modeller presenterades. Huvudlinjen gick ut på att LR och Läkarförbundet var för sig skulle få egen partställning och övriga 20 Saco-förbund inklusive Akademikerförbundet SSR skulle samlas i en gemensam förhandlingsorganisation. Många och långa diskussioner, både formella och informella diskussioner fördes. Någon enighet gick dock ej att uppnå.

De uppenbara samarbetsproblemen i Saco-K ledde till att redan under 1992-93 började ett antal förbund - som sedan grundade AkademikerAlliansen - samarbeta informellt i olika frågor. Tankar växte fram successivt om ett mera fast samarbete. På ALVAR- dagen - enades företrädare för huvuddelen av de blivande AkademikerAllians-förbunden att undersöka intresset i sina förbunds beslutande organ om förutsättningarna för ett fastare samarbete fanns. Det visade sig finnas ett starkt intresse för att bygga något nytt.

Alvar är ett fornnordiskt namn som möjligtvis är sammansatt av ord för alf och krigare och därför skulle kunna uttydas "alfernas härskare ". Har inte något att betyda i detta sammanhang - se det bara som kuriosia.

Hela hösten 1993 fördes en intensiv diskussion mellan de blivande AkademikerAlliansförbunden om löne- och organisationspolitiska frågor, partställningsfrågor, stadgefrågor, erkännande på arbetsmarknaden som bärare av avtal, SACO -medlemskapets påverkan, arbetsgivarintressen m.m.

Diskussionerna genomsyrades av stor respekt för alla förbunds problem och var mycket konstruktiva. Slutligen kunde alla förbund enas om hur den nya organisationen skulle se ut.

AkademikerAlliansen bildades formellt den 13 december 1993.

Motiven för bildandet av AkademikerAlliansen 1993

Närmare om arbetet i kartellen Saco-SR-K/Saco-K

Motiven för bildandet av AkademikerAlliansen står i stor utsträckning att finna i problem som ökade inom kartellen från senare delen av 80-talet och som blev allt mer uppenbara i början av 90-talet, inte minst kravet på gemensamma centrala satsningar på lågavlönade kvinnodominerade yrkesgrupper.

Till detta kom att förbund/förbundsgrupperingar med minst 15% av rösterna i kartellen genom vetorätt mot avtal kunde förhindra träffande av centrala kollektivavtal om löner och anställningsvillkor även för samtliga övriga förbund. Denna vetorätt som tillkommit på initiativ av bl.a Läkarförbundet

kom i början av 90-talet att användas av olika förbund/
förbundsgrupperingar, vilket bidrog till att försvåra kartellens
arbete.

Bristerna i samarbetet i Saco-SR-K/Saco-K som utgjorde
grunden för bildandet av AkademikerAlliansen utvecklas
ytterligare nedan:

- I arbetet i Saco-SR-K/Saco-K fattades beslut och gavs löften
till förbund som sedan inte infriades. Ett exempel på detta
är de löften som gavs till ordföranden i Psykologförbundet
inför 1978 års avtalsrörelse om prioritering av förbundets
medlemmar i kommande avtalsrörelse vilket var
förutsättningen för att Psykologförbundet skulle biträda ett
beslut om prioriteringar av fem lågavlönade yrkesgrupper i
1978 års avtalsrörelse. Denna utfästelse skulle naturligtvis ha
dokumenterats men så skedde ej. Detta och andra beslut var
ett uttryck för en bristfällig kommunikation inom kartellen.
- Arbetet i Saco-SR-K/Saco-K präglades även i andra
avseenden av en "kultur" med mycket underhandskontakter
mellan förbunden vid sidan av de formella mötena vilket
innebar att interna motsättningar mellan förbunden
tog oproportionerligt mycket tid och kraft från den
egentliga huvuduppgiften att driva kartellens frågor mot
arbetsgivaren. De mindre förbundens frågor kom därmed
ofta på mellanhand.
- Besluten i kartellen baserades på en slags "portföljprincip"
där förbundens röster i det högsta beslutande organet
(Representantskapet) avspeglade förbundets aktuella
andel av medlemmarna i kartellen. Därigenom kunde
särskilt de större förbunden genom överenskommelser vid
sidan av de formella mötena i förväg komma överens om
beslut som sedan i slutändan kunde klubbas igenom av en
majoritet i representantskapet utan längre diskussion. Inte
heller denna beslutsgång befordrade en anda där små och
stora förbunds viktiga intressefrågor togs upp till seriös
behandling.
- Genom att inte alla förbund representerades i
förhandlargruppen (Styrelsen) utan där fick dela på två

gemensamma representanter hade dessa förbund redan genom detta förhållande en väsentligt mindre insyn i arbetet.

- Tyvärr utgjorde den bristande öppenheten och avsaknaden att ta alla förbunds intressen på allvar ett problem under hela kartellens historia, ett problem som dock av olika skäl ökade från slutet av 1980-talet.
- Ett ytterligare skäl till AkademikerAlliansens bildande 1993 står att finna i de stora skillnaderna vad gäller lönenivåer, befattningsnivåer och utbildningslängd mellan förbunden i Saco-SR -K/Saco-K.
- Exempel på detta var att Läkarförbundet alltid i första hand utgick från sin medlemsgrupps mycket speciella intressen samtidigt som lågavlönade kvinnodominerade förbund i början av 90-talet mycket aktivt drev frågan om särskilda satsningar på sina medlemsgrupper, en tendens som sammanföll med motsvarande strävanden hos bla att SHSTF (nuvarande Vårdförbundet) och SKTF (nuvarande Vision) medan de chefs- och specialistförbund som kom att bilda AkademikerAlliansen hade en helt annan lönepolitik inriktad på individuell lönesättning i syfte att premiera goda individuella insatser med hänsyn till verksamhetens mål.
- En bidragande orsak till Alliansens bildande 1993 var de kvinnolöneprojekt som då aktivt drevs av Akademikerförbundet SSR, DIK, FSA och LSR med syftet att få till stånd särskilda satsningar på lågavlönade kvinnodominerade akademikergrupper. Denna riktning utgjorde en tydlig motkraft mot Alliansförbundens strävanden att utveckla den individuella lönesättningen i kommuner och landsting och utgjorde ett avgörande hinder mot ett samarbete inom ramen för en gemensam förhandlingsorganisation.

Några viktiga utgångspunkter vid bildandet av AkademikerAlliansen 1993

- De tre stora förbunden med speciella intressen (Läkarförbundet, LR och Akademikerförbundet SSR) skulle

inte ingå i den nya organisationen för att inte motsvarande problem skulle uppstå i AkademikerAlliansen som inom Saco-SR-K/Saco-K-kartellen.

En grundläggande princip från starten var också att Alliansen alltid fattade sina egna beslut men gärna samverkade i förhandlingarna med de andra förbunden och förbundsgrupperingarna från den gamla kartellen.

- Inget av förbunden inom AkademikerAlliansen, vilka alla organiserade chefer/specialister med längre högskoleutbildning, drev "kvinfolönefrågan". Denna fråga drevs vid denna tid inom Saco främst av Akademikerförbundet SSR och LSR men också delvis av DIK och FSA.
- Alla förbund i AkademikerAlliansen representerades såväl i förhandlargruppen (Förhandlingsdelegationen) som i det högsta beslutande organet (Representantskapet). Antalet röster baserades på förbundets relativa medlemsantal, med ett extra starkt inflytande för de mindre förbunden genom att antalet röster per förbund var 1, 2 eller maximalt 3.
- Alla förbund hade full insyn i verksamheten och hade full tillgång till all information i förhandlingar mm. Till följd av denna organisation kunde alla förbunds viktiga frågor "komma på bordet" och Alliansens samlade kraft kunde sättas in för att så långt som möjligt få fram rimliga lösningar på förbundens frågor.
- Genom medlemskapet i AkademikerAlliansen hade också förbunden lättare att i förhandlingar och andra sammanhang agera utifrån den omständigheten att så gott som samtliga Alliansförbunds medlemmar hade en alternativ arbetsmarknad till den kommunala sektorn, antingen en bättre avlönad arbetsmarknad inom den privata sektorn eller en möjlighet att driva eget företag.

Diskussioner om medlemskap i AkademikerAlliansen med nio SACO-förbund som 1994 valde att då ej ansluta sig

Under sommaren och hösten 1994 fördes diskussioner mellan AkademikerAlliansen och nio Saco-förbund - LSR, SULF, SKPF (Svenska Kyrkans Personalförbund), Agrifack, SRAT, Ingenjörsförbundet, DIK, FSA och SN – som vid denna tidpunkt hade valt att ej ansluta sig till AkademikerAlliansen.

Här redovisas AkademikerAlliansens sammanfattning och slutsatser av dessa diskussioner:

AkademikerAlliansen visade genom de genomförda överläggningarna med de nio utanför Alliansen stående organisationerna att Alliansen ville bredda samverkan helt i överensstämmelse med sina utgångspunkter för bildande av AkademikerAlliansen bl.a. utifrån förutsättningen "Inget särskilt medlemsförbund är till antalet medlemmar så dominerande att det voteringsmässigt föreligger risk för blockeringar".

De flesta av de nio förbunden hade inget avgörande att invända mot stadgarnas innehåll, bortsett från att företrädaren för DIK, FSA och SN ansåg att stadgarna var "fyrkantigt" skrivna.

LSR ansåg emellertid att man inte inom ramen för AkademikerAlliansen skulle kunna driva att särskilda kvinnolönesatsningar skulle göras i 1995 års avtalsrörelse. Man tänkte inte ansöka om medlemskap.

De flesta av de nio hade inget avgörande att invända mot de grundläggande motiven för bildande av AkademikerAlliansen och ej heller mot de lönepolitiska ställningstaganden Alliansen gjort.

Alla nio uttryckte emellertid på olika sätt oro för vad AkademikerAlliansen kunde komma att betyda för sammanhållningen i Saco-federationen. Några menade att alla förbund borde kunna få bli medlemmar i AkademikerAlliansen om man tillhörde Saco-familjen och om man så önskade - ett indirekt stöd för Akademikerförbundet SSR.

Alla nio behandlade frågan om medlemskap i AkademikerAlliansen internt i respektive organisation, men beslöt av olika skäl att antingen bordlägga frågan i styrelsen eller att helt enkelt bara avvakta utvecklingen.

Från SRAT och SKPF angavs kopplingar till FSA och LSR och vad dessa skulle besluta.

Det viktigaste resultatet från dessa överläggningar var, kanske, att förutom klargörande av vad respektive organisation tyckte i olika sakfrågor startades en process om förhandlingssamverkan för framtiden.

Överläggningarna påvisade att bortsett från kvinnolönefrågan fanns en i stort sett gemensam lönepolitisk samsyn.

Utvecklingen 1993-1995

AkademikerAlliansens bildande 1993

I anledning av upplösningen av den kommunala förhandlingskartellen Saco-K bildades som ovan angivits den 13.12 1993 förhandlingsorganisationen AkademikerAlliansen av följande förbund: Arkitektförbundet, Jusek, CIVILEKONOMERNA, Sveriges Civilingenjörsförbund, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Jägmästares och Forstmästares riksförbund, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges Tandläkarförbund/Tjänstetandläkarföreningen och Sveriges Veterinärförbund. Dessa förbund organiserade vid denna tidpunkt totalt cirka 150.000 medlemmar varav cirka 22.000 inom den kommunala sektorn.

Till ordförande i Alliansens högsta beslutande organ, Representantskapet, valdes Henry Sjöström, Psykologförbundet och till vice ordförande Olof Kvist, Sveriges Skolledarförbund. Till ordförande i Förhandlingsdelegationen (ombudsmannagrupp med operativt ansvar för förhandlingsverksamheten) valdes Folke Berggren, Sveriges Tandläkarförbund/Tjänstetandläkarföreningen, till vice ordförande i Förhandlingsdelegationen valdes Erling Tidelius Jusek.

Bland de grundläggande motiven för bildandet av den nya organisationen angavs bl a följande:

- *”Medlemsförbunden inom AkademikerAlliansen företräder medlemmar som har nyckel- och specialistfunktioner i kommuner och landsting och som är homogena grupper med längre akademisk utbildning.*
- *Inget särskilt medlemsförbund är till antalet medlemmar så dominerande att det voteringsmässigt föreligger risk för blockering.*
- *De arbetstagarkategorier som medlemsförbunden representerar har en likartad lönefilosofi och lönestruktur vilket underlättar för medlemsförbunden att driva en enhetlig inriktning i lönepolitiska intressefrågor.”*

Saco-styrelsen agerar

Den nya organisationen väckte en del oro bl a i Saco-ledningen som kände sig manade att försöka sammanföra de olika Saco-förbunden på den kommunala sektorn inledningsvis i en arbetsgrupp med uppgift att ”analysera problem och även fördelar med samverkan i ett nytt Saco-K”.

I en skrivelse från AkademikerAlliansen framfördes följande till Saco: ”Förbunden inom AkademikerAlliansen kommer nu att satsa mycket kraft på att bygga upp och stärka den nya organisationen i olika avseenden i syfte att bli bärare av egna avtal på det kommunala området. Alliansen är emellertid intresserad av att inom Saco finna samverkansformer med övriga förbund i frågor som kan vara av gemensamt intresse.

AkademikerAlliansen har uppdragit åt Henry Sjöström och Folke Berggren att ingå i en arbetsgrupp enligt ovan.”

Mediauppmärksamhet

Den nya organisationen, AkademikerAlliansen, uppmärksammades i media. Vinklingen var bl a att Alliansförbunden motsatte sig särskilda låglöne- och kvinnolönesatningar som vid denna tid drevs av bl a Saco-förbunden Akademikerförbundet SSR, FSA, DIK och LSR och av Vårdförbundet och Kommunal för att istället satsa på en

individuell och differentierad lönebildning där goda individuella insatser av de kommunalt anställda akademikerna premierades.

I media uppmärksammades också arbetsgivarnas motstånd mot att träffa ett nytt huvudavtal med Saco-förbunden på den kommunala sektorn så länge inte dessa uppträdde som en part.

Saco-förbunden ej parter i nytt kommunalt huvudavtal 1994

I februari 1994 träffades ett nytt kommunalt huvudavtal mellan Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet å ena sidan och Kommunal resp. den nybildade organisationen TCO-OF-s förbundsområden (numera OFR) på den andra sidan.

I ett arbetsgivarcirkulär 1994-02-08 kommenterar arbetsgivarsidan läget för Saco-förbunden enligt följande: *"Den 19 oktober sade Saco- K för sin del upp det kommunala huvudavtalet (KHA 77) med anledning av att förhandlingskartellen Saco -K skulle upplösas. Huvudavtalet upphör att gälla fr o m 20 april 1994.*

Samma dag som kartellen sade upp avtalet inkom tio enskilda till Saco-K anslutna riksorganisationer (förbunden i AkademikerAlliansen) som reserverat sig mot kartellens uppsägningsbeslut med framställan om tecknande av ett för de nya förutsättningarna på Saco-K-området anpassat huvudavtal.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att förhandlingsläget angående partsfrågan i det kommunala huvudavtalet har komplicerats av förhandlingskartellen Saco-K-s upplösning och att det organisatoriska söderfallet - (KTK har och Saco-K skall upplösas)- inte bidrar till att hålla huvudorganisationstanken i helgd."

Efter att ha konstaterat att man i förhandlingarna nått framgångar med TCO-OF-s förbundsområden och Kommunal samt att det inte längre var möjligt att framgångsrikt hävda gentemot TCO-OF att beslut om stridsåtgärder skall tas av alla förbundsområden samfällt beslöts att fortsätta förhandlingarna med Kommunal och TCO-OF-s förbundsområden med inriktning att med dessa parter träffa ett nytt huvudavtal, KHA 94. Avslutningsvis konstaterade arbetsgivarsidan följande.

"Värdet av ett huvudavtal med de landvinningar som arbetsgiversidan gjort i förhandlingarna och den ordning och reda på arbetsmarknaden som ett huvudavtal ger samt det tryck ett sådant får på Saco-K-s riksorganisationer att ordna en egen struktur gör att en överenskommelse på nuvarande förutsättningar ändå förordas."

Genom arbetsgiversidans beslut att träffa huvudavtal med TCO-OF-s (numera OFR-s förbundsområden) öppnades även möjligheten för Saco-förbunden att på sikt i nya grupperingar också bli parter i huvudavtalet.

Förutsättningen för detta var dock att förbunden och förbundsgrupperingarna kunde skapa en tillräckligt hållfast samverkansstruktur som bedömdes kunna hålla över längre tid.

AkademikerAlliansens första årsmöte 1994

Vid AkademikerAlliansens första ordinarie årsmöte 21.2 1994 beslöts bl a om upprättandet av en konfliktgarantifond med samma nivåer som gällt inom Saco-K samt omvaldes ordföranden och vice ordförande i Representantskapet och Förhandlingsdelegationen.

Vidare rapporterades från arbetet i den särskilda "samverkansgruppen" mellan AkademikerAlliansen, de övriga nio Saco-förbunden som Alliansen samverkade med (dvs alla Saco-förbund utom Läkarförbundet och LR) samt förhandlingschefen i Saco.

Därutöver diskuterades arbetet i arbetsgrupper med Kommun- och Landstingsförbundet om bl a lönesystemfrågor (kommunpotter, kvinnolönesattningar mm) samt utvecklande av nya samverkansformer.

Arbetet i den särskilda lönesystemgruppen (ÖLA-gruppen) mellan AkademikerAlliansen, Akademikerförbundet SSR m fl och Kommun- och Landstingsförbundet redovisades också.

Vid årsmötet utsågs också en lönesystemgrupp i Alliansen som senare under våren lämnade en rapport till Representantskapet om arbetet.

Under 1994 tog också Akademikeralliansen fram en egen logotype.

Samverkan med de övriga Saco-förbunden

Under 1994 fördes en diskussion mellan de olika Saco-förbunden/grupperingarna på den kommunala sektorn om samverkan/informationsutbyte i olika förhandlingsfrågor. Diskussionen fördes också i Saco-styrelsen. Dessa diskussioner ledde så småningom fram till att alla förbund lämnade en fullmakt till Saco-s förhandlingschef att företräda förbunden i förhandlingar med Kommun- och Landstingsförbundet rörande ändringar i de gemensamma avtal som tidigare träffats av Saco-K och till Saco-K anslutna organisationer.

AkademikerAlliansen anslöt sig till denna samverkan efter att övriga berörda Saco-förbund anslutit sig till Alliansens utgångspunkter för samverkan bl a:

- 1. Formandet av samverkan inom Saco-s kommunala och landstingskommunala sektor skall bygga på följande grundläggande principiella synsätt:*
 - *Samverkan skall bygga på frivillighet från respektive förbunds sida.*
 - *Samverkan skall bygga på att alla förbunds intressen skall behandlas lika och med stor respekt*
 - *Utifrån positionen som huvudavtalsbärare kan i olika frågor samverkan mellan Saco-parterna lättare utvecklas.*
- 2. Självständig part i ett nytt huvudavtal för Landstings- och kommunområdena skall vara AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna förbund."*

Med ovanstående som underlag inleddes från våren 1994 ett samarbete mellan AkademikerAlliansen, de övriga Saco-förbunden och Saco-s förhandlingschef i de olika förhandlingsfrågorna inom "Arbetsgruppen för kommunal samverkan", senare "Stora delegationen inom det kommunala avtalsområdet".

Denna samverkan innefattade samtliga Saco-förbund inom den kommunala sektorn utom LSR, Sveriges Läkarförbund och LR.

Viktigare beslut under förhandlingarna samt beslut om antagande av kollektivavtal fattades dock för Alliansförbundens del enligt Alliansens stadgar, dvs i Förhandlingsdelegationen och Representantskapet.

Utvecklingen av löneavtalen

En viktig fråga för AkademikerAlliansen under året var utveckling av det lokala förhandlingsarbetet rörande strukturtillägg (dvs "löneåtgärder för att arbetstagargruppen ska bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur" – ÖLA 93).

Under hösten ordnade därför Alliansen totalt nio gemensamma utbildningar för förbundens lokal fackliga förtroendemän över landet inför förhandlingarna om strukturtillägg.

I november 1994 presenterade Kommun- och Landstingsförbundet arbetsgivarsidans analyser och ståndpunkter angående 90-talets lönebildningsprinciper. Därvid konstaterades bl a följande:

- *"För att lyckas med den fortsatta förändringsprocessen (att förbättra verksamheternas produktivitet, effektivitet och kvalitet) krävs **dels** att de enskilda arbetstagarernas kompetens tas till vara och att deras utvecklingspotential realiseras, **dels** att deras individuella löneutveckling speglar bidragen till verksamhetsutvecklingen och **dels** att löneavtalen bidrar till ett sådant samband.*
- *Även i grunden kollektiva lönerelationer måste förändras över tiden En aktuell fråga är den om de **kvinnodominerade yrkenas lönenivåer** i relation till de mansdominerade yrkenas löner*
- *Båda parterna måste därför skapa **möjligheternas avtal** – ett avtal som ger möjligheter för kommunerna, för landstingen och **för de enskilda arbetstagarerna***
- *Avtalstekniskt kan problemen lösas på flera sätt, varav ett är att ha ett bestämt utrymme per kommun/landsting."*

Som framgår av ovanstående innefattade motpartens principer såväl möjligheter för AkademikerAlliansen och Alliansens förbund (t ex satsning på individerna utifrån bidragen till

verksamhetens utveckling) som problem (t ex särskilda satsningar på kvinnodominerade yrkesgrupper).

1995 års avtalsrörelse

Den stora frågan för AkademikerAlliansen under året var 1995 års avtalsrörelse. Trycket från LO- och TCO-sidan var hårt på låglönesatsningar och riktade satsningar till förmån för "kvinnodominerade" yrkesgrupper. Mot detta stod på arbetstagsidan främst Facken inom industrin men också flertalet förbund på Saco-sidan.

LO krävde i sitt övergripande beslut om avtalskraven raka krontalspåslag i syfte att utjämna löneskillnaderna på den svenska arbetsmarknaden samt för första gången också en särskild satsning på kvinnodominerade områden.

Förhandlingsrådet Metall/SIF/CF (Facken inom industrin) yrkade ett löneutrymme om 4% samt förstärkta regler om lokal löneöversyn/struktur tillägg samt åtgärder mot lönediskriminering (vid lönerevisionen och dessförinnan med stöd av jämställdhetslagen).

Arbetstagarparterna inom industrin yrkade dock inte något specifikt utrymme eller motsvarande för "kvinnodominerade" grupper.

I slutet av maj träffade parterna inom industrin ett avtal för perioden 1.4 1995-28.2 1998 innefattande en årlig lönerevision med en allmän pott om 2 % samt förbättrade skrivningar om lokal löneöversyn i syfte att för civilingenjörsgruppen bibehålla eller uppnå önskad lönestruktur.

Den 19.5 överlämnades ett yrkande till Kommun- och Landstingsförbundet undertecknat dels "För AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna förbund" av Henry Sjöström dels undertecknat var för sig av de övriga nio Saco-förbunden (Agrifack, Akademikerförbundet SSR, DIK-förbundet, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA), Ingenjörsförbundet, SACO:s Tjänstemannaförbundet (SRAT), Svenska Kyrkans Personalförbund (SKPF), Sveriges Naturvetareförbund (SN), Sveriges Universitetsläraresförbund (SULF).

I yrkandet framhölls bl a följande angående beslut i förhandlingarna och vid avtalstecknandet:

"AkademikerAlliansen och dess medlemsförbund och ytterligare nio Saco-förbund har kommit överens om att förhandla gemensamt i 1995 års avtalsrörelse.

Denna samverkan samordnas av en stor förhandlingsdelegation.

Beslut om att anta eller förkasta förslag till avtal liksom beslut om eventuellt gemensamt finansierad konflikt fattas enligt följande.

AkademikerAlliansen prövar frågan i enlighet med sina stadgar.

Övriga förbund prövar frågan var för sig.

För att förkasta förslag till avtal krävs att minst fyra förbund är eniga i frågan.

De direkta förhandlingarna kommer att ledas av en liten delegation bestående av Folke Berggren, Åke Lindström, Jan-Åke Porsgren och Henry Sjöström och med assistans av Marie-Louise Strömgren, Saco."

I yrkandet framhölls bl a följande:

- *För undertecknade organisationer är det avgörande att lönebildningen befrämjar en god och effektiv verksamhet.*
- *Utgångspunkten är att avtalet från 1986 skall fullföljas i fråga om lönesystem och lönebildning*
- *Det innebär att lönen skall sättas lokalt och vara individuell och differentierad utifrån verksamhetens krav, kraven på befattningshavare i fråga om kunskap och kompetens, befattningshavarens ansvar och dennes sätt att sköta sina arbetsuppgifter.*
- *Det tillgängliga utrymmet skall disponeras lokalt utan att centrala avtal är styrande på ett sätt som förhindrar att verksamhetens krav uppfylls med kvalitet och effektivitet.*
- *Undertecknade organisationer anser vidare att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män skall elimineras*
- *Löneökningstrymmet skall fastställas i procent."*

Genom yrkandet hade AkademikerAlliansen uppnått flera viktiga målsättningar.

För det första hade de samförhandlande Saco-förbunden enats om att fortsätta utvecklingen mot en lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning, vilket innebar att några av de förbund som i förhandlingen samverkade med AkademikerAlliansen (främst Akademikerförbundet SSR, DIK och FSA) förändrade kraven på riktade satsningar till förmån för kvinnodominerade yrkesgrupper.

För det andra framgick av yrkandet klart att den samförhandlande Saco-förbundskonstellationen bestod av två delar

- dels av AkademikerAlliansen med anslutna förbund (förhandlingsledare Henry Sjöström och Folke Berggren),
- dels av övriga nio samverkande Saco-förbund (förhandlingsledare Jan-Åke Porsgren och Åke Lindström)
- där vardera del separat fattade egna beslut om konfliktåtgärder samt om att anta eller förkasta avtal etc.

Förhandlingarna resulterade i början av oktober i ett avtal för AkademikerAlliansen med anslutna förbund och nio förtecknade Saco-förbund.

Något om 1995-1998 års löneavtal

Den 3 oktober 1995 beslöt var för sig AkademikerAlliansens Representantskap och Nio-grupperingen först av alla organisationer inom Kommun- och Landstingsområdena, att anta föreliggande förslag till löneavtal för 1995-1998, ÖLA-95.

Vid en presskonferens samma dag framfördes följande från AkademikerAlliansen och Nio-grupperingen:

att det överenskomna lönesystemet innebar ett ökat ansvar för den lokale arbetsgivaren

att en väldefinierad lönepolitik ökade förutsättningarna för att nå **ett positivt samband mellan lön, motivation och resultat**

att det var positivt med s k lägstuprymmen, vilket i vissa

fall kunde ge större utfall än lägstutrymmet och i vissa fall exakt lägstutrymmet. Detta styrdes av vilken kompetens och lönestruktur arbetsgivaren ville ha inom olika verksamheter

att AkademikerAlliansen nu hade undertecknat löneavtalet tillsammans med Nio-grupperingen.

Partställningsfrågan var dock icke helt löst för AkademikerAlliansen.

Under avtalsperioden skulle parterna diskutera och värdera denna fråga.

Se särskilt protokollsanteckningen i ÖLA 95 nedan:

"Partsställning..... lokala förhandlingar".

AkademikerAlliansen är en organisation bestående av för närvarande tio SACO- organisationer som bl a har till uppgift att på central nivå gentemot arbetsgivaren samordna och företräda förbundens intressen vad avser löner och övriga anställningsvillkor inom kommuner och landsting.

AkademikerAlliansen har i årets avtalsförhandlingar aktualiserat frågan att ingå som part i ÖLA 95. Samtidigt har AkademikerAlliansen deklarerat att man inte kommer att begära partställning på andra centrala överenskommelser som undertecknats av SACO-organisationerna samfällt.

Mot bakgrund av detta är parterna överens om att under avtalsperioden diskutera och värdera denna fackliga samverkan, så att ett ställningstagande i partställningsfrågan kan göras i nästkommande avtalsrörelse.

Arbetsgivaren gör i sammanhanget påpekandet att man har en positiv inställning till facklig samverkan både i centrala och lokala förhandlingar."

Löneavtalet 1995-98 vilket undertecknades av AkademikerAlliansen och Nio-grupperingen kan ses som ett ytterligare viktigt steg i en utvecklingen mot lokala löneförhandlingar. Första steget togs genom 1986 års löneavtal.

Sammanfattningsvis innebar löneavtalet följande:

- Förstärkt samband mellan lön och verksamhetens resultat.
- I de lokala diskussionerna med arbetsgivaren skulle eftersträvas en kompetens- och lönestruktur som innebar en effektiv verksamhet i kommuner och landsting och som också var bra för de anställda.
- Genom systemet med lägspotter ökade möjligheterna att finna en bra lönestruktur. Systemet rätt tillämpat innebar att på vissa ställen fördelades enbart lägstutrymmet medan på andra ställen med felaktig lönestruktur skulle ett utrymme tillföras utöver lägstutrymmet för att uppnå rätt lönestruktur med hänsyn till verksamhetens mål.
- Möjligheterna att få genomslag för detta lönetänkande skulle öka bl a genom ett antal lönepolitiska seminarier, som genomfördes av arbetsgivarsidan och Saco-förbunden gemensamt under avtalsperioden.
- Genom att förlägga allt utrymme till lokala förhandlingar utan individgarantier eller krontalsgolv ökade möjligheterna för de lokala parterna att gemensamt fördela löneutrymmet så att den enskilde individen motiverades till goda arbetsinsatser för att utveckla en effektiv verksamhet av hög kvalitet.

Utvecklingen 1996-1998

Utvecklingen av den lokala lönebildningen

Under 1996-1997 intensifierades arbetet att samordna Alliansens förbund i de lokala lönerevisionerna för att skapa ett bättre tryck på kommuner och landsting att leva upp till avtalets intentioner. I en skrivelse till förbundens lokala förtroendemän i landstingen och de större kommunerna under rubriken "Bilda lokala nätverk inför 1997 års löneöversynsförhandlingar" angavs bl a följande:

"1997 års löneöversynsförhandlingar har nu inletts. I dessa förhandlingar är det av största vikt att en lönebildning kommer till stånd som stimulerar medarbetarna till goda verksamhetsresultat

För att skapa ett tryck i de lokal förhandlingarna är det på många håll inte tillräckligt att Alliansförbunden agerar var för sig mot arbetsgivarsidan när det gäller avtalets principer för lönebildningen.

AkademikerAlliansen föreslår därför att det i första hand i landstingen och "residensstäderna" bildas lokala nätverk mellan förbundens företrädare med syfte att hålla kontakten och utbyta information före och under revisionsförhandlingarna samt i övrigt när behov föreligger.

Själva löneförhandlingarna skall självklart genomföras förbundsvis med bibehållen förbundspott men genom att nätverk skapas för informationsutbyte och samverkan förbunden emellan kan ett totalt sett bättre resultat uppnås

Ett nätverk mellan Alliansförbunden hindrar givetvis inte fortsatt deltagande i Saco-råden och goda relationer med andra förbund inom och utom Saco."

Skrivelsen kompletterades med en handläggningsordning innefattande samverkan med förbunden centralt om de lokala förhandlingarna i landstinget/kommunen ej uppfyllde avtalets intentioner.

Förslaget föll i god jord och lokala nätverk för samverkan mellan Alliansförbunden kom till stånd bl a i Göteborg, Helsingborg, Malmö och Umeå samt i landstingen i Gävleborg, Jämtland, Jönköping, Malmöhus, Sörmland, Värmland och Västerbotten.

Principerna för samverkan i förhandlingar och avtalstecknande mellan AkademikerAlliansen och "förtecknade Saco-förbund"

I en gemensam skrivelse till Kommun och Landstingsförbundet 21.10 1997 redovisade "AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna förbund" samt "Förtecknade Saco-förbund" samverkansmodellen inför de kommande förhandlingarna.

I skrivelsen angavs bl a följande:

"AkademikerAlliansen och dess medlemsförbund fattar beslut utifrån sina stadgar men samverkar med övriga nio förbund som

medverkade till Saco-avtalet, jämte Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, LSR.

Denna samverkan gäller träffande av huvudavtal, centrala kollektivavtal och eventuella beslut om konfliktåtgärder.

En effektiv samverkan bygger på den ovan redovisade samsynen i löne- och personalpolitiska frågor. Den bygger också på respekt för respektive organisations särart.

Därför är vår huvudmodell för beslut i fråga om att träffa kollektivavtal eller förkastande av förslag till kollektivavtal liksom i fråga om eventuella konflikter koncensus.

Om koncensus inte kan uppnås skall AkademikerAlliansens representantskap tillsammans med övriga Saco-förbund gemensamt diskutera hur den uppkomna situationen skall kunna lösas.

Skulle det trots detta inte vara möjligt att fatta beslut i koncensus gäller majoritetens beslut om inte minst fem riksorganisationer röstar emot. Om färre än fem röstar emot, är beslutet bindande för samtliga organisationer. Organisation, som reserverar sig mot beslut, äger dock fortsätta förhandlingarna och fatta beslut utifrån gällande förbunds respektive AkademikerAlliansens stadgar om eventuella konfliktåtgärder.

Förhandlingarna med motparten leds av en grupp bestående av fyra personer, varav AkademikerAlliansen och dess medlemsförbund utser två.”

1998 års avtalsrörelse

Huvuduppgiften under året var 1998 års avtalsrörelse.

I yrkandena i 1998 års avtalsrörelse framförde AkademikerAlliansen med anslutna förbund och de numera tio förtecknade Saco-förbunden - inklusive LSR- bl a följande:

- *Lönebildningen ska ske lokalt*
- *Lön ska sättas med hänsyn till ansvar, arbetes svårighetsgrad och duglighet*
- *Lönen ska vara individuell och differentierad, vilket gör*

det nödvändigt att lönen sätts så nära verksamheten som möjligt

- *Centrala förhandlingar skall ange spelreglerna för hur lokala förhandlingar ska genomföras, utan att ange specifika riktade satsningar eller innehålla andra konstruktioner som motverkar det lokal ansvaret för lönesättningen”*

I yrkandet framhölls därutöver bl a följande:

”De centrala parterna måste vidare i avtalet skapa sådana fast strukturer att avtalets intentioner och principer tillfullo kan uppfyllas av de lokala parterna.

Den utveckling vi upplever, där man redan idag och än mer i framtiden kommer att fokusera på kvalitativ tjänsteproduktion, kräver ett processorienterat arbetssätt

Avtalet skall innehålla tydliga skrivningar angående de lokala parternas skyldighet att eliminera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

När det gäller jämförelser med motsvarande yrken och arbeten inom privat sektor i Sverige ser vi inte några skäl till att våra medlemmar lönemässigt ska ha sämre nivåer än på den privata sektorn

För att åstadkomma detta ska löneavtalet utformas dels som ett lägstutrymme per förbund dels som ett för alla arbetstagarorganisationer i kommunen/kyrkokommunen/landstinget gemensamt mindre utrymme – verksamhetsutrymme.

Detta utrymme skall användas för att skapa en lönestruktur som stimulerar medarbetarna till goda resultat med hänsyn till verksamhetens mål

I det centrala avtalet anser vi att parterna på ett tydligt sätt bör ange hur de centrala parterna skall medverka om man i en lokal översynsförhandling inte uppnår enighet”

I AkademikerAlliansens verksamhetsberättelse för 1998 gjordes följande utvärdering av det träffade avtalet:

”Överenskommelsen om ÖLA-98 träffades med kommunförbunden

den 12 juni 1998. Avtalet har väsentligen samma konstruktion som 1995 års löneavtal, dock med vissa skillnader beträffande löneökningstrymmets storlek, hanteringen av verksamhetsutrymmet mm.

Under det centrala förhandlingsskedet hade Saco-organisationernas förhandlingsledning anledning att återkommande påpeka de negativa erfarenheterna av de lokala arbetsgivarnas attityd till intentionerna i 1995 års avtal och att en upprepning av denna attityd beträffande 1998 års avtal vore förödande för avtalskonstruktionen som sådan.

Ett utflöde av dessa resonemang var bildandet av avtalsvårdsgruppen.

Reserverade sig mot AkademikerAlliansens beslut att anta förslaget till ÖLA-98 gjordes på olika grunder av Sveriges Civilingenjörsförbund och Sveriges Tandläkarförbund/Tjänstetandläkarföreningen.

För CF-s del handlade det om en olöst förbundsfråga, nämligen pensionsåldern för brandingenjörerna.

För Tjänstetandläkarföreningens del var anledningarna dels för låga förbundspotter, dels avsaknaden av i avtalet formulerade krav på de lokala arbetsgivarna att tillämpa avtalets intentioner dels vissa olösta förbundsfrågor.”

Vid sammanträde i AkademikerAlliansens representantskap 8-11 oktober 1998 diskuterades positiva och negativa aspekter av det träffade avtalet och förhandlingsprocessen.

När det gällde innehållet i det träffade avtalet konstaterades som positivt; ”införandet av ett avtalsvårdande forum, arbetsgivarnas redogörelsetexter samt förstärkta skrivningar om lönespridning”, som negativt att lägstnivåerna i det nya avtalet var för låga samt att avtalet innebar ett minskat inflytande över den individuella fördelningen av verksamhetsutrymmet.

Vid sammanträdet diskuterades även den fortsatta samverkan med de övriga tio Saco-förbunden varvid Henry Sjöström redovisade bakgrunden till samverkan med de övriga tio Saco-förbunden samt problematiken i huvudavtalsfrågan.

Representantskapet var enigt om att Alliansen även i fortsättningen skulle sträva efter ett eget huvudavtal samt tillsatte en arbetsgrupp för att utreda för- och nackdelar med samverkan samt eget huvudavtal.

Till ledamöter i arbetsgruppen utsågs Leif B Eriksson, CF, Kenth Nilsson, STF/TT, Claes Oldin, Civilekonomerna, Erling Tidelius, Jusek, Birgit Hansson, Psykologförbundet.

Vid sammanträdet lämnade Henry Sjöström sitt uppdrag som ordförande i Representantskapet till följd av pensionering och efterträddes fram till kommande årsmöte av vice ordförande Leif B Eriksson.

Utvecklingen av samverkan med "förtecknade Saco-förbund" 1993-1999 och utökningen av AkademikerAlliansen 1999

Något om samverkansarbetet med Nio (Tio)-grupperingen 1993-1999

De diskussioner som fördes under perioden 1993-1999 präglades av en i grunden positiv vilja att finna en modell för samverkan där huvuddelen av SACO-förbunden kunde leva tillsammans baserad på ömsesidig respekt för varandras intressen.

Inom ramen för denna grundläggande anda togs många olika modeller fram som analyserades, många "tuffa" ord växlades, ibland bröt diskussionerna samman och tid för eftertanke på "hemmaplan" gavs, ibland fick tiden bara gå utan att några kontakter togs.

En viktig del i denna diskussion var naturligtvis kontakterna med arbetsgivarparterna - Kommunförbundet och Landstingsförbundet - och deras syn på huvudavtalsfrågan. Inställningen var som man kunde vänta sig att alla SACO-organisationerna skulle finnas under samma "hatt" exklusive Läkarförbundet och Lärarnas Riksförbund. Akademikerförbundet SSR valde senare att samverka med SKTF.

Många personer var involverade i denna samverkansprocess både från AkademikerAlliansen och från Nio (Tio) -grupperingen. Mycket av arbetet genomfördes dock av en mindre grupp

personer. Här var stämningen ibland mycket spänd och tryckt. Från AkademikerAlliansen deltog Folke Berggren, Tjänstetandläkarna samt Henry Sjöström från Psykologförbundet. Från 10-grupperingen spelade Åke Lindström från DIK, SN och FSA en viktig roll för att komma framåt i arbetet liksom Jan-Åke Porsgren och Jan Nilsson från SSR.

I dessa diskussioner och som förhandlingsansvariga för viss strategiskt viktiga delområden såsom lönesystem, allmänna bestämmelser mm medverkade även Erling Tidelius, Jusek, Leif B Eriksson, CF, Claes Oldin, Psykologförbundet och Ulf Björkstrand och Lennart Sandström från DIK/FSA/SN.

De kanske avgörande faktorerna för att de involverade personerna kunde nå resultat var att man kunde skilja på sin professionella roll och sin roll som privatperson samt att förtroendemännen hela tiden var intensivt engagerade och informerade. Situationen var dock inte alltid präglad av allvar och rynkade pannor. Det fanns ibland också tid för ett gott skratt.

Diskussionerna om huvudavtalet 1993-1999

Som har framgått ovan arbetade AkademikerAlliansen från starten 1993 mycket intensivt för att hitta en lösning av huvudavtalsfrågan för AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna förbund.

Särskilt under åren 1995 – 1998 hade Henry Sjöström och Folke Berggren många kontakter med arbetsgivarna där huvudavtalsfrågan diskuterades. När Henry Sjöström 1998 lämnade Alliansen upplevde han att det fanns en mycket positiv inställning från arbetsgivarhåll att hitta en för AkademikerAlliansen positiv lösning av denna komplicerade fråga. Naturligtvis fanns hos arbetsgivarna kvar uppfattningen att de utanför Alliansen stående organisationerna – de Nio (Tio) – skulle finnas med i huvudavtalet.

Genom Akademikerförbundet SSR-s beslut i oktober 1999 att lämna samverkan med de övriga nio förbunden för att istället inleda en långvarig samverkan med SKTF inom ramen för OFR **skapades en helt ny och avgörande situation att lösa huvudavtalsfrågan, se nedan.**

Utvecklingen under 1999

Vid AkademikerAlliansens årsmöte 18.2 1999 konstaterades att Skolledarna under det gångna året lämnat Alliansen för ett samarbete med Lärarförbundet och LR inom skolområdet.

Vidare konstaterades att förhandlingarna om ÖLA-98 och det nya pensionsavtalet PFS-97 i viss utsträckning förts i samverkan med OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd) samt att i denna samverkan även deltagit Sveriges Läkareförbund, LR, SKTF och Vårdförbundet.

Vidare konstaterades att "Erfarenheterna av denna samverkan var positiv, framförallt rörande pensionsförhandlingarna, där intressefrågorna hos de samverkande i allt väsentligt sammanföll."

Vid årsmötet omvaldes Sten Arne Enocksson, Sveriges Tandläkarförbund/Tjänstetandläkarföreningen till ordförande och Birgit Hansson Psykologförbundet till vice ordförande i Representantskapet. Samtidigt valdes Leif B Eriksson, CF till ordförande och Erling Tidelius, Jusek till vice ordförande i Förhandlingsdelegationen.

Under 1999 intensifierades överläggningarna med Kommun- och Landstingsförbundet om förutsättningarna för dels ett huvudavtal dels senare också ett förhandlingsavtal för AkademikerAlliansen och till Alliansen anslutna förbund (ev i andra hand tillsammans med de tio övriga "förtecknade" Saco-förbunden). I förhandlingarna framkom att inget av dessa alternativ var möjligt.

I mitten av oktober 1999 meddelade så Akademikerförbundet SSR att förbundet kommit fram till att man gagnades bäst av ett huvudavtal tillsammans med SKTF inom ramen för OFR och därmed lämnade diskussionerna om förhandlingssamverkan med de övriga Saco-förbunden.

Därigenom hade en ny situation uppstått där det största kvinnodominerade låglöneförbundet inom grupperingen "Tio förtecknade Saco-förbund" lämnade samverkan.

Förhandlingsledningen (Leif B Eriksson och Erling Tidelius)

gjorde inför Representantskapets sammanträde 4.11 1999 följande analys av den uppkomna situationen:

"Huvudavtalet

Nuvarande AkademikerAllians erhåller inget huvudavtal enligt klart besked från Kommunförbundet.

Däremot skulle en utvidgad AkademikerAllians skapa goda förutsättningar för detta. En permanentad samverksöverenskommelse utgör enligt Kommunförbundet en för löslig organisation för att accepteras som kollektivavtalsbärare. För att nå målet huvudavtal måste vi således utvidga AkademikerAlliansen på föreslaget sätt enligt vår uppfattning."

"Lönepolitiken

Utbildningsmässigt blir den utökade AkademikerAlliansen något mer heterogen än nuvarande AkademikerAllians. Däremot föreligger en enighet i lönepolitiken med inriktning på lokal lönebildning med individuell och differentierad lön såsom det skrivits fast i utgångspunkterna."

"Bildande

Bildandet av den nya utökade AkademikerAlliansen sker genom ett interimistiskt förfarande. Därefter kan vi informera arbetsgivarna om bildandet och påkalla förhandlingar om huvudavtal."

Nya utökade AkademikerAlliansen bildas

Den 17.11 1999 bildades den nya utökade AkademikerAlliansen bestående av 19 förbund, dvs samtliga Saco-förbund med medlemmar på den kommunala sektorn utom LR, Läkarförbundet och Akademikerförbundet SSR och Skolledarna (vilka alla redan valt eller kom att välja att förhandla inom ramen för OFR, Läkarförbundet – något senare - som ett eget förbundsområde, LR och Skolledarna tillsammans med Lärarförbundet och Akademikerförbundet SSR tillsammans med SKTF, senare Vision).

Vid bildandet antogs dels Utgångspunkter för samverkan i AkademikerAlliansen dels Stadgar för AkademikerAlliansen.

Båda dokumenten utformades i allt väsentligt i enlighet med stadgan och de lönepolitiska utgångspunkterna för den ursprungliga AkademikerAlliansen med ett mycket starkt minoritetsskydd för de mindre förbunden.

Till ordförande i Representantskapet omvaldes Sten-Arne Enocksson från Tandläkarförbundet/Tjänstetandläkarföreningen.

Till ordförande i Förhandlingsdelegationen valdes Åke Lindström, DIK, till vice ordförande Leif B Eriksson, CF.

Redan den 1.12 1999 kunde Representantskapet godkänna ett Huvudavtal med Kommun- och Landstingsförbundet för AkademikerAlliansen med anslutna förbund.

I mars 2000 träffades ett Förhandlingsavtal med Kommun- och Landstingsförbundet.

Några avslutande reflektioner

AkademikerAlliansen har under sin hittillsvarande drygt tjugoåriga historia varit mycket framgångsrik i sig samt också varit en inspiratör och vägröjare för ett nytt sätt att långsiktigt nära och förtroendefullt samarbeta mellan Saco-förbunden i förhandlingsarbetet på andra områden än den kommunala sektorn.

Detta har varit mycket tydligt vad gäller utvecklingen av samverkan inom den privata sektorn sedan millennieskiftet, särskilt inom AHT (Akademikerförbunden inom Handel och Tjänster) där ett stort antal små och stora Saco-förbund gemensamt förhandlar och som en part träffar avtal med bl a Svensk handel, Almega Tjänsteföretagen, Medieföretagen, Bemanningföretagen, ArbetsgivarAlliansen och Idea och KFO-A (Akademikerförbunden inom KFO-området).

Också samverkan mellan flera Saco-förbund som gemensamt förhandlar och träffar avtal som en part är numera fast etablerad inom IT, Telekom, Bank, Försäkringsbranschen, Fastigo, KFS, Almega kommunikation m fl områden.

Även samverkan inom den statliga sektorn (Saco-S) har utvecklats mot en hög grad av öppenhet och respekt i

organisationens arbete för att såväl små som stora förbunds intressen ska kunna tillgodoses.

Detta har sammantaget bidragit till att förbundens gemensamma krafter bättre har kunnat mobiliseras så att Saco-förbundens inflytande i löne- och villkorsfrågorna tydligt har ökat inom samtliga avtalssektorer under de senaste 20 åren inte minst till nytta för förbundsmedlemmarnas löneutveckling.

Därutöver har den väsentligt större öppenheten i AkademikerAlliansens arbete inneburit en ökad delaktighet och engagemang i det fackliga arbete såväl från förtroendemännens sida som från den stora gruppen samverkande stora och små Saco-förbund inom den kommunala sektorn.

I en samverkansorganisation är det helt avgörande att de enskilda medlemsförbundens delaktighet tas på allvar och att man känner att man är en viktig del i verksamheten. Om de enskilda förbunden framför för dem angelägna frågeställningar för hantering i samverkansorganisationen måste detta väga mycket tungt.

Mot bl a denna bakgrund har det varit helt avgörande för AkademikerAlliansen att ingen medlemsorganisation kunnat dominera utan att alla förbund haft samma möjligheter att få sina intressen prövade i grunden. För AkademikerAlliansen var detta förhållande en mycket betydelsefull faktor vid organisationens bildande och är så även idag.

Om den enskilde medlemmen/förtroendemannen känner stark delaktighet i det vardagliga arbetet i sin egen organisation och i sin samverkansorganisation skapas starka band. Man måste känna att de frågor som drivs är ur medlemmens/förtroendemannens synpunkt "riktiga" frågor som har betydelse för just "mig". Utvecklingen får icke leda till att de enskilda medlemmarna/förtroendemännen blir passiva åskådare.

Utvecklingen får ej heller leda till att fackliga organisationer i framtiden i princip arbetar som advokatbyråer, där medlemmen söker hjälp när han eller hon behöver och då får betala vad det kostar. Skulle utvecklingen bli sådan har samhället förlorat en mycket viktig balanserande kraft i samhällsutvecklingen.

Vi väljer att avsluta vår lilla skrift med att återge den "Alliansvisa" som skrevs av Psykologförbundets ordförande (senare även vice ordförande i AkademikerAlliansens representantskap) Birgit Hansson och som sjöngs i den ursprungliga AkademikerAlliansen på melodin "Gamla Nordsjön":

*"Ja, det är skönt när vi i Alliansen
kan segla ut i avtalsrörelsen
och alla medlemmarna får chansen
till den slutliga gottgörelsen
var helst en sann expert på jobbet satsar
har han lönen i tanken ändå
därför tankar vi alltid med vett och med sans
med AkademikerAllians"*



Hundarna skäller men karavanen drar vidare* – utvecklingen av Civilekonomerna och samverkan mellan Sacoförbunden på privata sektorn

*Gammalt arabiskt ordspråk, under den aktuella perioden ibland citerat i de interna strategiska diskussionerna i Civilekonomerna

Av Claes Oldin, Civilekonomernas förhandlingschef 1998-2012 och Margareta Söderström, Civilekonomernas informationschef 1997-2013

Förord

Denna historiebeteckning bygger på minnesanteckningar av Claes Oldin, Margareta Söderström och Benny Johansson (Civilekonomernas förbundsdirektör 1997-2014) samt på en rapport i mars 2013, "Civilekonomernas förhandlingsverksamhet 1937-2012" med bilagor, författad av Claes Oldin på uppdrag av Civilekonomerna. Intresserade kan ta del av rapporten med bilagor genom att vända sig till KB eller universitetsbiblioteken i Göteborg och Lund.

Här redovisas dels några viktiga händelser, främst på AHT-området, när det gäller Civilekonomernas utveckling som förhandlande facklig organisation och kollektivavtalspart på den privata sektorn, dels delar av den interna processen i förbundet. Därutöver redovisas, ur Civilekonomernas perspektiv, också delar av samverkansprocessen mellan förbunden inom Saco och TCO samt några viktiga händelser i PTK och utvecklingen av Saco-förbundens inflytande i PTK under perioden 1990-2012. För en mer detaljerad och fullständig skildring av Civilekonomernas interna och externa arbete år för år inom samtliga avtalsområden, alla sektorer, samt yrkanden i avtalsrörelserna, innehållet i de träffade kollektivavtalen samt utfallet i revisionsförhandlingarna m.m. hänvisas till "Rapporten om Civilekonomernas förhandlingsverksamhet" (2013).

Från och med bankavtalet 1996 inleddes en process varigenom Civilekonomerna på allvar etablerade sig som en självständig facklig organisation. Hur denna "frigörelseprocess" utvecklades

såväl före som efter bankavtalet 1996 redovisas av Benny Johansson i ett annat bidrag till denna skrift: *"Skydd och skugga – eller en plats i solen – Varför upphörde kanslisamverkan mellan CF och CR?"*. Bankavtalet var en mycket viktig milstolpe i utvecklingen av samverkan mellan Saco-förbunden på den privata sektorn. Bakgrunden till tecknandet av bankavtalet 1996 redovisas därför i ett särskilt avsnitt nedan.

Genom att förbundet år 2000 lämnade kanslisamverkan med CF och bl.a. anställde egna ombudsmän och att samarbetet mellan Saco-förbunden samtidigt väsentligt förbättrades skapades en helt ny situation, vilken utgjorde en viktig förutsättning för att Civilekonomerna tillsammans med andra Saco-förbund gemensamt kunde träffa kollektivavtal inom flera områden på den privata sektorn (främst inom handeln och olika tjänstesektorer). En viktig förutsättning för detta var också att Civilekonomerna lyckades etablera goda relationer med såväl HTF och senare även med SIF och Unionen som med viktiga arbetsgivarföreträdare särskilt inom Almega.

Här beskrivs också hur det övergripande samarbetet mellan Saco-förbunden inom PTK, PTK-AK och senare Saco-P utvecklades under perioden så att Saco-förbundens gemensamma styrka kunde användas effektivare och med större kraft för att åstadkomma bättre villkor i kollektivavtalen för förbundens medlemmar samt för att bl.a. bygga ut den lokala fackliga organisationen i form av gemensamma akademikerföreningar och gemensamt rekrytera medlemmar till förbunden.

Viktiga förutsättningar för samverkan

En grundläggande förutsättning för utvecklingen av samverkan under 1990-2012 var att ledande företrädare för de största förbunden på såväl förtroendemanna- som tjänstemannanivå hade kommit fram till att de interna stridigheter och det "förbundsegoistiska agerande" som i stor utsträckning hade präglat decennierna före bankavtalet 1996 varit till skada för såväl de större som för de mindre förbunden. Man ville nu också pröva en ny väg i form av ett närmare samarbete och därvid tona ner mer kortsiktiga enskilda förbundsintressen,

t.ex. i medlemsrekryteringen, för att uppnå bättre resultat vad gäller medlemsrekrytering och service samt för att förebygga resurskrävande, och för medlemmarna ofta svårförståeliga, konflikter mellan Saco-förbunden.

Mikael Rosengren och Göran Hamrin samt förbundsdirektören Richard Malmborg på CF/Sveriges Ingenjörer gjorde på olika sätt särskilt goda insatser för att utveckla och befästa samverkan. Aktiva positiva insatser i det gemensamma arbetet under denna period gjordes även inom andra Saco-förbund varvid särskilt på den övergripande tjänstemannanivån kan nämnas förbundsdirektörerna Christer Koch och Louise Adelborg, förhandlingsdirektören Kjell Eriksson samt förhandlingscheferna Per Henriksson och Hans Sköld på Jusek samt förbundsdirektören Benny Johansson, förhandlingschefen Claes Oldin, ombudsmannen/förbundssekreteraren Jan Lidström, ombudsmannen Ann-Kristin Eriksson och informationschefen Margareta Söderström på Civilekonomerna.

Civilekonomernas "plan"

Som framgår av denna historieskrivning baserades Civilekonomernas systematiska arbete att uppnå (del) partsställning och därmed ett faktiskt inflytande i förhandlingarna på alla för förbundet viktiga avtalsområden (utanför industrin där Civilingenjörsförbundet, CF, ensamma tecknade avtal) på en långsiktig plan vilken utarbetades och genomfördes av kansliet (Benny Johansson och Claes Oldin). Planen godkändes och backades kraftfullt upp av förbundsstyrelsen. Därvid spelade särskilt förbundsordförandena Jan Eskil Jörby (1989-1997) och Mikael Igelström (1998-) samt ordförandena i förbundsstyrelsens arbetsmarknadsutskott Sten Nordqvist och Jarl Dahlerus en mycket viktig roll.

När verksamheten under åren 1996-2012 summeras kunde konstateras att Civilekonomerna i praktiken uppnått samtliga mål som förbundet formulerade i slutet av 1990-talet och därmed definitivt vid periodens slut etablerat sig som en facklig organisation med betydande inflytande inom såväl de aktuella avtalsområdena som inom Saco-P och PTK.

Några personliga reflexioner av författarna

Avslutningsvis några personliga reflexioner av mer principiell karaktär baserade på författarnas tillsammans närmare 70-åriga erfarenheter som centralt förhandlande ombudsman resp centralt förhandlande ombudsman/kommunikatör inom Saco-federationen:

1. I Sverige utgör partsställningen i det centrala kollektivavtalet för branschen/motsvarande det viktigaste och helt avgörande verktyget för att den fackliga organisationen ska kunna företräda medlemmarna, påverka medlemmarnas anställningsvillkor och även finnas med i beslutsprocessen hos arbetsgivaren. Motsatsvis kan konstateras att den arbetstagarorganisation som inte tecknar kollektivavtal för huvuddelen av sina medlemmar saknar relevans som just facklig organisation. Före bankavtalet 1996 befann sig Civilekonomerna i farozonen att hamna i rollen som en sådan ickerelevant organisation till följd dels av att förbundet saknade egna ombudsmannaresurser att företräda medlemmarna centralt och lokalt, dels eftersom förbundet inte tecknade kollektivavtalen inom de för organisationen viktigaste avtalsområdena. Det var alltså som framgår av skriften från 1990-talet ett överlevnadsvillkor för Civilekonomerna att etablera sig som kollektivavtalspart på de för förbundet viktigaste kollektivavtalsområdena.
2. Kollektivavtalen för Saco-förbunden på den privata sektorn byggde och bygger alltså på de tjänstemannaavtal som från Lagen om förenings- och förhandlingsrätt 1936 träffats av SIF, HTF och Salf. Från slutet av 60-talet uppnådde också CF sådan facklig styrka att förbundet lyckades uppnå partsställning i de för förbundet viktigaste kollektivavtalen främst inom industriområdet.
3. Avtalstecknandet/partsställningen för huvuddelen av de övriga Saco-förbunden fr.o.m. 1990-talet kom således i allt väsentligt att bygga på TCO-förbundens och CFs partsställning vilket krävde (och fortfarande kräver) dels en samordning i förhandlingar m.m. med TCO-sidan, dels en nära samverkan på Saco-förbundssidan bl.a. i form av gemensamma

kollektivavtal om avsikten är att dessa ska omfatta flera Saco-förbund.

4. Slutligen, för att Saco-familjen som ju (på gott och ont) är uppsplittrad på ett stort antal (i huvudsak) yrkes- eller utbildningsförbund ska nå framgång i förhandlingsarbetet och kunna teckna gemensamma kollektivavtal krävs en nära samverkan mellan förbunden och ett gemensamt agerande präglad av respekt för alla samverkande förbunds intressen. Detta innefattar en ärlig vilja att utnyttja den kollektiva styrkan till att lösa alla större problem för vart och ett av de avtalstecknande förbunden oavsett förbundets storlek där dock alltid särskilt väsentliga intressen hos det största förbundets, oftast Sveriges Ingenjörer, måste väga extra tungt. En sådan lyckad samverkan mellan Saco-förbunden på den privata sektorn med beaktande av dessa "organisationspolitiska" realiteter utvecklades fr.o.m. bankavtalet 1996 och därefter under den tid som detta bidrag avser.

(Anm: Civilekonomernas Riksförbund förkortades inledningsvis under många år "CR". Fr o m 1991 är förbundets officiella förkortning "Civilekonomerna". I den fortsatta texten förkortas förbundet genomgående Civilekonomerna).

Utvecklingen fram till slutet av 1980-talet

Civilekonomernas historia inleds genom bildandet av Föreningen Sveriges Taxeringsrevisorer 1937. 1969 bildades Civilekonomernas Riksförbund. Den 30.6 1969 hade förbundet 655 medlemmar. Bakgrunden till bildandet av det nya förbundet var att endast cirka 10 % (500 personer) av landets anställda civilekonomer var organiserade inom Saco. Den stora majoriteten inom privat sektor var oorganiserad. Den 1.1 1969 överfördes så gott som alla civilekonomer inom SACO/SR till det nya förbundet. Förbundet ställdes dock snart inför två stora problem:

1. Vilket SACO/SR-förbund skulle organisera det stora antalet ekonomer som kom att utbildas i de nya

ekonomutbildningarna fr. o. m. 1969? Denna fråga ligger utanför ramen för detta avsnitt men sammanfattningsvis kan konstateras att arbetet med att lösa dessa problem kom att prägla förbundets arbete under många år.

2. Förbundet saknade partsställning på den privata sektorn vilket hindrade ett självständigt agerande på t.ex. handels-, tjänste- och bankområdena.

Frågan om partsställning på det privata området kunde eventuellt ha förts framåt mot någon form av lösning om förbundet valt att acceptera ett erbjudande från CF att ansluta sig till samarbetsavtalet mellan SIF-Salf-CF 1969. Dessvärre avböjde förbundet efter påtryckningar från Saco att ansluta sig till avtalet. "Den fortsatta utvecklingen skulle", med förre ordförande Jan Eskil Jörbys ord i jubileumsskriften *Civilekonomerna 60 år 1996*, "visa att detta var ödesdigert".

För att förbättra möjligheterna att företräda och rekrytera medlemmar inom den privata sektorn ansökte därför *Civilekonomerna* 1976 om medlemskap i *Privattjänstemannakartellen PTK* som bildats 1972. Detta förvägrades då förbundet p.g.a. att *JUS* åberopade gränsdragningstvisten med *Civilekonomerna* om vilket förbund som hade rätten att rekrytera personer med examen från de nya ekonomutbildningarna enligt högskolelinjerna 6a och 6b. En lösning av denna fråga var bokstavligen talat helt avgörande för *Civilekonomernas* framtid som facklig organisation. En omfattande strid fördes därför av förbundet under åren 1978-1979 då CF 1978 bl.a. sa upp avtalet om kanslisamarbete med *Civilekonomerna* för att förbundet tecknat ett obligatoriskt dubbelanslutningsavtal med SIF för att vinna inträde i PTK samt att SACO/SR kallade till en särskild kongress för att utesluta *Civilekonomerna* p.g.a. dubbelanslutningsavtalet. Genom en överenskommelse i sista stund under medverkan av bl.a. CFs VD Alfred Nettelbrandt och PTKs grundare tillika SIFs förhandlingschef Ingvar Seregard lades dock det obligatoriska dubbelanslutningsavtalet med SIF på is och avvecklades varpå uteslutningskongressen ur SACO/SR uppsköts (och senare inställdes) varefter *Civilekonomerna* beviljades inträde

i PTK den 4.5 1979. Därmed skapades de grundläggande förutsättningarna för förbundets fortsatta existens och utveckling som facklig organisation inom den privata sektorn. Konflikten fick dock konsekvenser för relationerna till SACO/SR, JUS, som i sammanhanget passade på att lägga sig till med ett "ek", och CF. Förbundets engagemang för SACO/SR hölls under lång tid på en miniminivå samtidigt som misstroendet mot det nybildade JUSEK fördjupades. Samtidigt förstärktes och utvidgades samarbetet med CF. I Jan Eskil Jörbys krönika i "Civilekonomerna 60 år" ges en mycket initierad och intressant skildring av de olika turerna i dessa frågor.

1982 nådde förbundet 5 187 medlemmar. I verksamhetsberättelsen noterades den historiska framgången att CF och Civilekonomerna under året tecknat kollektivavtal inom HAO-området med möjligheter till kollektivavtal med JS Saba-koncernen och senare även avtal för medlemmarna som var anställda vid SAS huvudkontor. Avtalet med HAO "rattades" dock helt av CF inom ramen för partsbeteckningen "CF med flera akademikerförbund".

1985 hade förbundet vuxit till 8 071 medlemmar (andelen kvinnor var 28 %), en ökning med 14,2 % under året. I förordet till verksamhetsberättelsen framhöll förbundsordföranden att Civilekonomerna hade en hög ambition att profilera förbundet på bankområdet samt att satsa på handeln och bl.a. revisionsföretagen. I december 1985 träffar "CF med flera" ett centralt kollektivavtal med HAO CG (HAO centrala gruppen) för revisionsbranschen.

1990 integrerades "Ingångslönekampanjen" i den löpande verksamheten. Förbundet fick kollektivavtal för medlemmarna vid Dagab genom att Dagab inkopplades på "CF med flera"-avtalet med HAO, dock fortfarande utan egen möjlighet för Civilekonomerna att påverka avtalets innehåll. En särskild arbetsgrupp tillsattes mellan parterna för att diskutera civilekonomernas kompetensutveckling inom revisionsbranschen.

1988 års fullmäktige antog ett Lönepolitiskt handlingsprogram för förbundet. Programmet innefattade två huvudmål:

- Ett effektivare och bättre nyttjande av resursen civilekonomer.
- Att höja lönenivån och förbättra lönestrukturen för civilekonomkollektivet.

För att i praktiken driva dessa frågor initierade förbundet 10 projekt för lönepåverkan bl.a.

- En ingångslönekampanj för att höja lönen för nyutexaminerade.
- Branschvisa kampanjer bl.a. för att förbättra lönenivån för civilekonomer inom revisionsbranschen.
- Med stöd av CFs ombudsmän skulle en riksomfattande "Operation företagsbesök" genomföras där varje CF-lokalavdelning inom en tvåårsperiod skulle besökas av en ombudsman för att föra ut det lönepolitiska budskapet och aktivera medlemmar och förtroendemän till kraftfulla insatser.
- En "Byta-jobb-kampanj" för att genom "ökad rörlighet höja lönenivån och förbättra löneutvecklingen".

En kommentar i backspegeln nästan 30 år senare är att programmet utgjorde ett tydligt framsteg vad gäller förbundets utveckling mot att bli en facklig akademikerorganisation. Samtidigt var konkretiseringsgraden vad gäller de olika åtgärderna låg och tydligt präglade av att förbundet vid denna tid saknade resurser i form av egna ombudsmän att driva frågorna. Därutöver saknades i stort sett helt partsställning i kollektivavtalen på den del av arbetsmarknaden där större delarna av medlemmarna var anställda.

Diskussionerna mellan CF och de övriga akademikerförbunden angående partsställningen på den privata sektorn under 1980-1990-talet

Sedan slutet av 1960-talet var Sacos största förbund på den privata sektorn CF. CF var i så gott som alla kollektivavtal om löner och anställningsvillkor den enda avtalslutande parten på akademikersidan, oavsett om förbundet hade majoriteten av Saco-förbundens medlemmar inom den

branch/den arbetsgivarorganisation som kollektivavtalet avsåg. CF var också ett av de fyra förbunden som 1972 grundade PTK. Flertalet övriga Saco-förbund hade vid denna tidpunkt relativt få medlemmar inom den privata sektorn men erbjöds möjlighet till anslutning till PTK varvid medlemmarna omfattades av villkoren i de av CF träffade kollektivavtalen. Förbunden fick dock ej någon egen (del)partsställning i avtalen, ett förhållande som på sikt innebar ett växande problem vad gällde möjligheterna för de övriga Saco-förbunden att företräda sina medlemmar. Från 1980-talets slut började antalet akademiker inom den privata sektorn att påtagligt öka vilket ledde fram till en diskussion inom PTK-AK (PTKs Akademikerkommitte) i dessa frågor. CF höll i diskussionen hårt på huvudprincipen att CF ej avsåg att teckna avtal tillsammans med de övriga akademikerförbunden samtidigt som dessa förbund – särskilt Jusek – påbörjade ett aktivt arbete för att få träffa avtal särskilt på områden/branscher där CF inte hade en majoritet av akademikerförbundens medlemmar. Arbetsgivarsidans inställning vid denna tid präglades av att akademikerförbunden i allmänhet fortfarande hade relativt få medlemmar i företagen samt att man endast ville träffa avtal med en akademikerpart. Detta ledde i allmänhet till slutsatsen att man endast ville träffa avtal med CF. CF motsatte sig vid denna tid kraftigt att teckna gemensamma "akademikeravtal" tillsammans med de övriga Saco-förbunden, ett motstånd som kom att bestå till tecknandet av avtalet mellan JUSEK/Civilekonomerna /CF och BAO (Bankinstitutens arbetsgivarorganisation) 1996, se mer om detta avtal nedan. Civilekonomerna var dessutom fram till februari 2000 bundet av kansliavtalet med CF vilket innebar att förbundet i praktiken hade mycket begränsade möjligheter att självständigt delta i diskussionerna med CF om tecknande av kollektivavtal på den privata sektorn. Dessa diskussioner kom istället främst att föras av Arkitektförbundet och Jusek. I en rapport rörande samverkansformerna inom PTK-AK 1987-04-22 sammanfattades de dåvarande principiellt skiljaktiga uppfattningarna mellan CF och de övriga akademikerförbunden enligt följande (utdrag ur dokumentet):

"Utgångspunkter för samverkan

.....

CF har, som det största akademikerförbundet inom PTK, tillika en av dess stiftare, ett övergripande och sammanhållande ansvar för akademikergrupperingen inom PTK. Det innebär att CF- för det gemensamma området- har ansvaret bl a för:

- bildande och utveckling av lokal verksamhet på arbetsplatsera*
- facklig utbildning*
- information till förtroendemän och till övriga PTK-AK-förbund*

Kollektivavtal

Situation

CF har kollektivavtal med flertalet SAF-förbund liksom på de flesta övriga avtalsområden. Övriga akademikerförbund har i några fall kollektivavtal med ett mindre antal SAF-förbund och i övrigt avtal i några fall på andra avtalsområden. Dessutom föreligger ett relativt stort antal företagsavtal. SAF och dess förbund klargjorde 1974 och 1980 att man inte är beredd att schablonmässigt träffa avtal med samtliga akademikerförbund genom att CF med fullmakt från övriga tecknar sådana avtal.

Slutsats

Då enighet inte kunnat nå konstaterar CF och övriga akademikerförbund att nuvarande förhållanden får råda tills vidare. Det innebär att CF har sina avtal och övriga förbund sina avtal. CF kommer dock fortsättningsvis att förhålla sig neutralt till de nya kollektivavtal som övriga förbund har och till deras strävan efter nya avtal.

Partsställning

Situation

Möjligheten för ett förbund att företräda sina medlemmar följer av medbestämmandelagen och av kollektivavtal. CF företräder sina medlemmar i stor utsträckning pga att CF har kollektivavtal på flertalet betydelsefulla områden. Övriga förbund företräder sina medlemmar pga kollektivavtal där sådant avtalsförhållande föreligger men får i övrigt uppträda för sina medlemmars

räkning – individuellt eller kollektivt – genom att åberopa MBL § 10 och i vissa fall MBL § 13. I stor utsträckning företräds PTK-AK-förbundens medlemmar lokalt i bl a löneförhandlingar och medbestämmandeförhandlingar i lokala organisationer (CF-lokalavdelningar) som härvid företräder såväl CF-medlemmar, som medlemmar i övriga akademikerförbund oavsett att dessa förbund liksom CF har kollektivavtal på området eller inte.

Slutsats

Då enighet inte kunnat nås konstaterar CF och övriga akademikerförbund att nuvarande förhållanden får råda tills vidare. Det innebär att den lokala organisationen handlägger alla frågor på lokal nivå, dvs bl a alla lokallöneförhandlingar, medbestämmandefrågor och lokala medlemsärenden, såvida inte annat överenskommes i särskilt fall, när det gäller den sist nämnda frågan. På det centrala planet handhar CF de två förstnämnda typerna av frågor, såvida inte överenskommelse föreligger med berört förbund om annan hantering pga specifika förhållanden eller representativitetsskäl, medan berört förbund handlägger enskilt medlemsärende. Där lokal organisation inte finns handlägger berört förbund fråga som rör enskild medlem eller eljest är specifik för förbundet. Övriga frågor handläggs av CF.

Namnet på lokal organisation

Situation

Det stora flertalet lokala organisationer på industrins område heter CF-lokalavdelningar. På handelns område förekommer ofta Agrifackföreningar, på konsultområdet CF/AF-lokalavdelningar, CF-lokalavdelning och AF-klubb. På vissa andra arbetsplatser förekommer t ex SJFR-föreningar, JUSEK-föreningar, Akademikerföreningar.

Slutsats

Enighet har när detta skriv inte nåtts. Det är dock en principiellt och praktiskt viktig fråga. CF och övriga akademikerorganisationer bör med det snaraste söka få tillstånd en samstämmig uppfattning.”

Framgång i arbetet att träffa kollektivavtal för akademiker inom bankområdet - det första "akademikeravtalet" träffas 1996

Under perioden 1994-1996 genomförde Civilekonomerna för första gången ett större påverkansarbete tillsammans med två andra förbund, CF och Jusek, med målsättningen att tillsammans med dessa förbund träffa ett gemensamt kollektivavtal för akademikerförbunden med BAO (Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation). Inget Saco-förbund hade dessförinnan tecknat kollektivavtal med BAO. Civilekonomerna företrädde i detta arbete av förbundssekreteraren Benny Johansson.

En kort bakgrund till detta arbete:

Under 1980-talet ökade antalet akademiker påtagligt inom bankområdet. Flertalet Saco-förbundsmedlemmar inom området var organiserade i JUSEK och Civilekonomerna, en mindre del i CF. Akademikerföreningar bildades i de större bankerna. Svenska Bankmannaförbundet i TCO (nuvarande Finansförbundet) motverkade dock mycket aktivt alla försök från akademikerförbunden att träffa avtal på BAO-området. 1991 gjordes ett försök av CF och Civilekonomerna att träffa en överenskommelse med Bankmannaförbundet om en gränsdragningsöverenskommelse motsvarande vad som några år tidigare träffats mellan CF/Civilekonomerna och HTF avseende gemensamma kollektivavtal med föregångarna till nuvarande Svensk Handel och Tjänsteföretagen för akademikerparten "CF m fl". Detta förslag till överenskommelse accepterades dock i slutändan inte av Bankmannaförbundets ledning. Arbetet under de följande åren påverkades dels av att Civilekonomerna betraktade JUSEK med största misstänksamhet beroende på att JUSEK under denna tid på olika sätt bl.a. genom att utnyttja sin position som kontaktförbund inom Saco-S försökte tränga undan Civilekonomerna inom skatteförvaltningen och därvid även aktivt försökte rekrytera Civilekonomernas medlemmar. JUSEK gjorde också några försök - som dock misslyckades - att ensidigt träffa samarbetsavtal med Finansförbundet (Bankmannaförbundets nya beteckning) för bankområdet som grund för ett kollektivavtal i någon form enbart avseende JUSEK.

Arbetet försvårades även av motsättningar mellan JUSEK och CF/ Civilekonomerna i andra frågor. Civilekonomernas linje var tidigt att ett gemensamt kollektivavtal innefattande alla berörda Saco-förbunds medlemmar måste komma till stånd. Efter diskussioner mellan förbunden under 1995 där Civilekonomerna företrädades av Benny Johansson träffades slutligen en överenskommelse den 19.2 1996 om samarbete inom bankområdet mellan JUSEK/ Civilekonomerna/CF. I överenskommelsen kunde bl.a. utläsas följande:

"Överenskommelsen syftar till att uppnå gemensamt kollektivavtal för förbundens medlemmar inom bankområdet före utgången av år 1996. Så länge överenskommelsen gäller förbinder sig förbunden att inte på egen hand föra överläggningar med andra fackliga organisationer eller arbetsgivare inom bankområdet som syftar till att etablera det egna förbundet inom bankområdet.

En utgångspunkt är att inget förbund på egen hand mäktar med att träffa kollektivavtal. Därför skall samarbetet präglas av maximal öppenhet vad avser aktiviteter, profilering, medlemsutveckling så att arbetet präglas av förtroende, beslutsamhet och styrka.

Framtida kollektivavtal med BAO skall undertecknas med Jusek/ Civilekonomerna/CF. Lokal avtal skall undertecknas på samma sätt såvida våra lokala företrädare ej enas om annat."

Den gemensamma aktivitetsplanen som utformades innefattade bl.a. följande aktiviteter under 1996:

- *"Utgivning av en gemensam medlemsinformation "Akademiker i Bank"*
- *Utarbetande av ett gemensamt fackligt handlingsprogram för bankområdet*
- *Utarbetande av ett gemensamt underlag för kollektivavtal med BAO*
- *Systematiska medlemsmöten på de större bankerna*
- *Systematiska kontakter med personaldirektörer och personalchefer i de större bankerna i syfte att marknadsföra Saco-förbunden och bredden i verksamheten*

- *Uppvakning av de tunga bankdirektörerna*
- *Presskampanj*
- *Tydliga ekonomiska åtgärder mot BAOs banker inkl marknadsföring av detta*
- *Försök att bygga ut/aktivera vår lokala förtroendemannaorganisation"*

I informationen till medlemmarna tryckte förbunden på att man ville uppnå ett akademikeravtal för förbättrad löneutveckling för akademikergruppen, förbättrad kompetensutveckling och arbetsorganisation. Det kommande avtalet skulle inte innefatta för mycket centrala regleringar. Avtalet skulle sätta individen i centrum och ge utrymme för lokala lösningar.

Arbetet som leddes av en projektgrupp bestående av Benny Johansson, Civilekonomerna, Mikael Rosengren, CF, Per Henriksson och Hans Sköld från JUSEK, blev framgångsrikt. Trots intensivt motstånd från Finansförbundet kunde ett avtal träffas med BAO den 3.12 1996 för perioden 1.1 1997 - 31.12 1999. Avtalet innebar ett första genombrott inom den privata sektorn för akademikeravtal innefattande lokal lönebildning med lönesamtalet i fokus utan ett centralt överenskommet lokalt utrymme. Det var vid detta tillfälle det pris som BAO krävde av akademikerförbunden för att teckna ett kollektivavtal med JUSEK/Civilekonomerna/CF, men avtalet byggde också på en taktisk bedömning från JUSEK / Civilekonomerna/CFs sida att ett sådant avtal skulle ge en bättre löneutveckling för förbundens medlemmar än det traditionella pottavtal som vid denna tidpunkt tecknades av Finansförbundet. Avtalet var dock inte okontroversiellt inom Saco-förbunden.

På CFs kansli var meningarna vid denna tid mycket delade i frågan om det var rätt av CF att teckna ett gemensamt kollektivavtal tillsammans med de två andra Saco-förbunden och dessutom ett avtal utan garanterat lokalt utrymme. Frågan löstes slutligen genom att CFs förbundsdirektör Sven Magnusson accepterade avtalet på inrådan av CFs ansvariga ombudsmän Göran Hamrin och Mikael Rosengren under

protester från CFs dåvarande förhandlingschef. Principerna för samverkan mellan Saco-förbunden enligt modell "Bankavtalet" blev utgångspunkten och inspirationen framöver när det gäller utvecklingen mot en fördjupad samverkan mellan Saco-förbunden inom en rad andra avtalsområden.

Civilekonomerna kom några år senare, särskilt inom handeln och tjänsteområdena, att spela en mycket aktiv och delvis ledande roll i arbetet att samla Saco-förbunden till en stark akademikerpart så att förbunden därmed kunde lämna många år av interna fruktlösa strider bakom sig. Utvecklingen mot sådana nya områden med gemensamma akademikeravtal omfattande flera Saco-förbund kommer att beröras närmare längre fram i detta avsnitt. Exempel på viktiga sådana avtal är avtalen för AHT-området (handel, tjänster och ideella organisationer), IT/Telekom, FAO (försäkringsbranschen) och KFO-området (kooperativa och idéburna företag och organisationer). I detta sammanhang kommer främst den inledande utvecklingen inom AHT-området att behandlas.

Uppbyggandet av förhandlingsavdelningen

Civilekonomernas medlemsantal växte stadigt och det blev ett allt starkare behov av att stärka förbundets förhandlingsposition. Ett eget kansli hade bildats i början av 1998 och i april kompletterades kansliet med en förhandlingschef, Claes Oldin, som rekryterats från en mångårig anställning som ombudsman och förbundsjurist på Sveriges Psykologförbund.

Under 1998 diskuterade Benny Johansson och Claes Oldin ingående läget inom de olika avtalsområdena och arbetade fram förslag till övergripande uppgifter, mål och strategier för förbundets förhandlingsverksamhet inom den statliga resp. kommunala sektorn samt en organisationspolitisk analys avseende Civilekonomernas läge och uppgifter framöver på den privata sektorn. Rapporterna godkändes under året av förbundsstyrelsen och kom att ange den grundläggande inriktningen för Civilekonomernas arbete under de kommande åren.

Organisationspolitisk analys avseende privat sektor (1998)

”Organisationspolitisk analys

Utvecklingen av förhandlingssystemet på arbetsmarknaden

Privat sektor

1998 tecknas löneavtalen inom den privata sektorn på bransch/förbunds nivå mellan totalt ett femtiotal arbetsgivar/ arbetstagarorganisationer. CF tecknar drygt 80 kollektivavtal för förbundsgrupperingen ”CF med flera förbund”. Dessa avtal reglerar löne- och anställningsvillkoren även för medlemmarna i övriga akademikerförbund inom PTK, däribland Civilekonomerna. Övriga akademikerförbund har dock ej någon självständig kollektivavtalspartsställning.

Under förhandlingarna arbetar CF med delegationer inom de olika branschområdena med företrädare för CF-föreningar/motsvarande. Ledamöterna i dessa delegationer utses av CF. Inom bl a Handels- och tjänsteföretagsområdet förekommer att medlemmar i Civilekonomerna med lokala förtroendemannauppdrag ingår i CFs branschdelegationer. Någon kontakt i anledning av avtalsförhandlingarna mellan dessa personer och Civilekonomerna sker dock inte. Inom ramen för PTK-AK lämnas viss information av CF till övriga förbund om förhandlingsförloppet.

Partsställningen vid tillämpning på lokal/central nivå av de träffade kollektivavtalen utövas i så gott som samtliga fall av CF eller av CFs lokalavdelning i frågor av ”kollektiv” karaktär ex vad gäller löneförhandlingar eller medbestämmandefrågor. När det gäller enskilda medlemsärenden hanteras frågorna oftast av det enskilda förbundet.

Undantag från huvudregeln att avtalen tecknas av CF m fl har tidigare varit mycket få och främst betingats av att CF i stort sett saknat medlemmar inom ett visst branschområde och andra Saco-förbund utvecklat bestämda aktiviteter i syfte att teckna avtal samt att dessa aktiviteter fallit i god jord på arbetsgivarsidan. Sålunda har t ex Arkitektförbundet sedan länge kollektivavtal avseende Konsult – och Arkitektföretagen inom

Almega samt Agrifack och Veterinärförbundet kollektivavtal med Skogs- och Lantarbetsgivarförbundet inom Arbio. Därutöver har Jusek trots motstånd från CFs sida träffat eget kollektivavtal inom ytterligare branschområden nämligen Försäkringsbranschen, Samhall, Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation och Alliansen: Posten.

I december 1996 träffade Civilekonomerna tillsammans med Jusek och CF kollektivavtal på bankområdet där förbundet har en egen partsställning. Civilekonomerna har också egen partsställning som förbund i företagsavtalet avseende SAS respektive Åhléns. I övrigt saknar dock förbundet egna kollektivavtal på branschnivå inom den privata sektorn.

Orsaken till att vissa arbetsgivarorganisationer idag är mer benägna än tidigare att träffa kollektivavtal med fler Saco-förbund än CF kan dels vara decentraliseringen av förhandlingarna (anm: från den tidigare nivån PTK- SAF till bransch/förbunds nivå) men också det påtagligt ökande antalet Saco-förbundsmedlemmar inom PTK. Inom PTK har således CF-med flera-grupperingen ökat från 46.590 medlemmar (1986) till 81.748 medlemmar (1996) eller uttryckt i procent av totala antalet medlemmar i PTK från 8,8% (1986) till 13,2% (1996). CFs andel av det totala antalet Saco-förbundsmedlemmar i PTK hade 1996 sjunkit till strax över 50.

... ..

Slutsatser:

Sammanfattningsvis kan konstateras att Civilekonomerna, med undantag för bankområdet och företagsavtalen med SAS och Åhléns, saknar egen partsställning enligt de centrala kollektivavtalen på den privata sektorn och därmed möjligheter att påverka villkoren i dessa. Jusek har träffat avtal inom några för förbundet väsentliga branschområden. Sannolikt kommer utvecklingen att gå mot att kollektivavtal på branschnivå i större utsträckning än hittills träffas mellan arbetsgivarorganisation och även annat Saco-förbund än CF. Det är Civilekonomernas principiella uppfattning att förbundet ska uppnå en egen partsställning på de branschområden på den privata sektorn där förbundet har medlemmar, samt att förbundet ska utveckla

ett arbete för att uppnå detta i samverkan med andra Saco-organisationer. PTK-AK-förbundens önskan om en egen partsställning har hittills inte delats av CF (inställningen har oftast varit densamma såvitt gäller Civilekonomerna). CF menar att Civilekonomerna ej kan särbehandlas i förhållande till övriga PTK-AK-förbund. Övriga PTK-AK-förbund anser att Civilekonomerna är "filialen på Malmskillnadsgatan" dels beroende på att CF historiskt i de flesta fall företrätt "CF/Civilekonomerna" utan att därvid ange någon annan ståndpunkt från Civilekonomerna än vad som gällt för CF dels beroende på att alla förhandlande företrädare för Civilekonomerna, med undantag fr o m april 1998 för Civilekonomernas förhandlingschef ingår i CFs organisation och därvid är underställda CFs förhandlingschef."

... ..

"Arbetet på de olika nivåerna

Tyngdpunkten i förhandlingsarbetet rörande löner och också beträffande anställningsvillkoren i övrigt för civilekonomer ligger således sedan de senaste 10-15 åren på samtliga avtalssektorer hos den lokal arbetsgivaren (företaget, myndigheten, kommunen). Denna utveckling ställer höga krav på utveckling och upprätthållande av en väl fungerande lokal organisation av klubbar/motsvarande och kontaktpersoner....

Därutöver förutsätter kollektivavtalen en högre grad av aktivitet från de enskilda medlemmarnas sida än tidigare i lönebildningsprocessen, bl a genom att såväl medarbetar/utvecklingssamtal som lönesamtal numera ska genomföras på samtliga avtalssektorer. Också här har de lokala förtroendemännen en viktig roll. Mot bakgrund av ovanstående kan konstateras att det lokala arbetet har förändrat karaktär. Från att ha varit bryggan mellan de centrala förhandlarnas resultat och de enskilda medlemmarna blir nu de lokala förtroendemännen nu mer av initierare, entusiasmerare, förhandlare, informatörer etc.

Till skillnad från CFs medlemmar som ofta är anställda hos stora arbetsgivare, t ex inom verkstadsindustrin där det är lättare att bygga upp lokal organisationer, arbetar Civilekonomernas

medlemmar i större utsträckning i mindre företag där antalet medlemmar i förbundet är litet eller där man är ensam medlem. Förutsättningarna för att företräda Civilekonomernas medlemmar skiljer sig också från vad som gäller för CFs medlemmar beroende på att civilingenjörerna har en jämnare åldersspridning och en högre genomsnittsålder. Dessa omständigheter talar för att särskilda insikter krävs för att bygga upp en lokal organisation som motsvarar civilekonomernas behov samt att insatserna för Civilekonommedlemmar/fackliga förtroendemän måste ha en delvis annan inriktning än för CF-medlemmar/fackliga förtroendemän.

... ..

Slutsatser:

Sammanfattningsvis kan konstateras att förbundet idag på de flesta avtalssektorer saknar en egen arbetsgivaranknuten lokal organisation/egna lokal fackliga kontaktpersoner. En sådan organisation måste byggas upp så snart som möjligt för att förbundet ska kunna företräda sina medlemmars intresse ni konkurrens med andra Saco-förbund. Detta behövs också för att hos respektive arbetsgivare profilera förbundet som en arbetsmarknadsorganisation. Organisationen måste anpassas till de föreliggande kollektivavtalsmässiga förutsättningarna såvitt gäller bl a partsställningen."

... ..

Slutsatser:

På den privata sektorn måste Civilekonomernas partsställning stärkas i förhållande till CF så att förbundet kan teckna egna branschavtal i första hand med de arbetsgivarorganisationer där förbundet har ett större antal medlemmar. CFs inställning till att medverka till att Civilekonomerna uppnår en egen partsställning, se ovan.

Förbundet bör även i växande utsträckning träffa kollektivavtal med enskilda arbetsgivare som står utanför någon arbetsgivarorganisation.

... ..

Övriga reflexioner beträffande konsekvenserna av Samarbetsavtalet CF Civilekonomerna såvitt gäller förhandlingsfrågorna

Avtalet om kanslisamverkan mellan CF och Civilekonomerna har tidigare – när CF var den relativt oomtvistade parten på akademikersidan i de centrala kollektivavtalen på den privata sektorn – möjligen givit förbundet vissa taktiska fördelar. Priset för detta har dock varit att förbundet under en lång tid uppfattats som en satellit till CF inom konstellationen "CF/CR". Detta förhållande håller nu på att förändras så att förbundet tydligare profileras.

I nuvarande läge då dels antalet akademiker utanför CF ökar kraftigt på den privata sektorn och då dels andra aktörer (främst Jusek) i strid mot CFs önskan träffar egna kollektivavtal på för Civilekonomerna vitala områden ökar dock kravet på förbundet att i väsentligt större utsträckning än hittills utveckla ett eget arbete och profilera sig på samtliga avtalsområden.

Möjliga allierade på de olika avtalssektorerna

Inom den privata sektorn är kansliets bedömning att förbundet måste företräda en egen uppfattning om hur principerna för tecknande av kollektivavtal ska utvecklas för akademikerförbunden inom PTK. Trots att förbundet därvid kommer att arbeta för en annan lösning än nuvarande CF-m fl-modellen bör inriktningen samtidigt vara att så långt som möjligt behålla ett gott samarbete med CF med inriktningen att om möjligt skapa förutsättningarna för ett utvecklat samarbete mellan CF och Civilekonomerna där båda förbunden stöder varandra men nu i egenskap av likvärdiga parter.

För att uppnå en förändring av nuvarande ordning för tecknande av kollektivavtal inom den privata sektorn måste förbundet söka allierade bland samtliga övriga Saco-förbund särskilt större

och/eller mer etablerade förbund såsom Farmaceutförbundet, Arkitektförbundet, DIK/Naturvetarna, Akademikerförbundet SSR och Agrifack. En avgörande förutsättning för kollektivavtal är vidare att kontakterna med arbetsgivarsidan utvecklas samt att positiva kontakter etableras med kollektivavtalstecknande TCO-förbund inom aktuella branschområden.”

Under sommaren/hösten 1999 rekryterade Civilekonomerna på ett bräde en helt ny egen förhandlingsavdelning som fick namnet Verksamhetsområdet Förhandling (VOF). Sammanlagt rekryterades åtta ombudsmän och två assistenter till den nya organisationen med start 1.2 2000. De viktigaste uppgifterna var att bygga upp och utveckla förbundets verksamhet och organisation centralt och lokalt inom de olika bransch- och avtalsområdena. En väsentlig uppgift var att uppnå en förstärkt partsställning inom den privata sektorn. Vidare skulle samarbetet utvecklas mellan de lokala fackliga förtroendemännen och förbundets centrala ombudsmän inom de olika branschområdena avseende de centrala avtalsrörelserna och den lokala tillämpningen av avtalen.

Kampen för partsställning

Under 1999 påbörjade förbundet, tillsammans med övriga Saco-förbund inom PTK-AK (dvs alla förbund utom CF), ett samarbete inom grupperingen ”Saco-Ö” för att skapa en gemensam motpart i diskussionerna med CF om samverkan och förbättrad partsställning för de övriga Saco-förbunden inom den privata sektorn.

En förändring vad gäller partsställningen var särskilt angelägen inom ”SHT-området” (Svensk Handel och Tjänsteföretagen, nuvarande Svensk Handel och Almega Tjänsteföretagen) respektive dåvarande ”Almega-Alliansen” där Civilekonomerna inom flera områden var det största eller näst största Saco-förbundet (ex Flygbranschen, Tjänsteföretagen, Handelsarbetsgivarna, Revisionsbranschen och Almega Tjänsteförbunden). Civilekonomerna hade också stora intressen inom ett antal områden där förbundet var nr två eller tre i storleksordning i Saco-förbundsgruppen (främst Posten, Telia, IT-företagens Arbetsgivarorganisation och FAO).

Förbundet var också det näst största akademikerförbundet inom Verkstadsindustrin. I diskussionen kunde konstateras att andra Saco-förbund – trots CFs motstånd mot att ”släppa in” andra förbund som kollektivavtalsparter – redan lyckats teckna avtal på några branschområden, främst Jusek på FAO-området, IT-branschen och Almega Kommunikation/Posten samt Arkitektförbundet inom konsultområdet.

Ett förslag till överenskommelse om ”Samverkan mellan akademikerförbunden på den privata sektorn” överlämnades under 1999 till CF jämte en förteckning över branschområden där Saco-Ö-förbunden vill få till stånd en ändring av avtalstecknandet snarast.

Sammanfattningsvis var läget vid årets utgång följande:

CF avvisade att träffa en överenskommelse om samverkan och framhöll istället att en sådan måste växa fram ”organiskt”. Vad gällde Civilekonomerna konstaterar CFs företrädare ”att Civilekonomerna har sina intressen ” samt att ”SHT-problematiken får behandlas i särskild ordning”. Vad detta närmare innebar preciserades ej av CF. Frågan om vilket/vilka förbund som skulle företräda akademikerförbunden inom PTK kom att ställas på sin spets redan under hösten 1999 då förhandlingar inleddes om nya kollektivavtal inom större delen av SHT-området där Civilekonomerna var det största Saco-förbundet och CF i storleksordning förbund nr fyra eller fem.

Saco/Ö-förbunden var vid årets slut helt överens om att fortsätta dialogen med CF, uppträda gemensamt på PTK/AKs sammanträden och där representeras på högsta tjänstemannanivå samt vidta en rad andra åtgärder i den kommande avtalsrörelsen bl.a. för att på ett samlat sätt föra ut Akademikerförbundens uppfattningar i förhandlings- och partsställningsfrågorna till med- och motparter.

Utvecklingen inom SHT – nuvarande AHT 1999-2001

Under 1999 inledde Civilekonomerna på allvar ett omfattande arbete att tillsammans med främst Jusek förändra partsställningen i förhållande till de

stora arbetsgivarorganisationerna inom Handel och tjänsteområdet (dåvarande Handelsarbetsgivarna, SHT och Almega dvs nuvarande Svensk Handel, Tjänsteföretagen, Bemanningsföretagen, Medieföretagen och IDEA) från "CF m fl" (en gruppering av förbund där alla förhandlingar och partskontakter helt styrdes av CF utan någon insyn eller påverkansmöjlighet för övriga Saco-förbund) till "AHT" (Akademikerförbunden inom Handel och Tjänster).

Förbundets bedömning av läget var att om Saco/Ö-förbunden kunde ena sig om ett alternativ till den dåvarande avtalstecknande parten "CF m. fl." till t ex "Civilekonomerna/Jusek/CF m fl akademikerförbund (förtecknade)" så skulle CF ha svårt att motsätta sig en justering av partsställning och arbetsformerna. Frågan om "kontaktförbundsfunktionen" var föremål för intensiva diskussioner mellan förbunden bl.a. beroende på att även det avtalstecknande TCO-förbundet på dessa områden, HTF, med vilket Saco-förbunden tecknade gemensamma kollektivavtal, ville ha ett Saco-förbund att kontakta ang. bindande besked rörande Saco-förbundens gemensamma uppfattning i viss fråga inom respektive avtalsområde. Olika förslag till lösningar diskuterades. Detta innefattande även uppgörelser med sikte på förhandlingarna 2001 inom en rad områden där Civilekonomerna hade intresse att inträda som delpart och där CF eller CF och Jusek vid denna tidpunkt var de enda avtalstecknarna på Saco-sidan (bl.a. IT-branschen, Telia/Telekom och Posten/Almeka Kommunikation).

Frågan kompliceras ytterligare av att det lilla Saco-förbundet Agrifack som vid denna tidpunkt möjligen var förbund nr tre i storleksordning inom AHT-området, uppbackat av krafter inom CF som ville förhindra en utveckling av partsställningen, drev linjen att om inte förbundet fick teckna helt egna avtal i Agrifacks namn så föredrog man att låta "CF m.fl." även fortsättningsvis träffa avtalen.

Ett omfattande arbete för att lösa denna fråga utfördes under denna tid av Claes Oldin och Benny Johansson innefattande ett stort antal kontakter med arbetsgivarorganisationerna, HTF och CF samtidigt som intensiva överläggningar fördes mellan Saco-

förbunden om hur en ny och demokratisk organisation skulle kunna skapas i stället för CF- m.fl. grupperingen.

Arbetet var tidvis dramatiskt.

Ett exempel:

Trots att CF träffade avtal för ytterligare sju förtecknade akademikerförbund (däribland Civilekonomerna och Jusek som var för sig hade fler medlemmar än CF inom de aktuella avtalsområdena) avvisade CF sedan flera år kategoriskt all medverkan och insyn från de övriga avtalstecknande förbundens sida i förhandlingarna om bl.a. löner och anställningsvillkor. Detta hade vid millennieskiftet lett till en helt omöjlig situation då CF med uppskattningsvis 15 % av akademikerförbundens medlemmar förhandlade för och träffade avtal för förbund som organiserade cirka 85 % av medlemmarna utan att dessa förbund hade något som helst inflytande vare sig över yrkandena eller innehållet i avtalen. Därför beslöt de fyra största akademikerförbunden inom SHT-området att i 1999 års avtalsrörelse genomföra en mycket drastisk (och riskfylld) åtgärd i syfte att påverka situationen i riktning mot att förbunden med huvuddelen av medlemmarna skulle få en aktiv och tydlig roll och inflytande i proportion till antalet medlemmar i partsarbetet. Det beslöts att förbunden företrädda av sina förhandlingschefer; Claes Oldin, Civilekonomerna, Per Henriksson, Jusek, Jan Nilsson, SSR och Nina Hemmestad, Agrifack, gemensamt skulle uppvakta arbetsgivarsidans företrädare under pågående förhandlingar och därvid framföra att CF under partsbeteckningen "CF med flera akademikerförbund" förhandlade för de övriga Saco-förbunden utan att på något sätt ge förbunden möjlighet att påverka vare sig innehållet i yrkandena eller innehållet i avtalen. En höstkväll 1999 vandrade därför förhandlingscheferna upp till Svenskt Näringslivs dåvarande förhandlingslokal Hovslagaren på Blasieholmen samt informerade först CFs förhandlare att man avsåg att redovisa situationen för arbetsgivarsidans företrädare. CF som då företrädades av Paul Lidehäll blev naturligtvis skakad över detta. De fyra Saco-förbundens företrädare blev därefter väl mottagna av

arbetsgivarnas förhandlare, bl.a. Olov Nordenfeldt och Örjan Lenard som blev mycket bekymrade när det interna läget inom akademikerförbundsgruppen redovisades. De fyra förbundens åtgärd väckte som vi hade förutsett kraftiga reaktioner från CFs sida, en diskussion väcktes också inom PTK om uteslutning av de fyra Saco-förbunden men positiva krafter inom PTK tog över, bl.a. PTKs dåvarande ordförande tillika ordförande i HTF Holger Eriksson och uteslutningsdiskussionen rann ut i sanden. "Aktionen på Hovslagaren" bidrog på ett positivt sätt till att fästa alla berördas uppmärksamhet på den absurda situationen som rådde när det gällde avtalstecknandet inom dåvarande SHT-området och bidrog till att en överenskommelse om en förändrad partsställning kunde träffas i den kommande avtalsrörelsen.

Överenskommelse om en ny samverkansmodell inom handel- och tjänsteområdena 1999-2000

Saco-Ö-förbundens arbete inom SHT-området gav resultat. 1999 tecknades visserligen avtalen liksom tidigare på arbetstagsarsidan av HTF och "CF m fl". En förbättring av betydelse inför de fortsatta diskussionerna för Saco-Ö-förbunden om partsställningen inför förhandlingarna i 2001 års avtalsrörelse var att följande skrivning till följd av Civilekonomernas och de övriga Saco-förbundens påtryckningar tillfördes avtalen (förhandlingsprotokollet § 8):

"CF har vid förhandlingarna företrätt även Civilekonomerna, Jusek, SSR, Agrifack, Svenska Kyrkans Personalförbund, Skolledarförbundet och Psykologförbundet."

Den nya skrivningen innebar ej någon formell förändring av partsställningen men lyfte för första gången fram de övriga akademikerförbunden vilka ju organiserade den övervägande majoriteten av de fackligt anslutna akademikerna inom området.

Den 7.9 2000 bildades förhandlingsorganisationen "Samverkande Akademikerförbund inom handels- och tjänstesektorn" av de s.k. "m fl förbunden" inom gamla SHT-området d.v.s. Civilekonomerna, Jusek, Agrifack,

Akademikerförbundet SSR, Sveriges Psykologförbund och Kyrkans Akademikerförbund. Den nya organisationens uppgift var att ersätta "CF m fl" och träffa för förbunden bindande gemensamma avtal med Idea, Medie-och informationsarbetsgivarna, Sveriges Handelsarbetsgivare och Tjänsteföretagens Arbetsgivarförbund.

"Samverkande Akademikerförbund" företrädde förbund med ca 85 % av Saco-förbundens medlemmar inom området. CF med återstående 15 % av medlemmarna valde att ej ansluta sig till organisationen. "Samverkande Akademikerförbund" informerade arbetsgivarmotparterna om organisationens bildande och upptog överläggningar med arbetsgivarsidan, HTF och CF om att träffa kollektivavtal om lön och anställningsvillkor där samtliga "med flera"-förbunden skulle uppnå samma partsställning som CF i avtalen.

Förhandlingarna var mycket intensiva, tidskrävande, komplicerade och stundom ganska infekterade men resulterade i december 2000 i en viktig överenskommelse om samverkan under den nya beteckningen "Akademikerförbunden inom Handel och Tjänster" (AHT). Även CF anslöt sig till överenskommelsen om samverkan inom ramen för AHT fr.o. m. 2001 års avtalsrörelse.

Överenskommelsen innebar att Civilekonomernas och de övriga Saco-förbundens inflytande väsentligt kom att öka i förhandlingarna inom dessa områden. Alla AHT-förbunden fick full delaktighet och inflytande i förhandlingsarbetet och uppgiften att företräda AHT-förbunden fördelades mellan förbunden. Civilekonomernas förhandlingschef blev tillsammans med Juseks förhandlingschef sammankallande och förhandlingsledare för AHT fr om 2001 års avtalsrörelse.

2001-års avtalsrörelse var speciell

Vid Civilekonomernas förbundsstyrelses sammanträde 2000-05-12--13 fattades beslut om inriktningen av Civilekonomernas arbete i 2001 års avtalsrörelse. Det var första gången på drygt 40 år som förbundet kunde fatta ett sådant beslut med möjlighet att också själv driva frågorna med egna ombudsmannaresurser.

Här följer några punkter av vad förbundet skulle arbeta för:

- Att avtalen skulle lyfta fram värdet av den enskilde civilekonomens bidrag till måluppfyllelsen i företagens/ myndighetens verksamhet.
- Att särskilda åtgärder skulle vidtas för att uppnå ett förbättrat löneläge inom avtalsområden med relativt lågt löneläge.
- Att utrymmet skulle fastställs lokalt. Om lokal överenskommelse ej träffades om utrymmets storlek var en möjlig lösning att bestämmelser om "stupstock" skulle tillämpas med ett centralt fastställt lokalt utrymme.
- Att få förbättrade skrivningar och metoder i avtalen i syfte att förhindra/eliminera osakliga löneskillnader mellan manliga och kvinnliga civilekonomer.

2001 års avtalsrörelse på den privata sektorn var tidvis mycket turbulent där Civilekonomernas företrädare, särskilt inom AHT-området, fick hantera starka interna motsättningar mellan Saco-förbunden, där vissa förbund ännu inte hade lämnat den tradition av inskränkt förbundsegoistiskt agerande som under så lång tid förhindrat akademikerförbunden att utveckla samverkan och gemensam styrka. Tack vare ett mycket gott samarbete mellan förhandlingsledarna från Civilekonomerna, Jusek och CF kunde dock förhandlingarna till slut föras till ett gott resultat. Utvecklingen i förhandlingarna speglas i några citat nedan ur rapporter om avtalsrörelsen till Förbundsstyrelsen:

"Läget i förhandlingarna på handels- och tjänsteområdet

.....

Förhandlingarna på Tjänstemannaavtalets område måste föras under iakttagande av relativt stor "fingerspetskänslighet" från akademikerförbundens sida främst för att bygga upp goda relationer med HTF eftersom våra förbunds partsställning i stor utsträckning baseras på samarbete och samförhandlingar med detta förbund. Under förhandlingarna har därutöver till och från kritik framförts från Agrifacks och SSRs sida mot Civilekonomerna

och Jusek för att företrädare för Agrifack och SSR ej kunnat medverka vid förhandlingsbordet. Kritiken har byggt på en felaktig bedömning av möjligheterna till flera representanter från akademikerförbunden än en eller två. Denna kritik har delvis framförts offentligt inför arbetsgivarsidan och HTF vilket hotat att undergräva akademikersidans positioner och ställning i förhandlingarna. Relationen till CF har dock hittills varit god, CF har i praktiken överlämnat huvudansvaret för förhandlingarna till Civilekonomerna och Jusek.”

... ..

I en senare rapport till FS angavs bl a följande:

”Handel/Tjänster/Revision mm (fd SHT-området)

Inom dessa områden har nu avtal enligt en helt ny modell träffats. Modellen innebär i korthet att avtalen numera träffas av Akademikerförbunden (tidigare CF m fl) samt undertecknas av samtliga större förbund inom området dvs Civilekonomerna, Jusek, Akademikerförbundet SSR, CF och Agrifack. Samtliga avtal innehåller en helt ny modell för lokal lönebildning såvitt gäller akademikerförbunden med bl. a. lönesamtal, lokal förhandling om utrymmets storlek samt en ny variant av stupstock om enighet ej kan uppnås efter central förhandling (stupstocken innebär att arbetsgivaren ensidigt måste lägga ut HTFs utrymme). Vidare innebär avtalen förbättrade skrivningar till stöd för den enskilde vid lönesättningen/lönebildningen samt inskränkningar i möjligheterna att avtala bort övertidsersättningen enligt avtalet. Arbetsgivarsidan var dock helt avvisande till yrkandet om kompletterande ”föräldralön” avseende lönedelar över 7,5 basbelopp och hänvisade denna fråga till förhandlingar på företagsnivå. Avtalen löper under 36- 38 månader.

Avtalen har förhandlats fram av Akademikerförbunden tillsammans med HTF. Samarbetet har varit mycket bra med HTFs företrädare samt mellan Civilekonomerna-Jusek-CF. Samarbetet med de två mindre förbunden SSR och Agrifack har dock tidvis varit mer ansträngt beroende på att dessa förbunds företrädare vid olika tillfällen stört förhandlingsarbetet genom att kräva närvaro resp tränga sig in/ ta egna kontakter vid sidan om den utsedda förhandlingsledaren. Dessa förbunds

agerande hotade i ett läge att helt omintetgöra möjligheterna till avtal för Akademikerförbunden. För att mildra effekterna av detta har ett särskilt arbete lagts ner av förbundsdirektören och förhandlingschefen. Samarbetet med motparterna i förhandlingarna har dock fungerat väl.

..... Sammanfattningsvis kan konstateras att Civilekonomerna i samverkan med övriga akademikerförbund genom de nu tecknade avtalen väsentligt flyttat fram positionerna på dessa strategiskt viktiga områden. Avtalen ligger innehållsmässigt väl i linje med den av FS beslutade allmänna inriktning för förbundet i avtalsrörelsen.”

Resultatet av avtalsrörelsen 2001

2001 års avtalsrörelse innebar ett stort genombrott för Civilekonomerna som fick partsställning på flera för förbundet mycket viktiga områden inom den privata sektorn, främst Handelsarbetsgivarna, Tjänsteföretagen, Bemanningsföretagen och IT-arbetsgivarna (IT-området). Förbundet fick fr.o.m. denna avtalsrörelse också en ledande roll i arbetet inom den nya förbundsgruppen ”Akademikerförbunden inom Handel och tjänster” (AHT) som avtalspart för samtliga Saco-förbund inom området (inledningsvis 8 större och mindre Saco-förbund) och som ersatte den tidigare grupperingen ”CF m fl”. Till följd av 2001 års avtal hade förbundet delvis uppnått de organisationspolitiska målsättningar som varit ledstjärnan för förbundets arbete under föregående år. Ett gott samarbete hade också börjat utvecklas mellan Civilekonomernas förhandlingschef Claes Oldin och CFs respektive Juseks förhandlingschefer särskilt Göran Hamrin, Mikael Rosengren respektive Per Henriksson och Hans Sköld samt på förbundsdirektörsnivå mellan Benny Johansson, Civilekonomerna och de ny tillträdde förbundsdirektörerna Richard Malmborg, CF och Louise Adelborg, Jusek. Detta nya goda samarbete kom att under hela den tid som denna redogörelse avser (t o m 2012) visa sig vara av avgörande betydelse för utvecklingen av Akademikerförbundens samarbete och inflytande inom hela den privata sektorn. Genom avtalsrörelsen 2001 hade också viktiga kontakter

upprättats eller fördjupats med HTF samt med de olika arbetsgivarorganisationer som förbundet numera stod i kollektivavtalsförhållande till. Ett viktigt arbete inleddes nu för att tillsammans med övriga Saco-förbund inom de olika avtalsområdena bygga upp och underhålla lokala fackliga organisationer, utbilda fackliga förtroendemän, rekrytera medlemmar mm.

Till följd av den nya organisationsstruktur som började byggas upp genom 2001 års avtal fick Civilekonomernas arbete därefter även en delvis annan inriktning innefattande även ansvaret att som ett av de stora Saco-förbunden på den privata sektorn ta ett aktivt ansvar i att bygga upp och utveckla arbetet för att stärka samtliga Saco-förbunds positioner på den privata sektorn.

Kollektivavtal om partsställning och inkoppling inom AHT-området

Den 1.12 2003 träffades en för framtiden mycket viktig överenskommelse mellan Saco-förbunden i AHT, HTF (Handelstjänstemannaförbundet inom TCO), ALMEGA Tjänsteföretagen, Almega Medieföretagen, Svensk Handel och IDEA om Saco-förbundens partsställning. Överenskommelsen innebar i korthet att de principer som gällt sedan 2001 års avtalsrörelse nu formellt slogs fast i ett kollektivavtal om partsställningen och inkopplingsreglerna. Detta innebar att Saco-förbunden i fortsättningen tillsammans företrädde medlemmarna som en part centralt och lokalt. Avtalet innebar vidare att ett av AHT-förbunden med ansvar som kontaktförbund skulle samordna verksamheten inom respektive avtalsområde. Överenskommelsen innebar väsentligt bättre möjligheter för AHT-förbunden att företräda medlemmarna gentemot arbetsgiversidan centralt och lokalt samt för AHT-förbunden att i fortsättningen utveckla ett mer effektivt gemensamt arbete inom de olika avtalsområdena.

PTK blir Samverkansrådet PTK

PTKs stämma fattade den 13.12 2004 ett viktigt beslut om en ny organisation "Samverkansrådet PTK" för samverkan mellan tjänstemannaförbunden på den privata sektorn. Beslutet

innebar främst att förbundens och förbundsgrupperingarnas ställning inom PTK stärktes, att PTK skulle koncentrera sig på några kärnområden samt en ny modell för tvistelösning mellan förbunden i gränsdragningsfrågor. Beslutet om den nya organisationen gav Saco-förbunden förbättrade möjligheter att driva sina frågor under förutsättning att enighet inom gruppen kunde uppnås. Förutsättningarna för detta ökades genom den nya samverkansöverenskommelsen mellan Saco-förbunden inom PTK/AK.

I den nya organisationen "Samverkansrådet PTK" inrättades ett nytt organ fr.o.m. 2005 "Förhandlingschefgruppen" med uppgiften att operativt svara för PTKs förhandlingsverksamhet. Gruppen, som begränsades till en företrädare för vardera SIF, HTF och Ledarna samt två företrädare för vardera PTK/AK-gruppen och TCO-Ö-grupperingen, kom under de kommande åren, under ledning av SIFs (senare Unionens) förhandlingschef Lars- Bonnie Ramstedt, att få en formellt och informellt stark ställning i förhandlingsarbetet inom den privata sektorn. Genom att Claes Oldin från gruppens start i januari 2005 till Oldins pensionering i maj 2012 hade förtroendet att som en av PTK-AKs (senare Saco-Ps) två företrädare representera samtliga Saco-förbund i gruppen fick Civilekonomerna en god insyn och goda påverkansmöjligheter i några viktiga förhandlingar, särskilt förhandlingarna om det nya ITP-avtalet och försöket att förhandla fram ett nytt Huvudavtal.

Förbundssamverkan inom PTK/AK

Under 2004 träffades en ny överenskommelse rörande samverkan mellan samtliga Saco-förbund på den privata sektorn i "PTK/AK - Akademikerförbunden inom PTK". Överenskommelsen ersatte tidigare bilaterala överenskommelser mellan CF och resp. övrigt Saco-förbund och innebar att förbunden nu gemensamt träffade överenskommelse om samverkan inom följande huvudområden:

- Gemensamt agerande inom PTK.
- Centrala kollektivavtal och förhandlingsarbete på förbunds nivå eller högre inom privat sektor.

- Lokal verksamhet och centralt stöd.

Genom denna överenskommelse kunde förbundsgrupperingen Saco-Ö avvecklas och möjligheter tillskapades för Saco-förbunden att gemensamt agera kraftfullare inom och utom PTK. Det nya avtalet togs fram av en arbetsgrupp inom PTK-AK bestående av sju ledamöter med Mikael Rosengren, CF, som sammankallande och Claes Oldin som Civilekonomernas representant. Anders Tihkan, CF, fungerade som gruppens sekreterare.

Den nya samverkansöverenskommelsen, Nya PTK-AK-avtalet, blev av avgörande betydelse för det fortsatta samarbetet och för att sätta större fokus på akademikervärderingarna.

PTK-AKs (senare Saco-Ps) styrgrupp

Under hösten 2004 formerades Saco-Ps styrgrupp med ansvaret att förbereda sammanträdena i PTK-AK (senare Saco-P) samt att i övrigt ta initiativ och utveckla Saco-förbundens gemensamma arbete inom den privata sektorn. Under hela perioden 2004 - april 2012 företräddes Civilekonomerna i gruppen av förhandlingschef Claes Oldin därefter av hans efterträdare som förhandlingschef Mikael Andersson. Styrgruppen kom inom ramarna för de beslut som fattades i Saco-P att utgöra motorn i arbetet i PTK-AK/Saco-P.

ITP-avtalet

En viktig förhandlingsfråga inom PTK under 2005 var inledningen av förhandlingarna om ett nytt ITP-avtal (tjänstepensionsavtal) för den privata sektorn. Frågan aktualiserades genom att förhandlingar påkallades av Svenskt Näringsliv i början av november. Arbetsgivarsidans främsta intresse var att en överenskommelse skulle träffas om övergång från en förmånsbaserad till en premiebaserad plan. PTK enades inför förhandlingarna om fyra grundläggande principer för förhandlingarna, där de två viktigaste var att de som redan omfattades av det förmånsbestämda systemet skulle fortsätta att omfattas av detta samt att ett eventuellt premiebaserat system skulle vara så utformat att de som gick in i systemet skulle kunna räkna med en godtagbar pension,

d.v.s. rätt premienivåer och låga avgifter. Förhandlingarna kom under 2006 att resultera i en överenskommelse om ett nytt premiebaserat tjänstepensionsavtal med långa övergångsregler i stor utsträckning i enlighet med PTKs principer.

Beslutet om samgåendet mellan SIF och HTF 2006

En viktig signal om en kommande förändring av stor betydelse bl.a. för samverkan inom PTK var beskedet i början av året att de två stora TCO-förbunden på den privata sektorn Sif och HTF, tillika de två största förbunden i PTK, beslutat gå samman i ett gemensamt förbund.

Under rubriken "Nya giftasplaner i fackföreningsrörelsen" rapporterades till Civilekonomerna förbundsstyrelse att ett samgående skulle kunna bli ett bekymmer för akademikerförbunden på sikt och redan omedelbart i de pågående ITP-förhandlingarna. SIF och HTF hade tillsammans ungefär 450 000 medlemmar. SIF och HTF har ofta haft olika inställning i olika frågor och relationerna mellan de båda har varit sval. Några år tidigare avstod SIF från att besätta ordförandeposten i PTK, vilken Holger Eriksson i HTF då valdes till. I samband med förra omgången av ITP-förhandlingarna lade SIF skulden på PTK:s ordförande för att det ej blev något avtal, varpå denne avgick från sitt uppdrag. Sen dess har uppenbarligen relationerna mellan de båda organisationerna förbättrats. Det nya förbundet, Unionen, bildades formellt den 1.1 2008.

PTKs stadgeöversyn och förbundens representation

En stadgeöversyn genomfördes inom PTK med anledning av Unionens bildande. Uppdraget till arbetsgruppen avgränsades till att i huvudsak avse de direkta konsekvenserna av fusionen Sif-HTF, samt namnfrågan för f.d. "CF m fl". Arbetsgruppen blev överens om att för beslut i PTK skulle krävas att minst två förbund var ense därom (annars skulle Unionen till följd av sitt stora medlemsantal ensamt kunna rösta igenom beslut i PTKs Överstyrelse och Stämman), att antalet platser i Styrelsen resp Överstyrelsen skulle minskas något samt att namnet för

akademikergrupperingen CF m.fl. (PTK-AK) i fortsättningen skulle vara ska "Saco-P". En extrainkallad stämma i PTK beslöt i enlighet med förslaget. Därmed hade en mindre men viktig fråga (namnfrågan för Saco-förbundsgruppen i PTK) fått en tillfredställande lösning.

Huvudavtalsförhandlingarna

En helt övergripande fråga för PTK under 2007-2009 var förhandlingarna om ett nytt huvudavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO resp. PTK. Avtalet skulle ersätta Saltsjöbadsavtalet från 1938. Avtalet skulle tydliggöra två viktiga grundprinciper i den svenska modellen, dels att förhållandena på arbetsmarknaden ska lösas genom kollektivavtal mellan parterna och inte genom lagstiftning, dels att båda parter skulle förbinda sig att verka för hög facklig anslutningsgrad och hög kollektivavtalsteckning. Från arbetsgivarsidan aktualiserades även begränsningar i rätten att vidta fackliga stridsåtgärder resp. förändringar i Lagen om anställningsskydd i syfte att minska kostnaderna för arbetsgivaren vid urvalet av vilka arbetstagare som skulle få lämna sina anställningar i en arbetsbristsituation.

I oktober 2008 presenterade Svenskt Näringsliv ett mycket långtgående förslag till kapitel 1, Regler för kollektivavtalsförhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor samt om stridsåtgärder. Förslaget innefattande stora begränsningar i konflikträtten, införande av tvångsavgörande av förhandlingsfrågor i avtalsförhandlingar genom skiljenämnd samt inrättande av opartiska medlare underställda en Huvudavtalsnämnd med mycket långtgående befogenheter att styra parternas förhandlingar. Arbetsgivarsidans förslag rönste starka interna negativa reaktioner inom såväl PTK som LO.

Från LO-sidan presenterades ett alternativt förslag som också innefattar en stark styrning av löneprocessen från de tre huvudorganisationernas sida, vilket till väsentlig del stöttades av Unionen. Övriga PTK d.v.s. Saco-P, TCO/Ö (de mindre TCO-förbunden inom PTK t ex Journalisterna, Teaterförbundet och Sveriges Lärarförbund) samt Ledarna hade starka invändningar

även mot LOs förslag. Överläggningar i olika konstellationer skedde i syfte att försöka enas om ett samlat motförslag från PTK och LO.

Ett mycket omfattande förberedelse- och förhandlingsarbete genomfördes i frågan vilket kan vara av intresse att påminna om även om någon uppgörelse inte kunde träffas. Några citat som belyser detta ur verksamhetsrapporter till Civilekonomernas förbundsstyrelse:

"Sammanfattningsvis är läget i skrivande stund följande i denna fråga:

De sonderande samtalen mellan parterna företrädda av Jan-Peter Duker (JPD), Svenskt Näringsliv, Erland Olausson (EO), LO och Lars-Bonny Ramstedt (LBR), PTK fortsätter. Avsikten med dessa samtal är att undersöka förutsättningarna för kommande förhandlingar om ett nytt huvudavtal.

... ..

Vid sammanträde 27.2 i SACO/Ps styrgrupp (som enligt beslut av SACO/P utgör delegation till SACO/Ps representanter i PTKs Förhandlingschefsgrupp) diskuterades läget i huvudavtalsdiskussionerna. Därvid beslöts att snarast genomföra ett sammanträffande mellan SACO/P och Lars-Bonny Ramstedt för att framföra följande reaktioner från SACO/P i frågan (Citat ur mitt/Claes Oldins underlag inför mötet):

- *"En förhandlargrupp för PTK avseende huvudavtalet måste snarast utses inom FC-gruppen (jfr förhandlingarna om det nya ITP-avtalet). I gruppen ska ingå en representant för SACO/P-förbunden.*
- *PTKs FC-grupp måste i ett tydligare dokument än hittills precisera vilka mål PTK har i förhandlingarna inom de olika områden där diskussioner förs och där diskussioner kommer att föras (ex vad gäller vilka delar av arbetsmarknaden som ska vara med och fastställa det s k märket för löneökningstakten framöver).*
- *Generellt gäller som jag uppfattar saken inom SACO/P-grupperingen att förbunden inte har stora förväntningar på*

några materiella förbättringar genom ett nytt huvudavtal men - vilket är viktigt - ett huvudavtal ska innebära att parterna enas om Kollektivavtals-vägen och inte lagstiftningsvägen för reglering av frågor på den svenska arbetsmarknaden och ett huvudavtal får inte innebära att vi (dvs SACO/P-förbunden) försämrar våra reella och formella möjligheter att driva våra frågor framöver.”

Vid sammanträffandet som kom till stånd 6.3 deltog från SACO/Ps sida även Richard Malmborg och Louise Adelborg (SACO/Ps ordinarie representanter i PTKs styrelse).

Vid mötet markerade SACO/Ps representanter tydligt betydelsen av ovan angivna frågor för att SACO/P-förbunden i ett slutläge ska kunna säga ja till ett ev huvudavtal.

Lars-Bonny Ramstedt instämde i princip i alla de frågor som framförts av SACO/P-förbunden dvs att

- Så snart samtalen övergår i förhandlingar ska SACO/P-förbunden självklart representeras vid förhandlingsbordet*
- Ett arbete kommer snart att inledas i arbetsgrupper (LO/PTK) där ståndpunkterna inför de kommande förhandlingarna ska preciseras. I dessa arbetsgrupper kommer SACO/P att vara representerade*
- En ev överenskommelse om vissa begränsningar av konfliktträtten med åtföljande skiljenämnd "Huvudavtalsnämnd" ska endast innefatta konfliktfrågor alltså inte frågor om löner och anställningsvillkor eller frågor av annan materiell karaktär.*

Sammanfattningsvis var bedömningen från de närvarande SACO/P-representanternas sida att det var viktigt att i detta läge göra en tydlig markering var SACO/P står samt att svaren från Lars-Bonny Ramstedts sida bör betraktas som tillfredställande m h t läget i frågan.

Den 12.3 genomfördes ett seminarium mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK om Saltsjöbadsavtalet 1938 och Omställningsavtalet för tjänstemän med två viktiga efterföljande reflexioner/diskussioner; dels Hur arbetsmarknaden reglerats under de

senaste 70 åren mellan Jan-Peter Duker, Erland Olausson och Lars-Bonny Ramstedt; dels Hur ska arbetsmarknaden fungera i framtiden? Mellan Wanja Lundby-Wedin, Maria-Ann Krantz och Urban Bäckström.

Sammanfattningsvis kan sägas att seminariets diskussions/reflektionsdel präglades av en tydligt positiv attityd från parternas tre företrädares sida till att senare under året göra ett allvarligt försök att förhandla fram ett huvudavtal där parterna försöker reglera konfliktfrågorna, omställningsfrågorna samt ev också (även om detta inte nämndes i diskussionen hur det s k märket för löneökningstakten i fortsättningen ska sättas samt vilken typ av utvidgade medlingsinsatser som parterna själva kan komma överens om att för att föra komplicerad avtalsrörelser i hamn). De närvarande partsföreträdarna var dock mycket noga med att betona de stora problem av inte minst intern natur som måste lösas för att detta försök ska kunna leda till framgång.”

... ..

Samtliga parter (Svenskt Näringsliv, LO och PTK) har nu beslutat att förhandlingar ska inledas med siktet inställt på att ett avtal ska kunna träffas före jul. Beslutet inom LO fattades i enighet men efter stor intern vanda. Inom LO finns en omfattande skepsis i frågan bl a inom förbund med inriktning på den privata "hemmamarknaden" som Byggnads och Elektrikerna.

Förhandlingarna kommer att inledas med en första förhandlingsomgång före sommaren men huvuddelen av förhandlingarna kommer att ske till hösten. I förhandlingarna kommer PTKs Styrelse att utgöra stor förhandlingsdelegation och den operativa Förhandlingschefgruppen liten delegation.”

Stora förhoppningar fästes vid att parterna genom ett nytt Huvudavtal bl.a. skulle kunna lösa kontroversiella arbetsrättsliga frågor och därmed förhindra lagstiftning. Förhandlingarna avbröts dock på Svenskt Näringslivs initiativ 11.3 2009. I analysen efter förhandlingarnas avbrytande konstaterade PTK bl.a. att orsaker till Svenskt Näringslivs agerande kunde vara oenighet/ointresse på arbetsgivarsidan att reglera frågorna i denna form, svårigheterna att ena parterna i en lösning vad gäller reglerna vid uppsägning p.g.a.

arbetsbrist samt ett motstånd från främst LO till förändringar/inskränkningar i konflikträtten. Några ögonblicksbilder från förhandlingarnas uppgång och fall i huvudavtalsfrågan samt det därefter inledda utredningsarbetet i PTK ges i verksamhetsrapporter till FS (*nedan några citat ur dessa*):

"I den efterföljande inledande analysen inom förhandlingschefsgruppen har följande konstaterats:

- De tunga förbunden på arbetsgivarsidan var under förhandlingarna djupt oeniga och denna oenighet fördjupades sannolikt till följd av den ekonomiska krisen under förhandlingarnas gång. Teknikarbetsgivarna vill behålla sin ledande ställning, Almega vill ha ett eget avtal som frikopplar tjänstesektorn från industrin, Svensk Handel är i grunden ointresserade.*
- LAS-frågan blev allt svårare att hantera dels p.g.a. Svenskt Näringslivs ständigt pågående kampanj i frågan, dels på grund av ett starkt motstånd från arbetstagersidan i allmänhet och (kanske) främst SACO-förbunden mot de mycket långtgående förslag till förändringar av dagens regelsystem som arbetsgivarsidan bestämt hållit fast i under förhandlingsförloppet. Förändringarnas innebörd har varit att arbetsgivarsidan i princip ensidigt ska kunna välja ut vilka som ska sägas upp i en arbetsbristsituation men en mycket blygsam kompensation i form av en förlängd uppsägningstid om som mest fyra månader.*
- LOs motstånd mot förändringar/inskränkningar i konflikträtten (lättare att acceptera för PTK).*
- Svenskt Näringslivs bedömning är sannolikt att arbetsgivarsidan kommer att kunna flytta fram sina positioner utan något huvudavtal till följd av att den kraftiga ekonomiska krisen kommer att försvaga de fackliga organisationernas ställning.*
- 2010 års avtalsrörelse kommer att bli än mer komplicerad utan den struktur som ett nytt huvudavtal skulle ha inneburit. LO kommer med kraft att driva sina prioriteringar (låglönesatsningar, kvinnodominerade yrkesgrupper, rätt*

till heltid) vilket missgynnar tjänstemännen i allmänhet och akademikerna i synnerhet. Facken inom industrin, läs IF Metall, kommer inte att kunna vara samma motpol 2010 som under de fyra senaste avtalsrörelserna.

- *Arbetsgivarsidan kommer nu att driva sina frågor (särskilt LAS-frågan) i branschförhandlingar och lokalt.*
- *Bollen att reglera LAS- och konfliktfrågorna har nu rullat över på den politiska planhalvan.*

Civilekonomerna tecknar kollektivavtal inom ytterligare områden

Under perioden 2003-2011 träffade Civilekonomerna - vanligen tillsammans med CF/Sveriges Ingenjörer och Jusek, i vissa fall i samverkan med ytterligare några Saco-förbund - centrala kollektivavtal om lön och anställningsvillkor med bl.a. Fastigo, FAO, Almega Kommunikation, samt med ArbetsgivarAlliansen och KFO avseende flera branschområden.

Civilekonomerna är ett av flera "avskräckande exempel" i avtalsrörelsen 2007 enligt Svenskt Näringslivs rapport "En konfliktfri avtalsrörelse"

Civilekonomernas och övriga Saco-förbunds allt mer höjda profil inom olika avtalsområden på privat sektor ledde också till en del konflikter med arbetsgivarorganisationerna. I Svenskt Näringslivs rapport "En konfliktfri avtalsrörelse", som kom i februari 2008, riktades ett direkt angrepp mot Saco-förbunden vad gäller konfliktvarslet mot Almega Kommunikation (Posten) i 2007 års avtalsrörelse för ett löneavtal med lokalt garanterat utrymme. Bakgrunden till varslet var att Posten allvarligt hade misskött ett avtal utan garanterat lokalt utrymme, vilket inneburit ett mycket dåligt utfall för akademikergruppen i de närmaste föregående revisionsförhandlingarna. En allmän reflexion vad gäller den mycket tendensiösa beskrivningen av förhandlingsförloppet och varslet från Sveriges Ingenjörer/Jusek/Civilekonomerna/SRATs sida, sid 20 i rapporten ("Fyra SACO-förbund varslade om strejk för centrala löner"), är att

rapporten knappast bidrog till att förstärka Svenskt Näringslivs trovärdighet vad gäller de uppfattningar som organisationen förfäktade i rapporten.

Samverkansavtal med Almega för tjänstesektorn

I verksamhetsrapporten till FS 29.5 2008 rapporterades bl.a. följande:

”Almega för sedan en längre tid diskussioner med Unionen om ett samarbetsavtal motsvarande industriavtalet. Diskussionerna inleddes för cirka två år sedan och har därefter tidvis gått på sparlåga. Sedan en tid har de åter intensifierats och sedan april 2008 är även SACO/P-förbunden (Sveriges Ingenjörer, Jusek o Civilekonomerna) inbjudna till dessa diskussioner.

Almega vill sammanfattningsvis få tillstånd en överenskommelse för tjänstesektorn motsvarande industriavtalet, se anteckningar av sektionsschefen vid Unionen Åsa Erba-Stenhammar. Från såväl Unionen som SACO/P-förbundens sida har vi markerat en stor tveksamhet inför Almedgas långtgående planer vad gäller innehållet i ett samarbetsavtal. Orsaken är vår gemensamma bedömning att Almega fn inte fullt ut lever upp till förväntningarna som central avtalsmotpart.

De fackliga organisationerna kan dock tänka sig ett avtal på en lägre ambitionsnivå än vad Almega önskar.

Unionen har i det läget också föreslagit ett samarbetsavtal på den fackliga sidan för tjänstesektorn mellan Unionen och SACO/P-förbunden motsvarande avtalet mellan Unionen, Sveriges Ingenjörer och IFMetall m fl industriförbund inom LO (Facken inom industrin). Diskussionerna mellan Almega och Unionen resp SACO/P-förbunden fortsätter liksom diskussionerna mellan Unionen och SACO/P. Tempot är relativt högt, flera sammanträffanden är utsatta före sommaren.... ..”

Överläggningarna med Almega och Unionen om ett Samarbetsavtal för tjänstesektorn blev framgångsrika och ett avtal kunde träffas under 2009.

Samarbete inom Saco-P om medlemsrekrytering

Under 2008 inleddes ett arbete för att öka medlemstillströmningen till Saco-P-förbunden samt att sätta

Saco-P som organisation tydligare på kartan. Arbetet inriktades inledningsvis främst på att precisera nedanstående kort resp- långsiktiga delprojekt (citat ur Verksamhetsrapport till FS):

"SACO/Ps styrgrupp diskuterar följande kortsiktiga projekt:

- *Genomförande av 5-10 akademiker dagar årligen på företag*
- *Framtagande av mål och visioner för SACO/P*
- *Nya gemensamma projekt att bygga upp lokal facklig verksamhet motsvarande lokalföreningsrekryteraren inom AHT*
- *Framtagande av en "verktygslåda" för ombudsmännen vid bildande av lokalföreningar*
- *Bättre än idag kommunicera ut och muta in "akademikerbegreppet"*
- *Gemensamma lokala "avropsutbildningar" för föreningar som så önskar*
- *Fortsatta gemensamma ombudsmannautbildningar i strategiska frågor samt ev även gemensamma utbildningar för andra personalkategorier i förbunden i syfte bl a att öka kontaktytorna och förståelsen av vikten av samverkan mellan förbunden.*
- *Följande långsiktiga projekt diskuterades:*
- *Anställande av gemensamma marknadsförings- och rekryteringsresurser*
- *Gemensamma IT-register."*
- *Inriktningen och resultatet av arbetet under 2008 kan sammanfattas i främst följande handlingar:*
- *Projektplan för Saco-P*
- *Vision för Saco-P*
- *10 steg till en ny lokalavdelning.*

Gemensamma Akademikerföreningar och lokalföreningsrekryterare

Civilekonomerna etablerade sig som ovan angivits successivt

som kollektivavtalspart, tillsammans med andra Saco-förbund, på flera nya viktiga områden inom den privata sektorn. Huvuduppgiften blev nu att bygga upp gemensamma Akademikerföreningar/motsvarande för medlemmarna i alla Saco-förbund inom resp. avtalsområde.

Genom den nya inriktningen kunde betydligt större samlade resurser från flera Saco-förbund ställas till förfogande för att initiera och stödja uppbyggandet av lokala Akademikerföreningar samtidigt som en större grupp av akademikerförbunds-medlemmar fanns tillgänglig för att rekrytera lokala fackliga förtroendemän till dessa föreningar. En verksamhet för att understödja bildandet av fler lokala Akademikerföreningar på företagen – med inledningsvis en och senare tre av förbunden gemensamt anställda "lokalföreningsrekryterare" - startades och redan efter ett år hade 14 nya Akademikerföreningar bildats, varav 12 inom AHT-området, och 13 nya kontaktpersoner vid totalt 12 företag hade utsetts. Projektet blev lyckat och gemensamma lokalföreningsrekryterare anställdes på flera avtalsområden.

I takt med att allt fler lokalföreningar bildades ställdes också högre krav på att stötta föreningarna i sitt arbete. För AHT-området togs det fram stödmaterial med de viktigaste uppgifterna för den lokala fackliga förtroendemannen som mallar för dagordningar och protokoll samt förhandlingsmallar, instruktioner för anmälan av fackliga förtroendemän och checklistor för facklig medverkan vid rekrytering av medarbetare till företaget. Materialet skickades ut till alla fackliga förtroendemän inom området. Även en hemsida, akademikerforbunden.se, och en rekryteringsbroschyr togs fram.

Margaretagruppen

Lokala fackliga förtroendemän hade inte alltid lätt att klara av konkurrensen med Unionen. Bara benämningarna – centralt Saco och ett förbund, lokalt Akademikerförening – gjorde det svårt att marknadsföra både det fackliga arbetet och medlemskap. Vid ett möte med Saco-Ps styrgrupp, då frågan ställdes om att stötta det lokala fackliga arbetet inom hela

P-området, beslöts att tillsätta en grupp med Civilekonomernas informationschef Margareta Söderström som sammankallande, därav namnet. Ett villkor för att bilda gruppen var att den skulle bestå av både ombudsmän och informatörer/marknadsförare.

Gruppen arbetade bl.a. fram en lathund för lokalt förtroendevalda, affischer, mallar och presentationsmaterial med syfte att stötta arbetet med medlemsrekryteringen. Dessutom anordnades ett antal utbildningar om medlemsrekrytering och marknadsföring för dem som arbetade lokalt. Kronan på verkat var den gemensamma rekryteringsbroschyr som togs fram och som kunde användas för samtliga förbund på privata sektorn. Broschyren översattes även till engelska.

I gruppen ingick representanter från Civilekonomerna, Sveriges Ingenjörer, Jusek, Naturvetarna, Akademikerförbundet SSR samt en lokalföreningsrekryterare.

Regionala Skyddsombud (RSO) inom privat sektor

Ett annat exempel på samordning var då Civilekonomerna 2011, tillsammans med tre andra större Saco-förbund inom privat sektor (Sveriges Ingenjörer, Jusek och Naturvetarna), ansökte om medel från Arbetsmiljöverket för regional skyddsombudsverksamhet för samtliga Saco-P-förbunds räkning inom privat sektor. Ansökan beviljades och under våren 2012 rekryterades totalt fyra personer för detta uppdrag.

Avslutande sammanfattning och reflexioner

För att på ett effektivt sätt fungera som facklig organisation i Sverige krävs att den fackliga organisationen har partsställning i kollektivavtalen för de områden/branscher där medlemmarna är anställda. Detta är grundförutsättningen för att organisationen ska kunna påverka medlemmarnas villkor, företräda medlemmarna i individuella och kollektiva frågor och agera i det ständigt pågående partsarbetet.

De avgörande faktorerna för att Civilekonomerna under perioden 1996-2012 kunde skapa en position som kollektivavtalspart och spela en aktiv och delvis ledande roll i utvecklingen att stärka Saco-förbundens samlade position,

särskilt på den privata sektorn, var:

- Ett tydligt uppdrag från förbundsstyrelsen till kansliet vad gäller linjen i det fackliga arbetet samt en uppbackning från styrelsen av kansliets företrädare i pressade situationer.
- Ett mycket nära och samordnat arbete mellan kansliets olika delar särskilt mellan förbundsdirektören, förhandlingschefen, förbundssekreteraren och informationschefen där förbundets olika företrädare noga diskuterat "politiken" och därefter samordnat agerat på respektive nivå inom respektive ansvarsområde.
- En mycket skicklig, hårt arbetande och kompetent personalgrupp (ombudsmän och assistenter) i Verksamhetsområdet Förhandling som gjort ett enastående arbete vad gäller medlemservice, avtalsförhandlingar, organisationsbygge, lobbyarbete och samverkan med med- och motparter.
- Uppbyggandet av ett mycket gott samarbete under många år med ledande företrädare för de viktigaste medparter, särskilt Sveriges Ingenjörer, Jusek, Naturvetarna, Saco, PTK och HTF/Unionen men också med flera motparts-företrädare inte minst inom Almega.

Avslutningsvis kan som en illustration till denna utveckling nämnas något ur en rapport till förbundsstyrelsen om förbundets läge 2008, 10 år efter att Civilekonomerna startade sitt eget kansli:

"Under de 10 år som gått har de yrkesverksamma medlemmarna ökat med närmare 50 % samtidigt som förbundet efter vissa ganska tuffa inledande strider lyckades uppnå delpartsställning i de centrala kollektivavtalen inom flera för oss viktiga avtalsområdena inom den privata sektorn. Vi har också flyttat fram våra positioner inom SACO/S.

Civilekonomerna har varit och är en aktivt drivande part för att få tillstånd ett bättre samarbete mellan Saco-förbunden inom den privata sektorn och vi har, tillsammans med övriga förbund i SACO, även stärkt våra positioner inom PTK.

Förutom arbetet med den individuella medlems servicen spelar numera förbundets företrädare en aktiv för att inte säga ledande roll i det gemensamma SACO-arbetet inom flera avtalsområden på den privata sektorn. Detta gäller bl a handel- och tjänstområdena (AHT), it/telekom, SAFT (bank/försäkring/ finansbranschen), vissa av industrins områden, SACO/P-samarbetet, arbetet i PTK mm. Vi är också aktiva inom såväl AkademikerAlliansen (kommunal sektorn) som SACO/S (statliga sektorn). Inom alla dessa områden genomförs kontinuerligt ett arbete tillsammans med de övriga SACO-förbund som tecknar kollektivavtal att starta och understödja uppbyggandet av lokala Akademikerföreningar, stöd till lokal facklig verksamhet innefattande utbildning och seminarier riktade till våra gemensamma lokalföreningar, rekryteringsaktiviteter mm. Detta arbete kräver en hel del resurser men är själva förutsättningen för att Civilekonomerna ska kunna behålla och öka medlemsantalet samt få genomslag för förbundets uppfattningar vad gäller löne- och andra villkorsfrågor. Som part har vi också ansvar att vårda och utveckla avtalen.”



Framväxten av akademikernas partsställning inom den privata sektorn

Av Anders Tihkan

INNEHÅLL

- 1 Förord**
- 2 Förhistorisk tid**
 - 2.1 *Ingenjörerna anställer en förhandlare*
 - 2.2 *Alfreds egen exposé över utvecklingen*
 - 2.3 *Enskilda sektorn på 1960-talet*
- 3 Partsställningen växer fram**
 - 3.1 *Konsultsektorns organisering*
 - 3.2 *SACO och SACO-förbunden trycker på*
 - 3.3 *1969 års samarbetsavtal med SIF och avtal med SAF*
 - 3.4 *CF får SACO:s uppdrag för den enskilda sektorn*
 - 3.5 *CF fusionerar med Teknologföreningen*
 - 3.6 *PTK bildas*
 - 3.7 *Arbetsmarknadskonflikter*
- 4 Dubbelanslutning**
 - 4.1 *Obligatorium blir frivillighet*
 - 4.2 *Befogad oro*
 - 4.3 *Omöjliga avtal*
- 5 CF biter sig fast**
 - 5.1 *Lokalavdelningsbildande*
 - 5.2 *Utbildningsgrupperad lönestatistik*
 - 5.3 *Visa flaggan*
 - 5.4 *Verkstadsindustrin förhandlar själv*
 - 5.5 *1988 års SIF-konflikt*
- 6 CF är med där besluten fattas**

- 6.1 *Förhandlingsrådet*
- 6.2 *Intern utredning i CF*
- 6.3 *Industriavtalet*
- 7 Handelsn område**
- 8 Akademikerfamiljen**
 - 8.1 *SIFAK och PTK-AK*
 - 8.2 *Heterogen värdegrund*
 - 8.3 *Kollektivavtal till alla*
 - 8.4 *Regelboken*
- 9 Partsställningen 2016**
- 10 Referenser**
 - 10.1 *Om författaren*

1 Förord

Akademikernas partsställning inom den privata sektorn må verka självklar nu, långt efter millennieskiftet. Men för bara två generationer sedan fanns den helt enkelt inte.

De organisationspolitiska händelserna har beskrivits mycket bra av flera författare och från olika utgångspunkter, vilka ger initierade och intressanta förklaringar om miljöer och skeenden, se källorna i referensförteckningen. Däremot finns ingen sammanhängande berättelse "från 50-tal till Industriavtal" som följer framväxten av vår partsställning. Denna artikel ger därför min personliga bild utifrån hur vi på förhandlingsavdelningen på CF och Sveriges Ingenjörer uppfattade utvecklingen.

2 Förhistorisk tid

Under 40- och 50-talen bildades riksförbund¹ för flera av de olika utbildningslinjernas civilingenjörer. Men först ut var väg- och vattenbyggarna.

Vid en gasque 1933 för v-byggare från KTH:s årskurs 1931 tillkom den första lönestatistiken och inom några år hade yngre v-byggare sedan bildat sin förening SVR.

"När man diskuterade det aktuella löneläget visade det sig att ingen ville öppet tala om vad han hade i lön. Man hade därför anskaffat en tillräckligt styv hatt, i vilken alla fick lägga en noggrant hoprullad lapp på vilken man skrivit sin aktuella lön. Efter det att hatten blivit omsorgsfullt omskakad, fick några härtill utsedda i uppdrag att försiktigt veckla upp papperslapparna och beräkna ett medelvärde av de angivna beloppen. Resultatet av denna sällskapslek blev vårt lands första lönestatistik för unga civilingenjörer."

(Widegren, 1995 s. 15)

2.1 Ingenjörerna anställer en förhandlare

Om någon siare år 1950 hade påstått att den nyanställda ombudsmannen Alfred Nettelbrandt² skulle rita om kartan på svensk arbetsmarknad så hade det avfärdats av alla som

¹ SER elektroingenjörer, SMR maskiningenjörer, SVR väg- och vattenbyggare osv.

² Alfred Nettelbrandt var den först anställda förhandlaren, då drygt 30-årig jur. kand. och socionom. Han bildade CF och var dess förbundsdirektör 1954-1979.

rena fantasier. Partsförhållandena på den tiden lämnade inget utrymme för horisontella organisationer. TCO och dess förbund höll hårt i den vertikala organisationsprincipen.

STF, Svenska Teknologföreningen, som var paraplyorganisation för de olika s k riksförbunden, hade inga ambitioner att bli en förhandlande arbetsmarknadspart. Tvärtom, facklig verksamhet betraktades av många ingenjörer med stor misstänksamhet. Föreningens ledning anade vid den tiden inte att passivitet i de fackliga frågorna skulle leda till att föreningen successivt tappade mark.

Det fanns förstås inte heller i tankevärlden att drygt 20 år senare skulle en konkursmässig Teknologförening bli tvungen att fusionera med CF och att den nya organisationen skulle bygga sin legitimitet till stor del på facklig partsställning.

Mot alla odds drev den förhandlande lilla organisationen CF utvecklingen som 1969 gav ingenjörerna en unik facklig ställning på svensk arbetsmarknad. Tack vare den utvecklingen kunde även Teknologföreningens kärnfrågor drivas vidare: tekniken i samhället, högre teknisk utbildning osv. Tack vare den utvecklingen var det inte bara ingenjörerna som fick partsställning, utan även andra akademikerförbund fick så småningom partsställning på den privata sektorn.

”Det kansli som var en grupp på tre personer när Jon-Erik Eriksson³ började på CF 1963 – och som rymdes i ett rum i Teknologföreningens hus vid Brunkebergs torg i Stockholm – bestod i mitten av 90-talet av nära 100 personer.

Det var inte så lätt 1969, när vi sagt ja till samarbetsavtalet med SIF, minns Jon-Erik Eriksson. Det var som att ge sig in i allsvenskan med tre spelare på plan. Framförallt var vi rädda att SIF skulle krama ihjäl oss.”

(Rågvik, 1998 s. 215)

2.2 Alfreds egen exposé över utvecklingen

1982 gick Alfred Nettelbrandt i pension och i en PM blickade han tillbaka på den händelseutveckling som han själv hade varit en drivande och i många avseenden avgörande kraft i.

3 Jon-Erik Eriksson var ombudsman, sedermera 1:e ombudsman, d v s förhandlingschef för CF:s enskilda sektor.

”Åren 1949-50 rådde allmänt lönestopp i landet. Inför 1951 förberedde sig de fackliga organisationerna för den kommande förhandlingsverksamheten. Bland annat organiserades av de små civilingenjörorganisationerna SVR och SER en ny avdelning, benämnd civilingenjörsförbundens förhandlingsavdelning, CF. CF, som då helt saknade förtroendemannaorgan, mottog förhandlingsuppdrag mot ekonomiska kontrakt. Redan 1951 ställdes krav till SAF om en extra semesterklass, som kunde ligga ”ovanför” de då existerande semesterklasserna. Ett sådant krav skulle icke ställas av den konkurrerande organisationen SIF, och därmed skulle SAFs fruktan för ”saxning” icke heller kunna åberopas. Något positivt resultat erhöles inte då, men det är intressant att konstatera, att just detta krav genomfördes 1969 genom CFs försorg.

I mars 1952 upptogs nya överläggningar med SAF, vilket resulterade i ett protokoll angående 1952 års löner. SAF skulle rekommendera sina delförbund att ge samma villkor till akademikerna som till SIF anslutna tjänstemän.

År 1954 bildas Sveriges Civilingenjörsförbund, CF, som då fick egna stadgar och förtroendemannaorgan samt egen budget. Medlemsantalet inom E-sektorn ökade snabbt, liksom även kraven på verksamhetens effektivisering. Nya ”hängavtal” träffades med SAF och allt flera lokalavdelningar bildades inom E-sektorn.

Motstånd mot CFs agerande inom denna sektor framkom från flera håll. SIF, som var den etablerade organisationen inom E-sektorn, ville definitivt inte ha någon konkurrens. SACO ville hålla sig undan CF för att själva få fotfäste inom den enskilda sektorn, liksom tidigare inom offentliga sektorn, och SVR (inom CF) ville inte vara med om kollektivavtal. E-verksamheten inom CF var därför mycket tungrodd.

År 1956 hölls inom SACO ett flertal sammankomster kring frågan ”SACO och den enskilda sektorn”. Året därefter utarbetades en särskild SACO-kommitté ett detaljerat program för E-verksamheten. Detta program presenterades utförligt inför SAF av en manstark SACO-grupp i mars 1957. SAF anförde, att det var första gången som SACO och dess förbund framlade ett preciserat program inom E-sektorn.

Man påpekade samtidigt de svårigheter som en särreglering av villkoren för SACO-tjänstemän skulle innebära så länge ingen klar gränsdragning fanns mot andra organisationer.

Tiden närmast därefter märktes ingen positiv reaktion från SAFs sida. Däremot begärde SACO år 1959 förhandlingar i den då högaktuella pensionsfrågan. Trots flera påstötningar erhöll SACO ingen kallelse till förhandlingar. Omsider meddelade SAF att man avsåg att inbjuda CF till förhandlingar i frågan. Flera kontakter mellan SAF och CF kom också till stånd under året och resulterade slutligen i ett protokoll mellan dessa parter den 14 juli 1960.

Åren 1960-63 var E-sektorns verksamheter åter tynande, främst beroende på de oklara relationerna mellan SACO och CF. Dessutom hade motståndet från SIF ökat och det inre motståndet från SVR inte alls övervunnits. Trycket från medlemmarna var dock ständigt levande och man krävde i princip lika mycket arbete för den enskilda sektorns folk, som för den offentliga sektorns medlemmar.

CF hemställde därför år 1963 att SACO snarast skulle begära och genomföra ett avtal med arbetsgivarsidan angående företagsnämnder. I denna fråga hade nämligen icke SIF utan centralorganisationerna TCO och LO träffat ett avtal, vilket vid årsskiftet skulle utgå. De sistnämnda centralorganisationerna träffade emellertid ett nytt företagsnämndsavtal, medan SACO blev lämnat utanför.

I detta läge återupptog CF åter direkta förhandlingar med SAF och träffade s k hängavtal både 1964 och 1966. Liksom för övriga organisationer hade de slutliga avtalen föregåtts av upprepade förhandlingsträffar mellan parterna. Att sedan avtalen undertecknades först av SIF, sedan av SALF och sist av CF blev en naturlig följd. Viktigt var också att varje organisation vid denna tid träffade dessa centrala SAF-avtal för sina medlemmar inom E-sektorn. CF-avtalet var således meningsfullt, eftersom det kunde åberopas vid de alltmer förekommande lokala CF-förhandlingarna vid företagen. SIF såg den ökade CF-verksamheten med oro. Inför 1966 års avtal krävde SIF därför att deras avtal med SAF i fortsättningen skulle gälla alla tjänstemän

inom E-sektorn oavsett organisationstillhörighet. Då detta krav inte blev tillgodosett var en stor konflikt ytterst nära att bryta ut.

År 1969 diskuterades mellan SAF och SIF ett längre avtal, ett 5-årsavtal. Ett sådant avtal var populärt i SAF-kretsar, eftersom det medgav bättre planeringsmöjligheter för företagen. CF, som i tysthet intensivt följde förhandlingsutvecklingen fann tidpunkten lämplig för ett samarbete med SIF och även med SALF. Resultatet blev samarbetsorganet mellan SIF, SALF och CF, ISAM⁴, som sedan träffade ett 5-årsavtal med SAF. Detta avtal innehöll bl a att alla villkor utom löner skulle gälla alla tjänstemän inom området, dvs icke enbart de egna organisationernas medlemmar, vilket förut hade varit fallet. Därmed sattes ett reellt lås för nya organisationsbildningar inom E-sektorn. En helt ny epok i E-sektorverksamheten tog därmed sin början.

1982-03-17

Alfred Nettelbrandt"

2.3 Enskilda sektorn på 1960-talet

Enligt industriförbundsprincipen med vertikal organisering hade SIF samtliga tjänstemän som sitt organisationsområde. SACO och CF var ur TCO-perspektiv onödiga organisationer och CF:s medlemmar betraktades som fackligt oorganiserade. En civilingenjör som önskade gå ur SIF beviljades inte utträde, eftersom CF inte var erkänt av SIF. För SIF var det en självklarhet att deras kollektivavtal skulle omfatta samtliga tjänstemän, inte bara SIF:s medlemmar. SIF:s förhandlingsdirektör Ingvar Seregard gjorde klart för arbetsgivarsidan att kollektivavtal med CF skulle medföra en "ideologisk konflikt", dvs stridsåtgärder!

Harry Rågvik⁵ beskriver det organisationspolitiska landskapet på 60-talet:

"Så sent som 1966 lät SIF arbetsgivarna förstå att om SAF träffade avtal med CF skulle detta uppfattas som en ovänlig

⁴ ISAM = "Industritjänstemän i samverkan".

⁵ Harry Rågvik rekryterades från SIF till tjänsten som det nybildade PTK:s informationschef. Han var senare informationschef på Naturvetarna, och har efter sin pensionering bl a varit författare till CFs historiebok "det stora steget".

handling mot SIF. Det gick så långt att SIF hotade med att vägra träffa avtal med SAF och t o m tänkte tillgripa konflikt-åtgärder om CF släpptes fram till förhandlingsbordet. Skrämseltaktiken lyckades och CF fick nöja sig med ett förhandlingsprotokoll som innebar att den uppgörelse som tecknades mellan SIF och SAF även skulle tillämpas för CF och andra berörda SACO-förbund.”

(Rågvik, 2014)

Det kan inte ha funnits många personer som i mitten på 60-talet trodde att CF skulle kunna få riktig partsställning på den privata sektorn. Jon-Erik Eriksson hade anställts på CF 1963 och lyssnade i början med viss skepsis på Alfred Nettelbrandts planer.

Hängavtalen, eller rättare sagt förhandlingsprotokollen med SAF, var viktiga inte bara som grund för lokala förhandlingar utan också för att bli känd som en central aktör. Jon-Erik Eriksson berättar att hängavtalen rent fysiskt träffades genom att Alfred Nettelbrandt tajmade CF:s påskrift till exempelvis en dag då SAF hade kallat sina direktörer till avtalsinformation. Då såg Alfred till att anlända till lokalerna på rätt klockslag för möta SAF:arna när de kom ut från möteslokalen, han kunde då hälsa på många samt presentera sin ”delegation”. Den senare bestod ofta av några medlemmar som Alfred hade snabbinkallat för att uppträda som statister i SAF-huset.

”- På 60-talet var SIF och SALF de två ordinarie motparter som SAF träffade kollektivavtal med på uppdrag av sina anslutna förbund, berättar Lars-Gunnar Albåge⁶. Senare antogs uppgörelsen på förbundsplanet, i regel likalydande, ibland med små ändringar. Med CF träffades på den tiden inga avtal – de ansågs stå för nära arbetsgivarna – och SIF motsatte sig definitivt av organisations-politiska skäl att CF skulle få eget avtal.

- Fram till 1969 var det på Civilingenjörsförbundets område så att vi regelmässigt ringde varandra sedan SAF gjort upp med SIF och SALF. Vi möttes och åt lunch och vi åtog oss att garantera samma villkor för CF. Det var först i och med femårsavtalet som vi träffade avtal med CF och detta var förankrat hos SIF.”

(Rågvik, 2003 s. 10)

⁶ Lars-Gunnar Albåge var förhandlingsdirektör på SAF och ansvarig för tjänstemannaförhandlingarna.

I efterdyningarna av lärarkonflikten 1966 fick SACO både LO och regeringen mot sig. LO gjorde dessutom anspråk på att diktera villkoren för andra organisationer och drev tillsammans med regeringen inkomstutjämning och jämlikhet (Rågvik, 1998 ss. 73-88). LO hade markerat att man inte skulle skriva avtal förrän man kände till vad tjänstemannaorganisationerna skulle få ut⁷. SAF noterade givetvis också SACO:s ambitioner att komma in på den privata sektorn, liksom att flera SACO-förbund hade privatanställda medlemmar, men partsställning för akademikerna var med dåtida förutsättningar en icke-fråga.

SIF:s ledning hade börjat inse att blockering av CF inte var en framkomlig väg. Taktiken att ignorera CF och att aktivt försöka hindra CF att uppträda som förhandlande part, om än bara med hängavtal, inte hade lett till CF:s död. Tvärtom hade CF ett växande antal medlemmar inom privata sektorn, särskilt i industrin. 1966 hade ledningarna för SIF och CF i största hemlighet tagit upp överläggningar för att känna på möjligheterna till samarbete. Överläggningarna var mycket hemliga men drevs av det yttre trycket från LO mot alla tjänstemän. Det bidrog troligen till att SIF måste ompröva sina strategier och att SIF och CF fann varandra i gemensamma fackliga målsättningar och behov av samverkan.

3 Partsställningen växer fram

3.1 Konsultsektorns organisering

Civilingenjörerna var välorganiserade 1968: "Av landets fackverksamma ingenjörer med högre teknisk utbildning tillhörde 92 procent STF med primärorganisationer och 82 procent CF" (Hansson, 1982 s. 5). I förhållande till TCO-förbunden var ingenjörerna dock få till antalet. Men på ett område inom den privata sektorn hade CF många medlemmar, samtidigt som SIF bara hade ett fåtal. Området var de tekniska konsulterna. Det övertaget skulle CF snart utnyttja både mot arbetsgivare och mot SIF.

SIF närmade sig vid flera tillfällen SKIF och senare Konsultföreningen⁸ angående centralt branschavtal, men

⁷ Konfidentiell diskussionspromemoria inom CF 1968-10-07.

⁸ SKIF (Svenska Konsulterande Ingenjörers Förening) var en individförening för enskilda konsulterande

detta avvisades. Få konsultföretag var anslutna till SAF-förbundet "Allmänna gruppen" (sedermera Almega) och därför såg det inte ut att bli något branschtäckande avtal när Konsultföreningens stämma i slutet av 1967 beslöt att inte bli en arbetsgivarorganisation. Då överraskade CF genom att begära förhandlingar på sex av de större konsultföretagen.

CF organiserade nämligen ca 90 procent av civilingenjörerna i konsultbranschen, medan SIF hade ca 10 procent av antalet anställda (Widegren, 1995 s. 45). Därför var konsultbranschen ett strategiskt val för CF, i själva verket den enda bransch där CF kunde ge SIF en match och ha chans att bryta genom SIF:s monopolställning som avtalspart. SIF svarade med att också begära förhandlingar på de stora konsultföretagen. I bakgrunden fanns dessutom TLI-frågan:

"1968 tog SACO in Ingenjörsförbundet TLI⁹ som medlem. Då blev SIF direkt skakat. TLI skulle kunna organisera tiotusentals SIF-medlemmar, SIF satte därför in en serie organisationspolitiska åtgärder. Bland annat initierade man bildandet av Ingenjörssamfundet (ISF) som samtidigt började agera som ideell organisation mot Teknologföreningen."

(Heldt, 1985 s. 124)

Konsultföreningen började tillsammans med SIF att utreda avtalsfrågorna, men det visade sig att den organisationspolitiska tvisten mellan SIF och CF måste lösas innan avtal kunde komma till stånd. CF deltog inte i utredningen om avtalens innehåll utan framförde bara ett enda krav, nämligen att få bli direkt avtalspart med Konsultföreningen, antingen tillsammans med SIF eller i ett parallellt avtal likalydande som SIF-Konsultföreningen.

Inledningsvis avvisade SIF CF:s krav på partsställning med hänvisning till principfrågan om endast en part som företrädare för samtliga anställda. Men principen kunde tydligen kompletteras med praktiska lösningar, SIF gjorde nämligen i december 1968 upp med SJF, Svenska Journalistförbundet, om dubbelanslutning av tjänstemän med journalistiskt arbete inom industrin: SJF skulle vara huvudpart i yrkesetiska, upphovs- och tryckfrihetsrättsliga

ingenjörer, såväl företagsägare som anställda. 1965 bildades Svenska Konsultföreningen som en företagsförening.

9 TLI bytte senare namn till Ingenjörsförbundet.

frågor medan SIF var huvudpart i förhandlingar om löner och allmänna anställningsvillkor. Parallellt med konsultavtalsfrågorna pågick ju också de hemliga överläggningarna mellan SIF och CF om någon form av organisationspolitisk överenskommelse, dock utan konkreta lösningsförslag.

I början av 1969 träffade SIF och Konsultföreningen överenskommelse i partsfrågan, förutom huvudavtal, allmänna anställningsvillkor och löneavtal. SIF åtog sig att lösa de organisationspolitiska problemen med CF och SIF, varvid en lösning sades kunna bli en förhandlingskartell mellan SIF och CF. Eftersom SIF:s avtal, i enlighet med SIF:s principer, omfattade "samtliga tjänstemän" kunde CF inte få ett separat avtal med Konsultföreningen. Däremot hade SIF accepterat att CF skulle inbjudas att ingå i tjänstemannaparten i avtalet och sålunda få skriva på avtalet tillsammans med SIF.

Den konstruktionen var helt i linje med CF:s krav på direkt partsställning och CF hade inga invändningar mot det materiella innehållet i avtalen. Men hela avtalet höll på att stjälpas när Alfred Nettelbrandt fick reda på att Konsultföreningen och SIF "bakom ryggen på CF" hade träffat en överenskommelse om SIF:s planer på dubbelorganisering m m av civilingenjörerna. Eftersom vi numera vet att CF senare samma år (november 1969) träffade ett dubbelanslutningsavtal med SIF – även om det hölls synnerligen hemligt – är Alfreds agerande sannolikt bara den drivne förhandlaren: om man redan har fått igenom sitt krav så finns det ingen anledning att släppa till något mer och binda upp sig inför framtida förhandlingar:

När Alfred Nettelbrandt fick reda på att Konsultföreningen och SIF hade en särskild överenskommelse i partsfrågan blev hans reaktion utomordentligt häftig, ja så stark att jag personligen trodde att möjligheten att få ett enda avtal med både SIF och CF som undertecknare inte längre fanns. Samtidigt kände jag en viss irritation över att prestigefrågorna vägde tyngre än sakfrågorna.

Dagen efter träffade jag Ingvar Seregard. Han hade nämligen föreslagit att vi skulle avfatta gemensamma minnesanteckningar från slutförhandlingen.

Den gemensamma minnesanteckningen omfattar en dryg A4-sida och är dagtecknad den 11 mars 1969. Några av dessa anteckningar är organisationspolitiskt belysande. De intressantaste partierna lyder som följer:

”Ändringarna (av parternas beteckning) är tillkomna enbart för att även CF ska kunna underteckna överenskommelsen, utan att det hela utåt skall få karaktären av hängavtal. Konsultföreningen, SIF och CF var vid gårdagens överläggningar ense om att textändringarna ej skulle medföra någon som helst ändring i de preliminära överenskommelsernas innehåll med undantag för att CF garanteras representation i respektive organ”

”På CF:s begäran noteras ej till protokollet den 10/3 1969 att diskussionerna SIF-CF respektive Konsultföreningen-SIF-CF skulle avse samarbetsalternativ av typ kartell, dubbelorganisering m m. I sak förklarade sig CF ej ha någon invändning mot att överläggningarna avsåg dylika samarbetsformer mellan SIF och CF.”

”SIF uttalade att man förutsatte att CF under avtalstiden ej utökade sitt medlemsunderlag till andra grupper än civilingenjörer.”

(Widegren, 1995 ss. 58-59)

Den 26 mars 1969 undertecknades det första branschavtalet där CF var fullvärdig och direkt kollektivavtalspart jämte SIF. Alfred Nettelbrandt hade allt strategiskt fokus på ett och endast ett krav mot Konsultföreningen, nämligen den formella partsställningen. Han hade spelat ut CF:s starka ställning på konsultföretagen och därmed lyckats med det omöjliga, nämligen att bryta genom SIF:s och TCO:s heliga princip om en arbetsplats – en tjänstemannapart.

3.2 SACO och SACO-förbunden trycker på

Redan dagen efter konsultavtalets undertecknande och presskonferens, 27 mars 1969, uppvaktades Konsultföreningen av SACO:s skanslikartell som ville säkerställa att SACO-grupperna skulle tillförsäkras samma anställningsvillkor som SIF- och CF-medlemmarna. Inte minst TLI hade åtskilliga

medlemmar i konsultföretagen. Konsultföreningen informerade om att avtalet omfattade samtliga anställda, däremot gällde förhandlingsordningen bara SIF och CF. Andra organisationer fick nöja sig med att använda vanliga civilrättsliga regler vid förhandlingar för sina medlemmar.

SACO:s kontakter påminde CF om en avgörande fråga för fortsatt arbete med partsställningen på den privata sektorn. Den var att inte låta sin nyvunna partsställning förminsкас eller spädas ut inför nästa utmaning som var att ta sig ända fram till det stora förhandlingsbordet i SAF:s lokaler på Blasieholmen.

Vid den här tiden förelåg det uppenbara motsättningar inom SACO då det gällde den privata arbetsmarknaden eller kanske riktigare uttryckt SAF:s område. CF var utan tvekan det största förbundet inom SACO på denna marknad och kunde därför spela ett ganska högt spel. Om alla grupper inom SACO skulle försöka komma fram till SAF:s förhandlingsbord skulle chansen vara ytterst liten att någon skulle lyckas. Man skulle bara stärka SIF:s och SALF:s dominans än mer. CF lyckades med konststycket att monopolisera kontakterna med SAF till sig, men utestängde därmed t ex TLI och en del mindre grupper inom SACO:s kanslikartell. Det hette väl att CF skulle, i den mån man kom fram till förhandlingsbordet, beakta övriga akademikergrupperns intressen. Relationerna mellan Richard Swede, kanslichef vid TLI, och Alfred Nettelbrandt i CF var ju inte heller, för att använda ett understatement, de allra bästa.

CF:s möjligheter att komma fram till förhandlingsbordet hos SAF var helt beroende av SIF:s välvilja. Men skulle det vara möjligt för CF att gå i par med SIF måste CF kunna garantera SIF att övriga SACO-grupper "stod med gevär för fot". Därmed sluter sig cirkeln i denna organisationspolitiska strid och konsulttjänstemannaavtalet kom att bli lite av en nyckelfråga i hur framtiden skulle komma att te sig inom denna del av organisations-Sverige. Samma frågeställningar skulle dyka upp på nytt när det längre fram blev aktuellt att associera arkitekterna till konsultavtalet.

(Widegren, 1995 ss. 73-74)

I denna organisationspolitiska miljö navigerade Alfred Nettelbrandt skickligt och lyckades få CF att framstå som en stark part. Detta trots aktivt motstånd från SACO som hade förbjudit Alfred att träffa konsultavtalet och mycket bestämt var emot CF:s samarbete med SIF. (Rågvik, 1998 s. 87) (Björnsson, 2007 s. 237 ff)

”OK 67 gav också civilingenjörerna ordentlig bassning för att ha uppträtt egoistiskt genom överenskommelsen med SIF, och CF-chefen Alfred Nettelbrandt avgav en ilsken reservation. CF:s medlemmar hade tidigare fått nöja sig med att teckna hängavtal med SAF, skrev han. Vilket i någon mån var en överdrift. Med samarbetsavtalet blev det nyordning. Enligt Nettelbrandts bedömning skulle även andra komma att dra nytta av den.”

(Björnsson, 2007 s. 241)

Nytan realiserades inom några år för övriga SACO-förbund, inledningsvis genom att deras medlemmar fick rätt att ingå i CF:s lokalavdelningar, senare genom att de kunde söka medlemskap i PTK.

3.3 1969 års samarbetsavtal med SIF och avtal med SAF

1969 var året då CF uppnådde ”full status” på den privata sektorn genom att bli part i avtal med SAF. Det var ISAM som träffade femårsavtalet med SAF. Men den fulla partsställningen kunde inte bli verklighet förrän SIF hade gett klartecken, vilket skedde i ett särskilt samarbetsavtal, vilket f ö fortfarande gäller år 2017.

Med konsultavtalet i mars 1969 hade CF flyttat fram sina positioner och nu började dialogen om utökat samarbete mellan SIF och CF att bli mer konkret, fast fortfarande mycket hemlig. Alfred Nettelbrandt och Ingvar Seregard kom bra överens, de var båda skickliga förhandlare och organisationsstrateger och båda var besjälade av att flytta fram tjänstemännens förhandlingspositioner. Ingvar Seregard planerade redan för starkare samverkan mellan industrins tjänstemän.

”Det som i hög grad påverkade utvecklingen 1969 var strandade samarbetsförsök mellan LO och TCO något år tidigare, LO:s strävan mot totalsamordning, att SALF befann

sig utanför TCO samt SIF:s strider med såväl SALF som SACO-förbund. Privattjänstemännen måste samla sig mot SAF – huvudmotståndaren. Löneförhandlingarna dominerades av LO och SAF. SIF m fl fick i stort sett traska patrullo efter LO, och SACO-förbunden efter SIF. Den utvecklingen ville man bryta.”

(Heldt, 1985 s. 125)

En viktig pusselbit för att skapa en enad tjänstemannarörelse blev att permanenta samverkan med CF – även om vi brukade säga på CF att det bara var SIF:s sätt att dialektiskt närma sig slutmålet en enda tjänstemannarörelse. Den 26 november 1969 träffade SIF och CF det avgörande avtalet, 1969 års samarbetsavtal.

Avtalet inleds bl a med att ”såväl SIF som CF önskar överbrygga skillnaderna i organisationsuppbyggnad för att i första hand möjliggöra ett effektivare tillvaratagande av tjänstemännens gemensamma intressen på industrins område.” I avtalet lyckades Alfred Nettelbrandt också få SIF att ta på sig både att träffa organisationsöverenskommelser med övriga SACO-förbund, och att tillmötesgå de övriga förbundens krav på att bli representerade av CF. Avtalet innehåller gemensamma fackliga målsättningar. Några av att-satserna är

- att lönesättning ska vara individuell och differentierad, att verka för lönehöjningar enligt procentlinjen med beaktande av skäliga låglönehänsyn
- att generella tillägg minst bör motsvara faktisk levnadskostnadsfördyring
- verka för statistisk belysning av eventuell lönespridning inom respektive befattningstyper med avseende på utbildning
- att lika bestämmelser för arbetslöshetsersättning skall eftersträvas för båda förbundens medlemmar.

Avtalets skrivningar om lokal samverkan direkt mellan SIF och CF genomfördes aldrig, men till gagnet återkom lokal samverkan senare under 70-talet i PTK-L och så småningom i facklig samordning mot arbetsgivaren i MBL-frågor (avtal mellan LO och PTK 1978).

Dagen efter avtalet med SIF-CF anslöt sig SALF¹⁰ till samarbetet och under namnet ISAM, Industritjänstemän i samverkan, gick SIF, SALF och CF fram för att på allvar bli en tung part gentemot SAF och för att organisera tjänstemännen på industrins arbetsplatser. Senare blev PTK instrumentet för att tjänstemännens organisationer skulle kunna matcha LO gentemot SAF.

Femårsavtalet med SAF slog dessutom fast att alla anställningsvillkor utom löner skulle gälla alla tjänstemän, d v s inte bara organisationernas medlemmar, vilket förut hade varit fallet. Därmed sattes – med Alfreds ord – ett rejält lås för nya organisationsbildningar inom e-sektorn och en helt ny epok i e-sektorsverksamheten tog sin början!

”Samarbete istället för konflikt

- SIF betraktade mer eller mindre den privata sektorn som sitt revir och hindrade CF från att träffa avtal med SAF, framhåller Rune Synnelius¹¹. Men Ingvar Seregard hade en pragmatisk inställning. Han förstod att CF lyckats etablera sig på den privata sektorn och underskattade inte heller CFs styrka. För att nå den position han önskade började han därför istället samarbeta med CF. Målet var att skapa en enad tjänstemannafront som skulle kunna fungera som motvikt till Landsorganisationen.

- Som ett första led kom samarbetsavtalet mellan SIF/SALF/CF 1969 och CF erhöll äntligen den partsställning förbundet eftersträvat under många år. SACO kände inte till att det fanns ett hemligt avtal om dubbelorganisering och detta förnekades i alla sammanhang av CF.

Inom SACO såg man nu hela den privata sektorn gå förlorad. Bertil Östergren¹² tog kontakt med mig och bad mig komma över till SACO för att ta hand om den privata sektorn. Han kunde ingenting om förhållandena där, minns Rune Synnelius.

¹⁰ Sveriges Arbetsledarförbund (sedermera Ledarna)

¹¹ Rune Synnelius var förbundsdirektör i SVR (Svenska Väg- och vattenbyggares Riksförbund), senare anställd på SACO.

¹² Bertil Östergren var SACO:s VD 1968-71.

Utträdesansökan

- Samarbetsavtalet som hade förhandlats fram i största hemlighet och utan att SACO på något sätt underrättats skärpte motsättningarna med CF. På SACO-kansliet fanns några militanta personer som menade att en utväg var att strejka sig till partsställning mot SAF men det var förstås inte någon särskilt realistisk inställning. Tåget hade redan gått. Alfred Nettelbrandt insåg klart möjligheten för CF att bli akademernas SIF och han skydde inga medel för att hävda CF:s intressen, framhåller Rune Synelius. Civilekonomerna delade CF:s uppfattning men annars var intresset just då ljust från omvärlden.

När den interna tvisten drivits till sin spets kom SACO-konflikten 1971 och den begagnade CF på ett skickligt och fördomsfritt sätt. Alfred Nettelbrandt ställde ultimatum. CF skulle ta hand om den fackliga bevakningen av hela den privata sektorn. När SACO inte gick med på detta, begärde CF utträde ur SACO. Mitt under den stora konflikten låg alltså SACO:s näst största förbund med en utträdesansökan, något som inte gjorde tillvaron mindre komplicerad, säger Rune Synelius.

(Rågvik, 2014 s. Synelius)

3.4 CF får SACO:s uppdrag för den enskilda sektorn

När CF 1969 lyckats erhålla den partsställning med SAF som vi strävat efter i många år, blev det alltså dags att slå fast positionerna inom familjen. För CF var det viktigt att matcha SIF genom att vara huvudman för akademikergruppen.

”Uppgårelsen gjorde inte mig populär hos SACO:s styrelse, eftersom den insåg att vi nu tagit att fast grepp om den privata sektorn”, sa Alfred Nettelbrandt. (Rågvik, 2014 s. Alfred)

CF krävde av SACO att officiellt få ta hand om förhandlingsarbetet på hela den enskilda sektorn. SACO som hade överraskats av CF:s samarbetsavtal med SIF vägrade, men då CF mitt under lärarkonflikten 1971 begärde utträde ur centralorganisationen, föll SACO:s direktör Bertil Östergren till föga. I ett avtal med CF den 18 november 1971 lämnade SACO och förbunden över

ansvaret för den enskilda sektorns förhandlingsverksamhet till CF och betalade för att CF åtog sig uppdraget: "SACO uppdrager åt CF att inom CF-avtalens område av E-sektorn för alla SACO-medlemmar där så är möjligt, effektivt handlägga central och lokal förhandlingsverksamhet ävensom övrig facklig verksamhet."

Överenskommelsen 1972 om betalningen för 1973-1974 inleds "I enlighet med arbetsordning för SACO-förbundens samverkan på den enskilda sektorn handlägger CF vissa frågor inom bl a SAFs avtalsområde. För sådana uppgifter som torde åvila centralorganisationen SACO, men som på grund av rådande partsförhållanden nu utföres av CF betalar SACO till CF ..."

Avtalet med Saco gällde till och med 1989 då det ersattes av likalydande men bilaterala avtal mellan CF och berörda förbund och CF fick en per-capita-avgift direkt från respektive förbund.

Mer om relationerna med övriga SACO-förbund i avsnitt 8.

3.5 CF fusionerar med Teknologföreningen

Den organisationspolitiska milstolpen med Saco-uppdraget stärkte förstås CF:s ekonomi, vilket blev Alfred Nettelbrandts trumfkort i fusionsförhandlingarna med Teknolog-föreningen som hade fått rejält dålig ekonomi p g a bygget av Ingenjörshuset (invigt 1969).

SIF hade redan börjat "hjälpa" Teknologföreningen ekonomiskt genom att Ingenjörssamfundet 1971 köpte halva Ingenjörsförbundet¹³ som gav ut Teknisk Tidskrift och Ny Teknik. 1973 lånade SIF ut 3 Mkr till Teknologföreningen som hade stora ekonomiska problem och var konkursmässig. CF och Teknologföreningen planerade att fusionera 1/1 1974. Man kan gissa att SIF:s plan var att så småningom utnyttja sin nya roll som direkt och indirekt finansiär för att försöka eliminera åtminstone förhandlingsverksamheten i den nya organisationen. Det hemliga avtalet om obligatorisk dubbelanslutning gjorde också CF-ledningens nattsömn orolig. Om SIF aktiverade avtalet måste man ju skicka halva medlemsavgiften till SIF och det skulle ha raserat även CF:s ekonomi. SIF visste säkert att många i Teknologföreningen menade att föreningens auktoritet byggde på just att den inte hade ägnat sig åt fackliga förhandlingar.

¹³ För att balansera den icke-fackliga Teknologföreningen med en motsvarande ägare var det förstas Ingenjörssamfundet som fick bli hälftenägare av förbundet, även om det var SIF och TCO som stod bakom.

Alfred hade däremot en mycket krass bild av ingenjörernas vägval. "Det får aldrig ske att SIF tar över förhandlingarna", sa Alfred. "I så fall blir CF snart lika betydelselöst som frikyrkoförsamlingen i Sundbyberg."

1974 bildades den nya organisationen "Sveriges Civilingenjörersförbund CF-STF" med en särskild medlemskategori som hette "facklig reservant". Medlemsavgiften var densamma som för övriga examinerade, men den del som övriga betalade till konfliktfonden gick istället till en fond för teknik och samhälle, dvs verksamhetsområdet som ärvdes från Teknologföreningen. Förbundsdirektör blev Alfred Nettelbrandt.

CF hade varit en hårsman från eliminering på den privata sektorn, men Alfred och de förtroendevalda i CF hade lyckats övertyga sina kamrater i Teknologföreningen om det kloka i en fusion. Alfred lyckades skrapa ihop medel för att lösa det hotande SIF-lånet innan det förföll. Hotet om obligatorisk dubbelanslutning kvarstod dock ända till 1975. Alfreds policy i mitten på 70-talet lär ha varit att helst bara anställa "ungkarlar utan försörjningsplikt" eftersom förbundets ekonomi var skakig och den organisationspolitiska framtiden osäker.

3.6 PTK bildas

Femårsavtalet med SAF gav Ingvar Seregard möjlighet att bygga vidare på ISAM. HTF var en viktig spelare eftersom HAO hade gått in i SAF. Det var också viktigt för Seregard att CF skötte partsställningen för alla berörda SACO-förbund "så att man i en central förhandling inte fick orosmoment genom en mängd förbund som kunde vara svåra att hålla i" (Rågvik, 2014 s. Seregard)

PTK:s konstituerande stämma ägde rum den 16 juni 1973. Ingvar Seregard framhöll i sitt tal bl a att kartellen "ligger i linje med våra ideella målsättningar att försöka få en enhetlig tjänstemannarörelse. Vi har den övertygelsen att det här inte sker genom tvång men att det sker genom en blandning av fasthet, konsekvens och öppenhet för nya lösningar."

Stämmans ombud representerade SIF, SALF, HTF och CF. Inträdesansökningar förelåg från sex SACO-förbund, som enhälligt beviljades inträde.

Och det som ingen under decennier trodde skulle bli verklighet skedde till slut – bildandet av ett samverkansorgan över organisationsgränserna.

(Rågvik, 2014)

Ur PTK:s stadgar § 1: "Privattjänstemannakartellen (PTK) är en sammanslutning av till Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) anslutna förbund jämte Sveriges Civilingenjörsförbund (CF) samt annat tjänstemannaförbund efter beslut av PTK:s representantskap."

CF hade i kraft av denna stiftarroll stadgeenlig representation i PTK:s styrelse och i alla andra organ och grupper inom PTK. Detta brukade Alfred ofta framhålla i interna CF-sammanhang som utomordentligt viktigt. CF hade en kraftig överrepresentation i förhållande till sin medlemsnumerär, och det var bl a en konsekvens av Ingvar Seregards tanke om demokratisk balans. Ett bärande element i detta var att SIF inte skulle ha ensam beslutsmajoritet, trots att SIF hade en medlemsmajoritet.

Vid PTK:s konstituerande stämma representerade stämmoombuden grundarna SIF, SALF, HTF och CF. De sex SACO-förbund, som beviljades inträde var Agrifack, Jurist- och samhällsvetarförbundet, Svenska Arkitekters Riksförbund, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Jägmästares och Forstmästares Riksförbund, Sveriges Veterinärförbund.

CF och övriga förbund bildade förbundsgrupperingen "CF m fl", den benämning som användes i PTK:s stadgar och andra styrdokument. Namnet "CF m fl" sammanfattade det konstitutionella förhållandet mellan CF och övriga akademikerförbund i PTK.

"PTK ledde till akademikerrörelsens definitiva etablering på den privata sidan, även om det var CF som inhöstade berömmet."

(Björnsson, 2007 s. 246)

Alfred Nettelbrandt var naturligtvis en nyckelperson i bildandet av PTK och CF som organisation spelade en avgörande roll. I första hand utgjorde CF den pusselbit som Ingvar Seregard behövde för att skapa en kartell som faktiskt företrädde flertalet tjänstemän inom industri och handel. Det grundlade trovärdighet i förhandlingar, likaså konfliktstyrka. Genom detta samt kollektivavtalens konstruktion att gälla "alla tjänstemän" (dvs även oorganiserade) fick PTK förutsättningar att kunna matcha LO som motpart till SAF.

På motsvarande sätt kom CF 19 år senare att bli en avgörande spelare i tillkomsten av Förhandlingsrådet Metall/SIFCF på verkstadsområdet, se avsnitt 6.1 nedan.

Bildandet av PTK framsynt

Alfred Nettelbrandt fick som han ville. CF betydde alltför mycket för SACO både i status och pengar. Civilingenjörerna hade centralorganisationen helt enkelt inte råd att avstå ifrån. Det blev en uppgörelse som jag var med och förhandlade fram, berättar Rune Synelius. SACO och SACO-organisationerna lämnade över förhandlingsverksamheten till CF och SACO betalade CF för att CF åtog sig detta uppdrag. Sedan föll Bertil Östergren och Osborne Bartley tillträdde i den dubbla funktionen som ordförande och VD. Kontakterna ökade med TCO och resulterade i presidieöverenskommelsen 1971. Plötsligt hade TCO och SACO fått gemensamma intressen. Men det enda positiva utfallet av överenskommelsen blev – paradoxalt nog – PTK, som innerst inne vare sig TCO eller SACO var någon anhängare av.

Alfred Nettelbrandt var en utmärkt strateg. Han insåg att den bästa vägen för CF var att gå med i ett utökat samarbete med de tongivande TCO-förbunden. Han fick rätt. SACO-förbunden blev legitima på ett helt annat sätt än tidigare när de gick in i PTK. Det blev heller ingen prestigeförlust för SACO att förlora den privata sektorn. SACO vann faktiskt på utvecklingen och PTK-engagemanget. Självt tyckte jag att bildandet av PTK var mycket framsynt men det var ingen populär åsikt då på SACO-kansliet, slutar Rune Synelius."

(Rågvik, 2014 s. Synelius)

Organisationskonflikter motverkades genom tuffa skrivningar i PTK:s stadgar. Förbunden bands av stenhårda regler med höga viten och de bilaterala avtal som fanns mellan medlemsförbunden utgjorde formellt en del av PTK:s stadgar. På det sättet fick dubbelanslutningsavtalen mellan SIF och akademikerförbunden i praktiken funktion som gränsdragningsavtal med skarpa gränser.

”Det blev ordning och reda genom kartellen, eftersom medlemskap förutsatte att det inte förelåg några rekryteringsvister, säger Alfred Nettelbrandt. Detta förhållande utnyttjade Jusek som spärrade Civilekonomernas inträde i många år. PTK var stabilt från början. Några förbund med yvig rekrytering tvekade om anslutning, men insåg snart att fördelarna uppvägde nackdelarna. De blev legitimerade hos arbetsgivarna.”

(Rågvik, 1998 s. 128)

Det var en organisationspolitisk milstolpe att CF på detta sätt fick sin slutliga ackreditering som fullvärdig facklig organisation på den privata sektorn. Därmed hade Alfred satt fast CF på den organisationspolitiska kartan, vilket med hans egna ord var ”epokgörande” för civilingenjörerna i privat sektor, men även för andra privatanställda akademiker. Striden om vem som skulle företräda den privata sektorn, som pågått i många år mellan SACO och CF, var nu avgjord en gång för alla.

3.7 Arbetsmarknadskonflikter

1976 utbröt pensionskonflikten, den första egentliga tjänstemannastrejken på SAF-området. För PTK var det viktigt att visa kartellens handlingskraft, men för CF var konflikten väl så viktig. Pensionsfrågorna kunde reta upp t o m civilingenjörerna och det var därför ett utmärkt tillfälle för CF att överraska både med- och motparter genom att göra gemensam sak med sifare och salfare och gå i strejk. ”CF myndigförklarades och många upptäckte till sin häpnad att CF också var en facklig organisation” säger Jon-Erik Eriksson som då satt i PTK:s konfliktutskott. (Rågvik, 1998 ss. 131-132)

Pensionskonflikten var också viktig i ett annat avseende, nämligen att visa hur SIF behövde CF för att åstadkomma

medlemsnytta inom SIF. Ett av PTK-kraven var nämligen att höja taket för pensionsmedförande lön från 20 till 30 basbelopp. SIF hade en medlemsstruktur som med klar majoritet representerade tjänstemannabefattningar från handläggarnivå och till lågavlönade enklare befattningar. Visst förekom högre tjänstemän bland SIF:s medlemmar, men de var relativt få och det skulle vara omöjligt för SIF:s interndemokrati att lyfta fram krav som enbart gynnade deras högavlönade. CF:s medlemsstruktur var däremot från handläggarnivå och uppåt. CF kunde därför utan vidare ställa kravet om höjt tak och PTK:s ordförande och förhandlingsledare Ingvar Seregard var snabb att göra CF:s krav till PTK:s med motivet "vi måste ta hänsyn till alla förbund". I själva verket hade alltså de högst avlönade SIF-medlemmarna CF att tacka för den höjning som skedde av taket i ITP-planen. Till saken hör att just det kravet inte mötte motstånd från SAF som gärna förbättrade pensionsvillkoren för näringslivets högavlönade. Men någon part måste ju ställa kravet, och det var i praktiken bara CF som kunde.

PTK hade åtskilliga konflikter under åren framöver. CF:s lokala förtroendevalda visade sig vara lika dugliga projektledare för lokalt konfliktarbete, som de var i sina vardagsprojekt. Ingvar Seregard uppmärksammade detta vid utvärderingen av en av 80-talskonflikterna då han riktade ett särskilt tack till CF:s lokala företrädare. Vi hade därmed gjort en investering i partsställningen.

De tuffa avtalsrörelserna mot VF¹⁴ 1993 och 1995 genomförde vi i Förhandlingsrådet tillsammans med Metall och SIF. Det gav oss mycket bra erfarenhetsutbyte av konfliktplanering, genomförande och utvärdering. Konflikten 1995 blev mycket verkningsfull eftersom både arbetare och alla tjänstemän konfliktade, trots att stridsåtgärden "bara" rörde sig om förbund mot övertidsarbete och resa utanför kontorstid.

4 Dubbelanslutning

4.1 Obligatorium blir frivillighet

1969 års samarbetsavtal och CF:s partsställning med SAF hade SIF tagit bra betalt för. Priset var obligatorisk dubbelanslutning av alla CF:s medlemmar inom industrin, men avtalet var

¹⁴ Verkstadsföreningen, sedermera Teknikföretagen

mycket hemligt och skulle träda i kraft 1973 om inget annat avtal träffades. Alfred lyckades dock skjuta på avgörandet, han skyllde först på PTK:s bildande och sen på fusionen med Teknologföreningen, för att 1975 få en "slutlig lösning" på frågan, nämligen avtal om frivillig dubbelanslutning.

"CF:s ordförande Hans Wilborg och jag räknade med att det första avtalet aldrig skulle komma att användas i praktiken. Men vi var tvungna att skriva under för att komma igenom. Kommer bara tid, så kommer också råd, resonerade vi, säger Alfred Nettelbrandt."

"I och med denna uppgörelse har de ingångna samarbetsavtalen SIF-SALF-CF på ett tillfredställande sätt begått sitt första eldprov. CF hade anledning att vara nöjd både med förhandlingsgången och resultatet, skrev dåvarande CF:s ordförande i CF-tidskriftens avtalsnummer."

"1969 blev det stora året för CF på många sätt, säger Alfred Nettelbrandt. Från och med då var vi en part att räkna med på arbetsmarknaden. Samtidigt försvann mycket av stridigheterna omkring CF. 1969 flyttade vi också in i nya fina lokaler på Malmskillnadsgatan."

(CF:s Jubileumstidning, 1986)

SIF använde avtalet om frivillig dubbelanslutning för att i alla lägen rekommendera civilingenjörer att dubbelansluta sig, medan vi på CF bara tog upp dubbelanslutning som en möjlighet, i första hand på arbetsplatser utan lokal CF-organisation. Trots att SIF:s kampanjer för dubbelanslutning tidvis var aktiva på många arbetsplatser så höll sig antalet dubbelanslutna ganska stabilt runt 600 medlemmar, dvs andelen sjönk vartefter som CF växte i medlemsantal.

4.2 Befogad oro

Den handfasta organisationspolitiken drev SIF bara mot CF, inte mot övriga Saco-förbund. Under hela 80-talet avhandlades många ärenden i "Arbetsgruppen för löpande organisationspolitiska frågor SIF-CF" vilken var inrättad för att om möjligt kunna lösa diverse frågor så att de inte skulle formaliseras och hamna i förbundsledningarna. Jag satt i gruppen från 1978.

SIF tog på den tiden upp både enskilda medlemsinträden i CF och relationsfrågor mellan SIF- och CF-klubbarna på vissa företag. Vi gjorde många fältbesök tillsammans och jag försökte balansera vår självständighet mot SIF:s storebrorsinställning i tillämpning av samarbetsavtal och rekryteringsgränser.

1980 gjorde Jon-Erik en topphemlig intern analys av CF:s organisationspolitiska läge. Den utgick ifrån att SIF som grundinställning och av plikt måste hävda industriförbundsprincipen och därför försöka att åtminstone på lång sikt eliminera förbund som har examens- eller yrkesförbundsprincipen. Vidare att TCO:s styrelse hade uttalat att samarbetet mellan SIF och akademikerförbunden borde upphöra och att ett första led för det målet var att avtalen skulle övergå till obligatorisk dubbelanslutning. Analysen tog upp olika hinder för SIF, inte minst 1969 års samarbetsavtal och att SIF troligen hade respekt för CF i organisationspolitiska frågor, vidare hur andra parter, framförallt SALF och SAF, kunde tänkas reagera om SIF skulle öppet eller indirekt försöka få bort CF:s partsställning med SAF.

Jon-Erik, Sven Magnusson och Jöran Tjernell¹⁵ höll under 80-talet analysen levande i den inre kretsen på CF. På ytan var det lugnt med SIF, men det visade sig 1986 att Jon-Eriks analys från 1980 hade varit varken onödig eller överdriven. En hemlig intern PM från SIF bekräftade att den organisationspolitiska striden med CF – och övriga Saco-förbund – inte alls var över:

”Under PTK:s beskydd har CF vuxit sig starkt och konsekvent värvat medlemmar på vår bekostnad. Vi torde nu vara vid ett vägskäl, där vi antingen ger upp de högre utbildade som medlemmar och låter CF fritt rekrytera på det området eller tar en direkt konfrontation med CF.

Vid bibehållande av vår organisationsfilosofi är valet enkelt. Vi har att planera för organisationsproblem med CF. I vår strategiska bedömning har vi att välja rätt tid, metod och åtgärder. FS har redan fattat beslut om en ökad satsning på högskolorna genom bland annat tillsättande av fem nya tjänster. [...]

¹⁵ Jöran efterträdde Sven som förbundsdirektör 1996.

Åtgärder som bör vidtas på av oss vald tid och metod är en översyn och anpassning av lönepolitiken, en aktiv rekrytering mot stora och små klubbar, högskolor m m, samt en nedtoning av samarbetet med CF till ett minimum.

Det övriga SACO/SR-området är under utredning inom TCO. De fyra stora vertikala förbunden bör i projektform gå ut och göra riktade satsningar.”

Alfred eller hans efterträdare behövde dessbättre inte hantera någon organisationspolitisk attack som riktade sig mot CF:s existens som avtalspart. SIF valde att utveckla PTK och att se CF som en nyttig spelare och ibland vågmästare som gagnade åtminstone SIF:s kortsiktiga intressen.

4.3 Omöjliga avtal

Dubbelanslutningsavtalen hade den kollektiva funktionen som gränsdragningsavtal mellan SIF och respektive SACO-förbund. De räknades inledningsvis att utgöra en del av PTK:s stadgar eftersom de förhindrade gränsdragningsstiver mellan PTK:s förbund. Stadgebrott hade dessutom en hög prislapp i stadgarna, de var mycket dyrbara. I gränsdragningsfunktionen mellan förbund tjänade avtalen sitt syfte och det hade CF faktiskt bara nytta av. Några av de andra akademikerförbunden var nämligen alltför benägna att rekrytera personer som inte fyllde de formella utbildningskraven. Det ställde till bekymmer för våra lokalavdelningar som behövde kunna hävda att de bara företrädde en homogen grupp akademiker och därför skulle använda utbildningsgrupperad lönestatistik.

Funktionen med dubbelanslutning för enskilda medlemmar var däremot en omöjlig konstruktion redan från början. I vardagslag märktes det egentligen inte, medlemmen fick medlemsförmåner från båda förbunden, behövde inte bry sig om att Saco och TCO hade olika uppfattningar i många frågor, kunde välja fritt vilket förbund som skulle förhandla, SIF och CF delade på medlemsavgiften. Vi var dock överens om att medlemmen inte skulle kunna spela ut förbunden mot varandra genom att byta under ett pågående förhandlingsärende, även om detta inte reglerades i dubbelanslutningsavtalet.

Det omöjliga visade sig första gången när SIF skulle strejka 1981 på KFO:s område, men CF hade valt att bara ajournera förhandlingarna, dvs inte konflikta. SIF menade att dubbelanslutna medlemmar skulle delta i SIF:s strejk. Från CF fick medlemmarna beskedet ”att de sannolikt inte skulle bli uteslutna ur CF i just detta fall, om de valde att strejka med SIF, eftersom förhandlingarna och kraven hade varit gemensamma”. På SIF blev de konfliktansvariga mycket upprörda över vårt besked och försäkrade att SIF minsann skulle ta upp det inträffade på hög nivå med CF. SIF återkom aldrig i frågan, men i senare konflikter undantog SIF regelmässigt de dubbelanslutna. I de fall då SIF och CF inte har gemensam konflikt måste en dubbelansluten nämligen välja förbund: agera enligt instruktioner från SIF eller instruktioner från CF? Att vid en arbetsmarknadskonflikt inte följa instruktionerna från sitt förbund är grund för uteslutning. Vilket val som än görs, riskerar alltså den dubbelanslutne medlemmen att bli utesluten ur det förbund som inte väljs.

Även sedan dubbelanslutningsavtalen börjat kännas obsoleta efter millennieskiftet var det svårt att överblicka konsekvenserna av en uppsägning, eftersom de åtminstone tidigare hade varit så starkt integrerade med PTK:s regelverk. 2013 skred vi dock till verket och sa upp dubbelanslutningsavtalen utan att något särskilt hände från Unionens sida. De flesta dubbelanslutna ingenjörer valde Sveriges Ingenjörer för fortsatt enkelmedlemskap.

5 CF biter sig fast

5.1 Lokalavdelningsbildande

Från mitten av 70- till mitten av 80-talet var det en mycket frekvent uppgift för CF:s ombudsmän att bilda lokalavdelningar. En lokal organisation var då som nu helt nödvändig för att ta hand om löpande lokal facklig verksamhet. Antalet medlemmar växte inom den privata sektorn och när MBL hade trätt i kraft 1978 ökade naturligtvis den lokala fackliga verksamheten.

Jon-Erik Eriksson var inte bara organisationspolitiker med goda kontakter i alla den privata sektorns organisationer, han

var också en driven och påhittig organisatör som utvecklade den goda chefsförmågan att delegera mycket till oss då relativt oerfarna ombudsmän. Han rationaliserade genom att snabbt mejsla ut principer för återkommande frågeställningar och dela ut genomtänkta uppdrag som utvärderades. Lyckade försök infördes i den löpande verksamheten, andra ändrades.

Vi bedrev uppsökande verksamhet, vi kartlade arbetsplatser i projektet "vita fläckar" för att bilda lokalavdelningar. Oftast kunde vi intressera några medlemmar för uppdraget att kalla kollegorna till informationsmöte med en ombudsman. Sammanhållningen bland civilingenjörerna var stor och det var naturligt för dem att bilda en lokalavdelning.

"CF byggde upp den särklassigt effektivaste arbetsplatsorganiseringen bland alla förbunden."

(Björnsson, 2007 s. 246)

Namnet "lokalavdelning" bestämdes inom CF tidigt på 70-talet. Genom att inte direkt haka på SIF:s klubb-begrepp skulle namnet på CF:s lokala organisation ge intryck av att vara "lite finare" än SIF:s tjänstemannaklubb. Jag tror att det i huvudsak lyckades, det var viktigt för nybildade lokalavdelningar att arbeta in sig som lokal part. Den fackliga utbildningen var därför mycket prioriterad och vi ombudsmän turnerade runt landet på ett antal kursorter som var utvalda för att våra förtroendevalda skulle kunna ha korta resvägar. Därför gick kurserna i många år t ex på det då sunkiga "Motorhotellet Linden" i Emmaboda, trots att där inte låg några industrier. Men förbindelserna från Karlskrona, Växjö, Kalmar, Olofström och Jönköping var bra.

Inte sällan stötte våra nyblivna förtroendevalda på höga trösklar i sitt uppdrag. Det fanns kanske inte några tidigare lokala CF:are att fråga och det krävdes kunskap och envishet för att tränga sig in i de lokala förhandlingsstrukturer och partsrelationer som var inarbetade sedan många år. Lokala sifare och salfare tyckte egentligen inte att det behövdes en part till på tjänstemannasidan.

CF:s partsställning var inte självklar överallt i början av 80-talet. Jag minns ett samtal från vår lokalavdelningsordförande på

ett verkstadsföretag: metallordföranden ifrågasatte vår rätt att delta i MBL-förhandlingen som arbetsgivaren hade kallat de lokala facken till. Jag talade om vad han skulle hänvisa till, och så småningom fick han med stöd av arbetsgivaren och SIF-ordföranden komma in i rummet. Förhandlingen gällde förändring med anledning av bolagets affärsstrategier, vilka vår ordförande visade sig synnerligen kapabel att diskutera. Senare fick jag höra att före nästa MBL-förhandling hade metallaren ringt upp vår ordförande för att fråga ”du kommer väl?”.

En av Jon-Eriks främsta prioriteringar var att CF:s lokala förtroendevalda skulle få förstklassig information, relevant, pålitlig och snabb. Under avtalsförhandlingar skulle den gå ut så fort som det bara var möjligt. Logistiken var noga planerad. Inte sällan blev förhandlingarna sena, då ringde Jon-Erik från förhandlingslokalen och dikterade för vår avdelningssekreterare Kerstin Austén som hade satt tryckeriet i Ingenjörshusets källare i jourläge. Om förhandlingsläget var osäkert dikterade han två varianter så att det gick att i sista minuten välja den ena för utskick. Alla sekreterarna och de ombudsmän som var på plats hjälptes sen åt att stoppa informationen i kuvert som var förberedda med adressetiketter. Om tiden var knapp tog Kerstin en taxi till Postens inlämning på Klarabergsviadukten så att vår information kom med i dagens sista tömning. CF:s snabba information väckte ibland irritation hos SIF, SALF och HTF som hade större volymer och kanske inte lika välordnad logistik. Våra förtroendevalda kunde ibland få sin information ett dygn före sina lokala fackliga kollegor.

5.2 Utbildningsgrupperad lönestatistik

SIF, SALF och HTF hade ett statistikavtal med SAF, det var en omfattande verksamhet med årlig totalinsamling av samtliga tjänstemäns löner. Varje tjänstemannabefattning var klassificerad enligt BNT (Befattningsnomenklatur för Tjänstemän) och SAF:s statistiska byrå publicerade varje år befattningsgrupperade lönestatistiktabeller. Statistiken användes allmänt inom den privata sektorn både för att mäta relativa lönelägen för företag, för grupper av tjänstemän

och för att redovisa lönehöjningstal. Självklart redovisades lönehöjningarna som s k SÅYA-tal ¹⁶, dvs den kollektiva nivåhöjningen.

En arbetsgrupp för statistikfrågor mellan CF och SAF:s hade redan 1967 hållit en kurs för CF:s förbundsstyrelse och sektionsstyrelser i nomenklaturens uppbyggnad och tillämpning. I ett hemligt protokoll från 1968 redovisas specialstudier på hur civilingenjörers löner redovisades i den befattningsgrupperade lönestatistiken. ¹⁷

Rätt ingång i statistikfrågorna var en grundläggande hygienfaktor för CF både på 60-talet och även senare under hela 80-talet. Lokala löneförhandlingar grundades på att göra beräkningar av gruppens relativa löneläge m m, enligt medlemmarnas faktiska ålders- och befattningsstruktur. Relativt löneläge jämförde civilingenjörslöner i riket och på andra företag. Löneutvecklingen över tid var också viktig att belysa och kunna räkna på. CF publicerade årligen sin ÅKB-tabell ¹⁸ som var en enkel men tydlig schablon för civilingenjörernas genomsnittliga löneutveckling inklusive arbetsgivarbyten.

1975 trädde CF in som part i statistikavtalet. Vår egen examensårsgrupperade "CF-statistik" skulle inte längre gå att åberopa officiellt när vi trädde in i den gemensamma statistiken. Därför behövde vi ha stöd för att använda utbildningsgrupperad lönestatistik, dvs del 2 av den gemensamma. Del 2 ville vi givetvis använda i lokala löneförhandlingar så att det relativa löneläget och löneutvecklingen skulle jämföras med civilingenjörer, inte med samtliga tjänstemän (del 1 av statistiken). Därför var det av största vikt för oss att få in argument för del 2 i förhandlingsprotokollet med SAF, vilket också skedde:

"Det antecknades att parterna hade diskuterat frågan om den utbildningsgrupperade lönestatistiken för civilingenjörer. Av gjorda undersökningar, som täckt

¹⁶ SÅYA-tal = Standardräkning, Ålder, Yrke, Arbetstid. Hänsyn tas till ändringar i ålders- och yrkessammansättningen samt förändringar i den ordinarie veckoarbetstidens längd så att dessa struktureffekter inte mäts som lönenivåförändringar.

¹⁷ Protokoll från sammanträde 1968-09-18 med den mellan SAF och CF gemensamma arbetsgruppen för statistikfrågor.

¹⁸ ÅKB = ålders-, kvalifikations- och beföringstillägg, dvs lutningen på lönekurvan över tid. 1993 ersattes begreppet i VF-avtalet med "struktur tillägg".

flera år, hade framgått att denna statistik visat ca 12 % högre lönenivå än motsvarande statistik för tjänstemän oberoende av utbildning, Parterna var överens om att detta förhållande troligen till största delen var en återspeglning av meritfaktorn utbildning.”

Vidare fastslog protokollet att *”Inverkan av den speciella faktorn utbildning belyses i SAF:s utbildningsgrupperade lönestatistik.”*, vilket i vår översättning betyder: - använd del 2 för våra medlemmar!

På våra fackliga kurser ägnade vi ett tungt avsnitt både åt BNT och åt den gemensamma lönestatistiken. Vi läste högt ur statistikavtalet om de 12 procenten och drillade våra lokala förhandlare med FAQ och i förhandlingsspel om alla argument för utbildningsgrupperad lönestatistik. Deras lokala motpart var typiskt en personalchef som var van vid förhandlingar om tjänstemannalöner bara med en SIF-klubb. De parterna hade förstås alltid använt del 1 av statistiken (för samtliga tjänstemän) och hade troligen aldrig öppnat del 2, även om den boken också distribuerades av SAF till alla medlemsföretag. Argument om utbildningens betydelse för befattningsutveckling, produktivitet och lönebildning var också något nytt som våra lokala förhandlare fick slita mycket för att få upp på det lokala förhandlingsbordet.

För att kunna argumentera för utbildningsgrupperad lönestatistik i en lokal löneförhandling var det naturligtvis avgörande att medlemsgruppen bara bestod av akademiker. Därför var det på den tiden viktigt för CF att övriga akademikerförbund höll på sina officiella rekryteringsgränser, eftersom vi hade tagit på oss att företräda deras medlemmar lokalt. Flera förbund försökte tänja på gränserna, kanske bl a för att de inte hade några restriktioner utifrån för sin rekrytering på offentliga sektorn. Förståelsen från de förbunden var minimal för CF:s hållning.

5.3 Visa flaggan

En stående order från Jon-Erik var att CF:s ombudsmän skulle se till att vara med och visa sig i alla möjliga sammanhang, dvs att ”visa CF-flaggan”, för att etablera CF och arbeta upp personkontakter på SAF:s olika förbund. Vi åkte mycket

nattåg för att vara effektiva. Inrikesflyget kom ju först i slutet av 80-talet och Alfred hade en uttalad policy att hans ombudsmän inte skulle riskera olyckor genom att köra bil från nattförhandlingar m m. Men huvudskälet kanske var att årskort på SJ blev billigare än bilersättning!

Avtalet 1978 mellan LO och PTK om samverkan i medbestämmandefrågor, samt UVA¹⁹ 1982 gav fart åt samverkan lokalt och centralt. Det bildades t o m några medbestämmanderåd på regional nivå, bl a på Metall-ettans område i Stockholm, men det självdog efter några år eftersom det på den nivån saknades behov av samverkan.

Förändringstakt i arbetsorganisation hade allmänt sett dittills varit låg och tidigare var det sällan att förändring ledde till övertalighet för tjänstemän, särskilt inte för civilingenjörer. 1981 var första gången då flera CF-medlemmar samtidigt blev uppsagda pga arbetsbrist, det var på konsultföretaget Tyréns i Stockholm.

Under hela 80-talet var MBL en relativt ny lagstiftning som behövde prövas i olika situationer och miljöer. Centrala MBL-förhandlingar förekom ofta och tog mycket tid för oss som var relativt få ombudsmän jämfört med SIF SALF, HTF, Metall m fl. I många fall kunde våra mycket kompetenta lokala förtroendevalda ge oss en koncentrerad analys av oenigheten lokalt och därmed spara dyrbar förberedelsestid. De våra krävde inte heller att deras ombudsman skulle komma ner dagen före förhandlingen för förberedelser som skulle avslutas med middag på Stadshotellet med klubbstyrelsen. Inte sällan tog centrala förhandlingar på den tiden minst en hel dag. Det var inte ovanligt att en central MBL-förhandling avslutades mycket sent på natten, oftast i oenighet. Ju större förändringsförslag, desto senare avslut.

Vi på CF ökade ständigt våra kontaktytor hos med- och motparter. Det var både i förhandlingar och i arbetsgrupper och utredningar, åtminstone på de stora avtalsområdena.

Under sena 80-talet men framförallt på 90-talet såg vi en ökning av antal CF:are i bolagsstyrelser i verkstadsindustrin. Det berodde ofta på att SALF/Ledarna hade minskat, men framförallt för att

¹⁹ Utvecklingsavtalet (medbestämmandeavtalet) SAF-LO-PTK.

vi hade många mycket dugliga lokala företrädare som hade fått facklig respekt från de andra klubbarna.

5.4 Verkstadsindustrin förhandlar själv

1983 skedde en stor förändring i förhandlingarna för verkstadsindustrin, området där vi hade majoriteten av de privatanställda medlemmarna. VF gav nämligen inte längre SAF förhandlingsmandat. Under åren som PTK hade avtalsförhandlat hade CF kommit undan med ganska så små resurser för att bemanna gemensamma förhandlingsdelegationer, men nu måste vi på VF-området bygga upp en egen organisation för att avtalsförhandla, ordna eget delegationsarbete osv. Under resten av 80-talet förhandlade vi själva direkt med VF, medan övriga avtalsområden hanterades av PTK gentemot SAF.

Detta var naturligtvis en bra utveckling för CF. Vi fick en tydligare roll mot vår största motpart och vi kunde dessutom utveckla vår samverkan med SIF, vår största konkurrent i medlemsrekrytering, men samtidigt vår största allierade i förhandlingar.

Med utgångspunkt i den delade partsställningen samförhandlade vi beträffande alla avtal utom löner. Det var inte så att vi alltid satt gemensamt med motparten, men eftersom det skulle bli samma avtalstext måste vi förstås stämma av noga.

Vi hade också anledning att utveckla samverkan och informationsutbyte med kollegorna från Metall, vilket båda organisationerna hade nytta av i avtalsförhandlingarna med VF. Vi hade lärt känna många ombudsmän från Metall under centrala MBL-förhandlingar ute i landet. Till skillnad från SIF så hade CF inga gränsdragningsproblem med Metall, och metallarna var ju klart medvetna om civilingenjörernas betydelse för arbetarjobb i verkstadsindustrin. Det gjorde att vi respekterade varandra utifrån ömsesidig nytta.

5.5 1988 års SIF-konflikt

Ett av SIF:s huvudkrav 1988 var "den lokala tjänstemannaklubben ska ha ett reellt inflytande över all lönebildning i företaget". Till stor överraskning för SIF:s förhandlingsledning avbröt VF förhandlingarna när SIF lade sitt

varsel: - "vi förhandlar inte under konflikthot". SIF hade då inget annat val än att lösa ut varslet, men deras krav var svårt att begripa för utomstående. När journalisterna hade börjat gräva blev luddigheten alltmer uppenbar för allmänheten – och för SIF:s strejkande medlemmar. Handlingsfrihet i lönefrågorna är dessutom, och har alltid varit, en hjärtefråga för arbetsgivarna.

Under pågående SIF-strejk skrev SALF på med VF "bakom ryggen på SIF". Strax därefter gjorde även CF upp med VF (Lundenmark, o.a., 2001 s. 42). Sven Magnusson hade informerat SIF:s förhandlingschef Stig Ahlin om situationen och konstaterat att SIF inte kunde ge honom några starka skäl för att parkera förhandlingen i väntan på SIF. Sålunda träffade CF 1988 års avtal med VF före SIF, en självständighet och händelse som åtminstone vi på CF-kansliet firade internt som en viktig organisationspolitisk milstolpe!

SIF blev efter tre veckors strejk med 40 000 medlemmar, den sista veckan också med lockout av samtliga 100 000 sifare i verkstadsindustrin, tvungna att gå med på en till intet förpliktigande skrivning i avtalet, för att någorlunda med ansiktet i behåll kunna avblåsa konflikten. – "Vi har klarat inflytandefrågan på ett sätt som vi kallar den tredje varianten" förklarade Stig Ahlin på presskonferensen (Öijer, 1998).

"Den tredje varianten" var ett okänt begrepp för alla, både före och efter SIF-konflikten.

6 CF är med där besluten fattas

6.1 Förhandlingsrådet

1992 skedde en avgörande framflyttning av CF:s position på den privata sektorn. Ett principbeslut²⁰ av Verkstadsföreningens (sedermera Teknikföretagen) överstyrelse utlöste bildandet av det s k Förhandlingsrådet Metall/SIF/CF (FHR) vilket beskrivs utförligt i boken "Slaget om riksavtalet". (Lundenmark, o.a., 2001)

I Förhandlingsrådets historieskrivning vittnar personer från SIF och Metall om att rådet inte hade kunnat skapas om CF hade valt att stå utanför. Med samma resonemang som Ingvar Seregard

²⁰ VF ville ha lokala löneförhandlingar under fredsplikt och att gränserna mellan arbetare och tjänstemän skulle brytas ner.

förde inför PTK:s bildande, hade ett Förhandlingsråd utan CF inte fått den trovärdighet och konfliktstyrka som behövdes mot SAF:s största och starkaste medlemsförbund. Till detta kom också att SIF:s ledning av internpolitiska skäl inte hade kunnat få igenom beslut om att ensamt starta formell förhandlingssamverkan med Metall, utan behövde CF som medpart för att politiskt neutralisera den nya förhandlingskonstellationen.

”Att CF gick med är kanske till och med något förvånande, men jag tror att de var rädda för att bli isolerade. Jag tror också att det fanns en rädsla inom CF över att SACO är så dominerat av den offentliga sektorn att de kände behov av annat stöd för att kunna driva sina intressen på privata sektorn, säger Anders Sandgren.²¹

(Lundenmark, o.a., 2001 ss. 21-22)

Sandgren satte fingret på den ömma punkten i akademikersamarbetet för den privata sektorn. Vi på CF var helt klara över att i konflikter på privata sektorn så kunde vi inte räkna med varken ekonomiskt eller annat stöd från Saco-bröderna och -systrarna på den offentliga sektorn. Däremot hade åtskilliga konflikter tillsammans med PTK-förbunden visat att konfliktstyrkan skapades av gemensamma intressen inom samma avtalsområde. Motsvarande insikt torde stått klar även för ledningarna i SIF och Metall.

Så snart Förhandlingsrådet var bildat inrättades ett samordningskansli. Blomman²² ville beordra fram särskilda lokaler i Metallhuset, men det stannade vid egna rum inom förhandlingsavdelningen. Kansliet bestod av Göran Nilsson, sedermera mångårig kanslichef för Facken inom Industrin, Gun-Sofie Rautiala, SIF, och Anders Tihkan från CF. Gun-Sofie och jag fick egna inpasseringskort till Metallhuset, vilket nog inte någon på CF eller SIF hade kunnat föreställa sig, bara några få år tillbaka.

Inför 1993 års avtalsrörelse mot VF genomförde vi 8-10 stora gemensamma konferenser över hela landet för att förklara vår situation, särskilt om betydelsen av riksavtal istället för bara lokala avtal (Lundenmark, o.a., 2001 s. 44).

21 Chefsjurist i Verkstadsföreningen från början av 1970-talet fram till år 2000.

22 Leif ”Blomman” Blomberg, förbundsordförande Metall.

Mötena ägde på många orter rum i Folkets Hus med 600-700 förtroendevalda från Metall, SIF och CF. Mötena gick mycket bra, tack vare goda förberedelser och respektfullt samarbete mellan förbunden. När vi fördelade ämnena som skulle tas upp av respektive förbund så var alla överens om att CF:s företrädare skulle få tala om LAS, vilket skulle gå hem i alla läger och inte heller ställa till några problem för CF internt.

Bland CF:s lokala förtroendevalda var förhandlingssamarbetet med Metall en helt ny fråga. Man hade visserligen vant sig vid att samverka lokalt i MBL-förhandlingar, men att CF hade ett centralt samarbete med Metall i avtalsförhandlingar, ja det krävde sin förklaring. Vi löste det så att samtidigt som vi kallade våra förtroendevalda till de stora gemensamma konferenserna, så kallade vi till egna CF-möten en timme före. Där hade vi en intern information om CF:s skäl till samarbetet med Metall. Ingen hade några större invändningar och därefter kunde vi tillsammans med alla sifare och metallare genomföra det stora mötet. Men utan våra förberedelsemöten hade det kanske inte gått så bra, situationen var ovan för våra lokala. Det var den även för oss från kansliet. Mötena på de stora orterna hölls av Blomman, Stig Ahlin²³ och Sven Magnusson²⁴, själv fick jag Trollhättan på min lott. Det var en oväntad men stimulerande upplevelse för mig att få leverera vår syn på LAS från talarstolen i Trollhättans Folkets Hus inför en engagerad publik som mest bestod av metallare och sifare.

”Medarbetaravtal” diskuterades på många områden, så även inom verkstadsindustrin. I Förhandlingsrådet tog vi fasta på att vi behövde mer kunskap om varandras avtalsvillkor och konstruktioner. Det gjordes därför ett mycket ambitiöst kartläggningsarbete mellan Metall, SIF och CF inför avtalsrörelsen 1995 och FHR kunde överlämna ett förslag på medarbetaravtal till VF. Vi hade inte kompromissat på vår sida, så de nya villkoren, sammanlagda från tjänstemannaavtalet och verkstadsavtalet, var minst sagt goda. VF förkastade omgående förslaget och döpte det till ”Gula faran”, efter färgen

23 Förhandlingschef SIF

24 Förbundsdirektör CF

på försättsbladet. Det blev inga medarbetaravtal, men alla tre förbunden hade då och framöver mycket stor nytta av de insikter som gjordes under kartläggningen.

FHR-arbetet gav många nya kontakter med ombudsmännen i SIF och Metall. Det var lärorikt för oss på CF att få insyn i hur de större förhandlingsavdelningarna på Metall och SIF fungerade. Jag vet att utbytet var ömsesidigt uppskattat, även om jag inte kan sätta fingret på om de lärde sig något från oss.

Det var också en ny upplevelse för oss från CF att få direkt draghjälp av Metall, den i särklass tyngsta fackliga spelaren på den privata sektorn. 1993 förhandlade vi länge med VF om hur ÅKB-begreppet skulle skrivas med andra ord i vårt löneavtal (det som blev "lönestruktur"). Vi fick då otippat men välkommet stöd från vår nya allierade i Förhandlingsrådet. Blomman sa helt enkelt till VF:s förhandlare: "vi skriver inte på förrän CF är klar med sina ÅKB-skrivningar."

6.2 Intern utredning i CF

Inom CF var förhandlingssamarbetet delvis ifrågasatt. Förbundsstyrelsen tillsatte därför en utredning om samarbetet med Metall och SIF. Jag var projektledare och kunde i maj 1996 redovisa utredningens slutsatser:

- CF har haft ett fritt val beträffande eventuella samarbetsformer inför varje avtalsrörelse.
- CF:s val att samarbeta inom FHR under 1993 och 1995 års avtalsrörelse var riktigt. Sannolikt hade en stor del av förhandlingsresultaten inte uppnåtts utan samarbetet i FHR.
- CF kan inte ensamt påverka innehållet i de allmänna anställningsvillkoren.
- CF har små möjligheter att genomdriva sina avtalskrav medelst konflikt på egen hand.
- CF har skaffat sig en bättre partsställning genom samarbetet i FHR. I samarbetet har CF visat sig vara en stark och självständig part.
- Samarbetet har för CF:s del lett till ökad tillgång till beslutsfattare inom politik och näringsliv.

Kritikerna tog bl a upp att CF:s egen profil blev svagare i samarbetet. En lärdom var att det ville till mycket starka skäl för att t ex göra gemensamma trycksaker. Vi hade gjort det inför avtalsrörelserna 1993 och 1995, men de var båda stökiga och det fanns behov att visa stark sammanhållning mot VF och lyfta fram grundläggande gemensamma ståndpunkter.

Utredningen gick igenom CF:s alternativ:

- CF går först. Stor risk att parter i senare uppgörelser får mer. Dåliga erfarenheter från 1988 då CF gjorde upp före SIF, vilket var organisationspolitiskt stärkande, men materiellt sämre, eftersom senare avtal slöts på högre nivåer.
- CF ensamt med inte sist. Vänta tills Metall och SIF har gjort upp. Dock ingen möjlighet att få bättre, eller ens att påverka innehållet i avtalen. Se på Ledarna som har valt det alternativet.
- CF ensamt med parallellt. Utan etablerat samarbete skulle vi dock inte få realförhandla parallellt, utan betraktas som konkurrent av i vart fall SIF.
- CF i samverkan. Enda realistiska alternativet för att samla facklig styrka mot VF och kunna påverka innehållet i de slutliga avtalen.

Inte minst konflikten i verkstadsindustrin i maj 1995²⁵ var ett kvitto på betydelsen av FHR, i alla fall för oss på förhandlingsavdelningen. Konfliktstyrkan vinner på att samtliga anställda på en arbetsplats vidtar gemensamma konfliktåtgärder och vi hade en mycket motspänstig arbetsgivarpart i VF.

6.3 Industriavtalet

Sedan 1997 befinner sig Sveriges Ingenjörer i den konstellation som dels manifesterar den hållbara lönebildningsprincipen om att exportindustrin sätter "märket", dels blev modell för förhandlingsavtal där lagstiftaren²⁶ ger parterna undantag från statlig medling. Det betyder att vi verkligen befinner oss på den mest centrala positionen när det är avtalsrörelse i

²⁵ Konfliktåtgärderna var förbud mot övertid och restid, pågick i 18 dygn inom hela VF-området.

²⁶ 47b § MBL

Sverige, vilket varje gång ger tydligt utslag i pressekreterarens sammanställningar över förbundets mediaexponering. Vi är med i beslutsprocesserna, vi har goda möjligheter att påverka innehållet i avtalen. Vi har på det sättet en unik ställning jämfört med både andra akademikerförbund i Sverige och vid jämförelser med ingenjörsorganisationer i utlandet.

Industriavtalet hade knappast kunnat bli till utan att FHR funnes och hade hunnit bygga upp samarbete och förtroende mellan Metall, SIF och CF. Industriavtalet har hunnit fylla 20 år och den utmärkta boken "Vem ska bestämma på löne marknaden?" (Danielsson Öberg, o.a., 2017) beskriver både historiken, bildandet och utmaningarna.

Det talas för lite bland Sveriges Ingenjörers förtroendevalda om Industriavtalets samarbetsfrågor som inte är förhandlingar. Det pågår nämligen mycket arbete inom organen Industrirådet och Industrins Utvecklingsråd på områden som internationell konkurrens, ekonomiska förutsättningar, konkurrensförmåga, energi, klimat, forskning, utbildning, kompetensutveckling. Sådant arbete är mycket angeläget att delta i, inte bara för att främja utvecklingen av industrin, utan även för att många av dessa frågor finns inom Sveriges Ingenjörers prioriteringar.

En återkommande utmaning inom Sveriges Ingenjörer är dock den seglivade interna frågan om industrisamarbetet är till för- eller nackdel för de egna medlemmarna. 2008 var det dags igen för en utredning i frågan. Bl a gjordes en analys av ingenjörernas löneökningar inom industrin jämförda med andra sektorer, vilken visade att industrin inte hade fått sämre utfall. Precis som 1996 års utredning om samarbetet med SIF och Metall kunde den nya utredningen inte peka ut något alternativ som skulle ge ingenjörerna bättre utfall och inflytande än inom industrisamarbetet.

7 Handelsn område

Jusek hade i början av 80-talet genom personliga kontakter fått ett halvt löfte om representation i HTF:s förhandlingsdelegation och med det en sorts hängavtalsställning. CF hade dock styrkan att säga nej till sådana kompromisser och istället kräva en

fullvärdig partsställning. 1981 träffade CF efter många års fotarbete en organisationsöverenskommelse med HTF. Då hade HTF kommit till en punkt där de helt enkelt inte längre kunde dra sig undan, och själve Seregard påpekade för HTF:s ledning att de inte kunde neka CF att reglera avtalsfrågorna på "sitt" område.

HTF ställde som villkor att CF skulle vara huvudman för akademikergruppen, trots att det fanns flera SACO-förbund som hade flera medlemmar än CF på handelns område. Ett sådant förbund var CR ²⁷, men eftersom CF och CR hade kanslisamverkan så stödde CR linjen med CF som huvudman. Vidare krävde HTF att alla andra SACO-förbund som ville komma in på handelns område måste skriva in den ordningen i sina gränsdragningsöverenskommelser med HTF. Det stämde förstås bra med CF:s syn på att akademikergruppen måste uppträda samlat utifrån en partsställning som inte bara fick sin styrka från medlemsantalet på avtalsområdet ifråga.

Sedan dröjde det till 1985 innan CF lyckades få ett avtal med HAO ²⁸ om kollektivavtalstecknande för akademikerförbunden. Vid de överläggningar som ledde fram till avtalet var HAO också mycket noga med att det bara var CF som skulle utöva den aktiva partsställningen. Avtalet innebar att alla akademikerförbunden som gick in i gränsdragningsöverenskommelser med HTF, och på det viset ingick i akademikergruppen som företrädde av CF, fick formell kollektivavtalsställning.

2000 bildade övriga förbund en förhandlingskartell för "Samverkande akademikerförbund inom Handel och Tjänster" (för PTK-AK-förbunden med gränsdragningsavtal med HTF), men blev av CF tvingade att lägga ner den eftersom den stred mot PTK:s stadgar och gränsdragningsavtalen mellan HTF och akademikerförbunden.

2003 skrevs avtalen från 1985 med Handelsarbetsgivarna och HTF om, så att i stället för att CF skulle föra akademikernas talan i kollektiva frågor, skulle det största förbundet bland akademikerna på respektive område utses till s k kontaktförbund.

²⁷ Civilekonomernas Riksförbund, sedermera Civilekonomerna

²⁸ Handelns Arbetsgivareorganisation

8 Akademikerfamiljen

8.1 SIFAK och PTK-AK

Inom SACO fanns den s.k. ES-kommittén (ES = Enskild Sektor). Dit kallades Alfred Nettelbrandt (CF:s förbundsdirektör) och Jon-Erik Eriksson²⁹ (chef för enskilda sektorn på CF) då och då för att rapportera till SACO och de förbund som var intresserade av enskilda sektorn vad som hände där.

När PTK hade bildats startade SIF ett organ för att informera akademikerförbunden om arbetet i PTK, SIFAK, och om vad som hände inom SIF. Även CF inbjöds till SIFAK:s möten som Bertil Blomqvist³⁰ skötte. Han berättade alltid mycket öppet om vad som skedde i PTK och inte minst inom SIF. T ex fick vi fortlöpande information om arbetet med SIF:s ganska radikala lönepolitiska program Lp75 som sedermera blev kongressbeslut under namnet Lön80 och bl a förespråkade att "duglighet begränsas som värderingsfaktor" och "svårighetsbegreppet utvecklas till att även innefatta monotoni och bundenhet". Program med sådant innehåll gick inte att driva i praktiken och det avsomnade ganska snart.

Som enskilda sektorns handläggare av organisationspolitiska frågor satt jag för CF i SIFAK. Jag tyckte ganska snart att det kändes fel att övriga akademikerförbund skulle få sin information om PTK-arbetet från SIF. Det naturliga borde vara att CF informerade "CF m fl-förbunden". Jag föreslog därför Jon-Erik att vi skulle bilda ett informationsorgan i CF:s regi. På så sätt skulle CF ta på sig ledartröjan och stärka relationerna med de övriga SACO-förbunden inom PTK, genom att informationen till dem om PTK-frågorna skulle ges från CF:s och akademikernas utgångspunkter, istället för att komma från SIF-horisonten.

1979 bildade CF en arbetsgrupp med Göran Kant³¹, Staffan Carenholm³², Jan-Henrik Björk³³ och Jon-Erik, bl a lade

29 Jon-Erik Eriksson anställdes som ombudsman på CF 1963 och gick i pension 1999. Från början av 70-talet fram till 1990 var Jon-Erik 1:e ombudsman (som idag heter förhandlingschef) för "enskilda sektorn".

30 Bertil var då chef för SIF:s allmänna sektion som bl a ansvarade för organisationspolitiska frågor.

31 Göran Kant var ombudsman på Jurist- och Samhällsvetareförbundet och ansvarade för deras e-sektorsverksamhet.

32 Staffan Carenholm var ombudsman på Arkitektförbundet och ansvarade för deras privatanställda, senare blev han deras förbundsdirektör.

33 Jan-Henrik Björck var förbundsdirektör på Agrifack.

man namnförslaget "Samarbetskommittén för PTK:s akademikerförbund". CF kallade akademikerförbunden inom PTK till en "organisationskonferens" i Södertälje den 3 oktober 1979. Vi blev där överens om att stärka sammanhållningen inom akademikergruppen genom att CF tog på sig en tydlig informationsroll och att vi dessutom gjorde boskillnad mot Saco:s ES-kommitté. Som ordförande ansågs CF:s ledamot i PTK-styrelsen, dvs. Alfred Nettelbrandt, vara självskriven. Nästan lika självskriven var Göran Kant som vice ordförande. CF skulle också ställa en sekretariatsfunktion till förfogande för sammanträdesplanering och beredning av ärenden innan de togs upp i samarbetskommittén. Som sekreterare i det nya samverkansorganet ville Jon-Erik ha en ombudsman som inte hade några andra arbetsuppgifter med organisationspolitiska inslag; sekreteraren måste vara trovärdigt neutral i sin sekreterarroll och ta tillvara alla förbundens intressen i PTK-AK. Den förste sekreteraren i PTK-AK blev Lars Friberg ³⁴.

Mycket riktigt avsomnade SIFAK efter att vi bildat PTK-AK. SIFAK lades formellt aldrig ner, men mötena blev glesare och kallelserna upphörde så småningom att komma. Saco:s ES-kommitté förlorade också sin relevans efter att PTK-AK bildats.

Det dröjde inte längre än till 1982 förrän Jusek lade ett konkret förslag till instruktioner och beslutsordning för PTK-AK. CF motsatte sig bestämt detta och höll fast vid att formella beslut i förhandlings- och representationsfrågor skulle fattas av CF, men att samråd i PTK-AK gärna kunde ske. Den linjen stöddes av PTK:s ordförande Ingvar Seregard som ansåg att ett beslutsorgan för akademikergruppen skulle vara olämpligt, eftersom "PTK hade intresse att få nyanserade reaktioner från alla sina medlemsförbund". I samband med översyn av PTK:s stadgar var därför en viktig punkt att PTK-AK stadgefästes som ett informationsorgan (PTK, 1983 s. Förbundsgrupperna). Därmed tog uppvaktningarna från Jusek m fl slut om PTK-AK som beslutsorgan i förhandlingsfrågor.

Vid omarbetning av PTK:s stadgar 2004 försvann skrivningen om informationsorgan. Det var dock inte med någon särskild

³⁴ Lars Friberg var ombudsman på CF:s enskilda sektor.

avsikt från CF eller övriga akademikerförbund, utan i själva verket hade PTK-AK:s koppling till PTK försvunnit därför att den vid ett beslutsmöte enda närvarande representanten i PTK-styrelsen för "CF m fl", Louise Adelborg³⁵ från Jusek, såg frågan som rent redaktionell och utan praktisk betydelse. När PTK-AK-avtalet skrevs om till SACO-P-avtal 2008 fanns dock inga krav från övriga förbund att göra SACO-P till beslutsorgan med stadgar.

8.2 Heterogen värdegrund

Samverkan inom PTK-AK tydliggjorde naturligtvis flera grundläggande skillnader mellan CF och övriga akademikerförbund. Å ena sidan CF som en av PTK:s stiftare, etablerat och ackrediterat på den privata arbetsmarknaden, å andra sidan övriga SACO -förbund som oftast var präglade av förhållandena på den offentliga sektorn. Övriga förbund såg fortfarande med misstänksamhet på CF:s samarbete med TCO- och sedermera med LO-förbund. Vi på CF hade ibland anledning att minnas att SACO 1969 hade skällt CF för förrädare på grund av samarbetsavtalet med SIF. (Rågvik, 1998 s. 92) Offentliga sektorns SACO-förbund hade nog ofta svårt att förstå CF:s goda erfarenheter av såväl rekryteringsgränser som av facklig samverkan på arbetsplatserna. Redan under 80-talet verkade det som om många företrädare för övriga förbund inte visste, eller hade glömt, att det var CF som hade fått SIF och SAF att acceptera en strukturellt och ideologiskt helt ny avtalspart, och att SACO hade misslyckats med detta, trots många försök.

Värdegrunden för strategiskt fackligt arbete var alltså minst sagt heterogen, men CF:s strategi var att genom information och utbildning söka öka övriga förbunds förståelse för den enskilda sektorns organisationspolitiska förhållanden. Vi jobbade också med att stärka den sociala sammanhållningen mellan akademikerförbundens ledande personer. Förutom årliga internat arrangerade CF studieresor med PTK-AK där vi utnyttjade vårt nätverk för att bli mottagna på hög nivå, bl a på tyska IG Metall och österrikiska ÖGB och GPA.

³⁵ för att den vid ett beslutsmöte enda närvarande representanten i PTK-styrelsen för "CF m fl", Louise Adelborg

Samarbetet mellan akademikerförbunden utsattes för en hård prövning i samband med konflikten som Sveriges Ingenjörer och Unionen planerade 2016 för att sätta tryck på Almega i flexpensionsfrågan. Några andra SACO-förbund, framförallt Jusek och Civilekonomerna, valde en annan linje än Sveriges Ingenjörer och Unionen. De sade sig i princip ställa upp på förhandlingskravet om flexpension, men förespråkade individuella lösningar, dvs löneväxling, istället för vår generella lösning, och ville inte konflikta för att driva igenom kravet. De bestämde dessutom att lokala förtroendevalda som tillhörde deras förbund inte skulle få våra utskick, utan skulle informeras endast från sina egna förbund.

För deras förtroendevalda blev detta mycket konstigt eftersom man normalt i det lokala arbetet inte gör skillnad på vilket SACO-förbund man är medlem i. Som enda övrigt förbund lade SSR i god ordning sympativarsel, vilket gjorde att deras medlemmar kunde uppträda på samma sätt som medlemmarna i Sveriges Ingenjörer (och Unionen).

De fronderande akademikerförbunden räddades den gången av att Almega lyckades stoppa konfliktutbrottet med sin fredspliktsinvändning. Om konflikten hade brutit ut, så hade deras medlemmar hamnat i ohållbara situationer på sina arbetsplatser där majoriteten av kollegor skulle ha lagt ner arbetet. Motsättningarna med andra förbund gav oss en obehaglig påminnelse att akademikerförbunden i själva verket är en fackligt heterogen gruppering med olika förutsättningar och drivkrafter beträffande organisationspolitik, ekonomi, konfliktfinansiering och annat.

Trots det interna motståndet på akademikersidan fick Sveriges Ingenjörer och Unionen ett år senare igenom generell flexpension även inom Almegas områden.

8.3 Kollektivavtal till alla

Redan när vi bildade PTK-AK diskuterades hur övriga förbund skulle kunna få formell kollektivavtalsställning. Göran Kants tanke på Södertälje möte 1979 var ett fullmaktsförfarande. Akademikerförbundens inställning var att CF skulle uppträda som huvudman för gruppen. Förutsättningarna på den tiden

var att SAF och PTK tecknade s.k. rekommendationsavtal som sedan antogs av förbundsparterna. På akademikersidan var det enbart CF som antog avtalen med nästan alla SAF-förbunden. Vid något tillfälle försökte Agrifack åberopa sitt medlemskap i PTK för att få anta SAF-PTK-rekommendationen som kollektivavtal med Motorbranschen, men fick nej med motiveringen att avtalsrutinerna runt en SAF-PTK-rekommendation inte innefattade någon partsavsikt att skapa nya kollektivavtalsförhållanden.

Jon-Erik Eriksson och Lars Friberg tog i början av 80-talet upp överläggningar med SAF för att utreda övriga förbunds kollektivavtalsställning. Ulf Nilsson, som var ansvarig för tjänstemannafrågorna på SAF, menade att övriga förbund skulle anses vara bundna av CF:s avtal, pga PTK:s konstitution, förbundsgrupperingen CF m fl, samt sättet att förhandla och anta kollektivavtal. Jon-Erik och Lars konsulterade också AD:s ordförande Hans Starck. Hans kunde inte fastslå att kollektivavtal förelåg, men bedömde att SAF:s inställning inte var uppenbart fel. Efter den utredningen ansåg vi på CF att övriga förbund borde kunna uppträda i rättstvister för sina medlemmar så som om de hade kollektivavtal, men frågan blev aldrig riktigt prövad. Efter att Lars hade varit runt hos de större SAF-förbunden kunde han dock rapportera att intresset från arbetsgivarsidan för att ändra dåvarande ordning var mycket begränsat. Vissa förbund kunde tänka sig flera parter på akademikersidan, men skulle då kräva fullmakter som innebar att CF skulle fortsätta att ensamt bära partsställningen. Men inget av PTK-AK-förbunden kunde vid den tiden tänka sig att ge fullmakter till CF, därför blev det inga nya kollektivavtal.

CF:s största motpart VF ³⁶ hade (och hade ännu år 2017!) den tydligaste inställningen av alla. 1993 sa förhandlingschefen Åke Thomasson: -"VF tecknar bara avtal med CF på akademikersidan, och skulle det någon gång visa sig att ett annat akademikerförbund anses ha kollektivavtal med oss, då kommer vi att säga upp det!"

Fram till 1993 hade Jusek fått teckna ett hängavtal på CF:s avtal, men då meddelade VF till Jusek att det inte längre

³⁶ Verkstadsföreningen, sedermera Teknikföretagen.

var möjligt. Istället formulerade VF en sorts garanti för hela akademikergruppen i ett brev till CF: "VF förbinder sig gentemot CF att i tillämpliga delar tillse att mellan VF och CF gällande avtal i tillämpliga delar följs även för tjänstemän i andra PTK-an slutna SACO-förbund." Organisationspolitiskt var formuleringen lika enkel som raffinerad eftersom den dels markerade CF som enda motpart på akademikersidan, dels att garantin gällde övriga förbunds medlemmar, inte förbunden.

Under avtalsrörelserna 2004 och 2007 arbetade CF särskilt med kollektivavtalsfrågan (löneavtalen) för övriga Saco-förbunds medlemmar. Vi tog upp saken med alla motparter inom industrin. På vissa områden fanns redan skrivningar om avtalets omfattning utöver medlemmar i CF, och vi kunde i vissa fall förbättra och komplettera dessa och föra in definitioner där de saknades. Gemensamt för alla motparter var att de inte ville skapa nya partsförhållanden, d v s man ville inte ge övriga förbund någon formell ställning, men många motparter kunde däremot med olika formuleringar tydliggöra att övriga förbunds medlemmar skulle omfattas av löneavtalen med CF.

8.4 Regelboken

Under flera år hade framförallt Jusek, personifierat av Göran Kant, framfört kritik mot den rådande ordningen inom PTK-AK. Göran Kant hade muttrat över olika "oförrätter" som han ansåg att CF hade begått mot Jusek och övriga akademikerförbund. Vi tröttnade på dessa ständiga klagomål och 1986 föreslog Jon-Erik att övriga förbund skulle utse två representanter som tillsammans med CF skulle gå igenom dessa "oförrätter" och försöka hitta lösningar på de konkreta frågorna, alltså göra en "regelbok" för de inbördes relationerna. Göran Kant (Jusek) och Staffan Carenholm (Arkitekterna) utsågs av övriga och träffade Jöran Tjernell (som då var ombudsman) och mig. Den begärda "oförrättslistan" kunde Göran aldrig prestera, utan det blev istället de "gamla kända" frågorna³⁷ som än en gång dammades av, fast nu passade vi på att strukturera våra inställningar och få övriga förbund att precisera sina inställningar.

Jöran och jag gjorde en modell där vi angav CF:s mål för de olika

³⁷ Kollektivavtal, partsställning, representation, namn på den lokala organisationen.

frågorna, samt CF:s medel för att nå målet. Sen bad vi Göran och Staffan att skriva motsvarande för deras del. Metoden tydliggjorde på flera punkter varför det inte hade gått att hitta gemensamma lösningar. Någon "regelbok" blev det sålunda inte.

Ån en gång bekräftades att det bara var CF som sökte helhetslösningar för akademikergruppen, medan de flesta övriga förbund (dock inte de minsta) i varje situation försökte skaffa det egna förbundet fördelar. Bl a testade vi tanken att CF skulle göra ett nytt försök att samla in fullmakter från övriga förbund för att med dem gå till SAF-förbunden och erbjuda en heltäckande lösning. En enhetlig hantering förutsatte då att bl a Jusek skulle avstå från att teckna avtal direkt med vissa motparter, utan istället inordna sig i akademikergruppen och på så sätt få kollektivavtal tillsammans med alla övriga PTK-AK-förbund. Men för Jusek var det inte tänkbart att maka åt sig till förmån för en helhetslösning, och därmed föll även det försöket från CF:s sida. Förlorare blev som vanligt de mindre PTK-AK-förbunden.

9 Partsställningen 2016

Jag avslutar med att citera en ledare i Aftonbladet från 22 april 2016, då Almega hade lyckats stoppa konfliktåtgärderna som Unionen och Sveriges Ingenjörer hade varslat om:

"I stället för att försöka hitta en lösning med två av landets största och viktigaste fackförbund vill man ägna sig åt juridiskt hårklyveri."

(Swedin, 2016)

"Största och viktigaste ...": det har hänt mycket med partsställningen för ingenjörer och akademiker sedan v-byggarna gjorde sin lönestatistik med hjälp av en styv hatt 1933.

10 Referenser

Björnsson, Anders. 2007. *I kunskapens Intresse*. Stockholm : Carlson Bokförlag, 2007. isbn 978 91 7331 087 1.

CF:s Jubileumstidning. 1986. Mr CF. *CF:s jubileumstidning*. 1986.

Danielsson Öberg, Anna och Öberg, Tommy. 2017. *Vem ska bestämma på löne marknaden?* Stockholm : Premiss förlag, 2017. ISBN 978-91-86743-67-3.

Hansson, Sven A. 1982. *Svenska Teknologföreningens historik 1962-1974.* 1982.

Heldt, Lars-Göran. 1985. Berättelsen om PTKs tillkomst. *Historieboken.* Stockholm : SACO, 1985.

Lundenmark, Tomas och Nilsson, Christer. 2001. *Slaget om riksavtalet.* Stockholm : Förhandlingsrådet, 2001. ss. 21-22. ISBN 91-974066-2-7.

PTK. 1983. *Organisation 83.* u.o. : PTK, 1983.

Rågvik, Harry. 2003. *Fackligt nytänkade på 1970-talet. Privattjänstemannakartellen (ej publicerad i sin helhet).* u.o. : PTK, 2003.

—. **1998.** *Det stora steget.* Stockholm : Civilingenjörsförbundet, 1998. ISBN 91-970345-8-4.

—. **2014.** Röster från PTK:s tillkomst. *TAM-arkiv.* [Online] TAM, 2014. <http://www.tam-arkiv.se/area/ptk/roster-fran>.

Swedin, Daniel. 2016. Anna-Karin Hatt sprider draksådd. *aftonbladet.se.* [Online] 2016. <http://www.aftonbladet.se/ledare/ledarkronika/danielswedin/article22679183.ab>.

Widegren, Ragnar. 1995. *Konsulterna som arbetsgivare.* Stockholm : ALMEGA, 1995. s. 159. ISBN 91-630-3839-0.

Öijer, Björn. 1998. Sista natten med strejken. SIF-tidningen 2/98. 1998.



Med pennan som vapen - glimtar från min tid som ombudsman

Av Sten O Andersson

Inledning

När jag kom till Civilingenjörersförbundet (CF) som förhandlare inom det offentliga avtalsområdet fann jag snart det nödvändigt att använda särskilda metoder för att hävda civilingenjörernas eller civilekonomernas intressen. Vi ville tillämpa individuell och differentierad lönesättning på alla avtalsområden medan Saco satte examen i förgrunden och arbetade för gruppvisa lönehöjningar. CF hade därför inga möjligheter att inom SACO/SR-S få gehör för sina krav. Enda möjligheten var att använda opinionsbildning genom skilda metoder samt att mobilisera CF:s statliga medlemmar för lönefrågorna. Det gällde att bryta igenom det fackliga och politiska motståndet mot att ge civilingenjörer och -ekonomerna inom staten, högre och individualiserad lön.

Det avgörande skälet till att CF mötte motstånd inom den statliga sektorn hängde samman med frågan om det var huvudorganisationerna eller förbunden som skulle förhandla om löner och arbetsvillkor. Både TCO, LO och framför allt SACO/SR hade strävat att utöver sin samhällspolitiska roll även sköta de centrala löneförhandlingarna. Det hade på den privata sidan lett till bildandet av förhandlingskartellen PTK där förbunden hade en självständig ställning. CF hade väckt sensation genom att de trots motstånd blivit en del av kartellen. De kom därvid att bli avtalspart för alla akademiker inom privat tjänst. Det skulle senare bli ytterligare konflikter genom att Industritjänstemannaförbundet SIF lyckades skriva dubbelanslutningsavtal med vissa SACO/SR-förbund. CF hade en lös anknytning till SACO/SR och en utträdesansökan ständigt aktuell.

Det var förutsättningarna när jag skulle börja företräda CF och CR i SACO/SR-S styrelse.

Jag har alltid trott på skrivandet. Jag skrev väldigt mycket under mina år på CF. Det blev både debattartiklar i dagspressen,

artiklar i förbundstidningen och information till medlemmarna. Min bakgrund från folkbildningen, jag gick tre årskurser på folkhögskola innan jag började på socialhögskola och blev socionom, har också gett mig intresse för individuell kompetensutveckling. Det har jag kunnat använda både som personalchef och som ombudsman. Individuell lön främjas genom både examen såväl som utveckling inom individens befattning.

Från personalchef till ombudsman

Det var 1977 som jag lämnade en karriärtjänst på statliga Byggnadsstyrelsen för att börja på CF. Hade jag stannat som personalchef hade jag kunnat bli byråchef och titulerats byggnadsråd. Nu blev jag i stället senast anställd ombudsman för att arbeta med förhandlingar inom det offentliga avtalsområdet på ett underbemannat CF-kansli.

Jag hade arbetat med förhandlingar på Statens Avtalsverk åren 1967 till 1972 innan jag kom till Byggnadsstyrelsen. På Avtalsverket kom jag i kontakt med CF. SACO/SR hade det mycket besvärligt fackligt och blev närmast bojkottade från lönegradshöjningar efter strejken 1971. CF däremot hade genom sitt agerande inom näringslivet en viss status eftersom civilingenjörerna ansågs vara en attraktiv yrkesgrupp.

Jag gillade att förhandla och ringde chefen för förhandlingarna på den offentliga sektorn och förhörde mig om ett utannonserat jobb. Han vikarierade för dåvarande förbundsdirektören, som skulle gå i pension, så det fanns gott om arbetsuppgifter som väntade. Jag placerades på den offentliga sektorn, inklusive vår chef var vi tre ombudsmän. Vi skulle ansvara för förhandlingarna både i stat och kommun för både civilingenjörer och civilekonomer eftersom vi hade kansliavtal med Civilekonomernas Riksförbund. Vi tre skulle ansvara för förhandlingarna både i stat och kommun för både civilingenjörer och civilekonomer eftersom vi hade kansliavtal med CR.

Underbemannad offentlig sektor

När jag kom till CF fick jag höra att antalet medlemmar på statliga området var ungefär 3 500. Det var chefens gissning,

det gamla medlemsregistret fungerade dåligt. När registret så småningom datoriserades visade det sig att vi hade 7 000 medlemmar i statlig tjänst. I kommunerna fanns cirka 2000.

På den kommunala sektorn medförde vår partsställning i varje kommun dessutom att vi måste resa ut i landet och förhandla i det så kallade lokala varvet. Arbetsfördelningen blev att jag tog hand om de statliga medlemmarna och en kollega de kommunala. Förutom förhandlingar och medlemservice, svarade vi för utbildning av förtroendevalda i avdelningar och föreningar.

Första kvällen på nya jobbet hade vi medlemsinformation om MBL som kom 1977. Dagen därpå skulle jag hålla kurs och fick en bunt grå, kopierade OH-bilder som stöd. Det var uppenbart att enheten var starkt underbemannad för att klara av att göra ett effektivt jobb. Knapphetens stjärna lyste. Bilersättning var det inte tal om oavsett hur många orter vi förhandlade i under samma dag.

De sista åren under 70-talet fick vi ett par nya ombudsmän till offentliga området. Då hade förbundet fått en ny förbundsdirektör och jag befordrades till Förste ombudsman för statlig sektor och min kollega till Förste ombudsman för kommunal sektor.

De centrala förhandlingarna på det statliga området fördes inom ramen för SACO/SR-S. CF var, i egenskap av största förbund, så kallat kontaktförbund inom affärsverken och de tekniska verken. SACO/SR-föreningen på respektive verk var lokal part. Affärsverken och vissa tekniska myndigheter hade större ekonomiska möjligheter och där var det möjligt att driva individuell lönesättning.

Ohelig allians på Televerket

År 1978 fick jag ansvar för SACO/SR-S´ medlemsgrupper på Televerket, ett affärsdrivande verk, med en nytillträdd pådrivande generaldirektör, Tony Hagström. Hagström hade uppdraget att modernisera verket för att bättre kunna stå emot konkurrensen och han ville införa ett nytt och friare resultatorienterat lönesystem för verkets alla cirka 43 000 anställda än som annars var brukligt inom staten. Personalen var inte lika intresserad av det och fackförbunden kluvna.

Parter var Statsanställdas förbund, SF, med 24 000 medlemmar, ST-Televerket med cirka 14000. SACO/SR-föreningen och SRAT-klubben hade tillsammans cirka 600 medlemmar, de flesta ingenjörer.

En uppskrämd förhandlingsdirektör kallade facken till förhandlingar. SF på Televerket, som leddes av en fruktad och eldfängd ordförande som omedelbart ställde kravet på att SACO/SR, enligt MBL, bara skulle få en begränsad förhandlingsrätt. Då kommer Televerket att dras inför Arbetsdomstolen, svarade jag och så var striden i igång. Jag upplyste om att jag för vår del bara skulle delta i förhandlingar som rörde våra medlemmar.

Hur det var så fann vi varandra. Det visade sig att SF var intresserad av resultatlöner. Det var vi också. ST var det inte och motsatte sig både ett friare system och resultatlöner. ST-Televerket ville som vanligt ha riktade potter till sina medlemmar.

Jag utnyttjade motsättningarna mellan SF och ST och föreslog SF:s förhandlingschef att vi skulle bilda en ohelig allians och driva igenom resultatlöner. Han blev intresserad av förslaget och jag framstod som en viktig partsperson för både Televerket och SF. Det var första gången som SACO/SR och ett LO-förbund gjorde gemensam sak i en förhandling inom det offentliga avtalsområdet.

Förhandlingarna fördes i Avtalsverkets lokaler på Slottsbacken i Stockholm. SF och ST kom i stora delegationer med ett trettiotal förtroendemän i varje. Jag hade en person. ST bröt förhandlingarna medan vi och SF tecknade det nya avtalet. ST anslöt sig till avtalet först i efterhand.

Avtalet var en framgång för oss. Vår avtalsinformation illustrerade jag med SACO/SR:s diagram om den dubbla obalansen och förklarade att det nya avtalet skulle stärka våra medlemmars löner och att vi skulle radera ut obalansen inom fem år. Diagrammet illustrerade i praktiken Televerkets tillämpning av Befattningsnomenklatur tjänstemän: Ju högre svårighetsgrad desto större löneskillnad till den privata sektorn. För lägre svårighetsgrader var lönerna mycket högre än på den privata sektorn.

Televerkets förhandlingsdirektör ringde sent en kväll och var uppretad över informationen. 'SF kommer att bli ursinniga', förklarade han. Så blev det inte. Alla beskrev sin version av avtalet. ST kallade vår allians med SF lite surt för SACO/SF. Saco hette ju SACO/SR vid den här tiden.

Någon månad senare ringde förhandlingsdirektören och frågade om han hade kvalifikationer nog för att bli medlem i CF. Några veckor senare kom Vattenfalls förhandlingsdirektör med samma fråga.

Arbetet i SACO/SR-S styrelse

När jag kom in i SACO/SR-S styrelse för CF upptäckte jag mycket snart att förbundet inte hade något att hämta genom beslut i styrelsen. Förbunden gillade inte att CF ensam hade partsställning på den privata sidan och förhandlingsledningen bestod av företrädarna för de två största förbunden inom staten, Lärarnas riksförbund och JUSEK. I förhandlingarna prioriterades lönegradshöjningar för adjunkter och lektorer, fasta befordringsgångar och satsningar inom rättsväsendet.

Att få igenom någonting för CF var omöjligt. Jag föreslog vid ett tillfälle att affärsverken skulle brytas ut till ett eget avtalsområde med särskilda satsningar av samma karaktär som gjorts på Televerket, nytt förhandlingssystem för högskolan samt speciella potter för lönedifferentiering. Förslagen väckte förtryttsam ilska hos LR och JUSEK och föll senare bort i den fortsatta hanteringen. Det blev därför nödvändigt att använda andra metoder för påverkan. En var att påverka och mobilisera medlemmarna.

Utvecklingssamtal och lönesamtal

Jag hade med konsulthjälp i Byggnadsstyrelsen 1973, varit en av de första som introducerade planerings- och utvecklingssamtal i Sverige. Som personalchef hade jag förberett de lokala förhandlingarna på Byggnadsstyrelsen genom att intervjua cheferna om vilka medarbetare som behövde lönehöjningar.

Dessa erfarenheter använde jag mig av i min nya roll på CF. Vi skrev ett massbrev till alla statliga medlemmar och uppmanade dem att i god tid före de lokala förhandlingarna, begära samtal

med sin chef om sitt löneläge. På sätt och vis blev det här de första lönesamtalen. Det var ju också ett sätt att bakvägen få upp våra medlemmar när den officiella vägen var stängd. Det gav resultat och kritiken från andra förbund lät inte vänta på sig.

Med media som medaktör

Jag kom ganska snabbt i delo med SACO/SR-S:s styrelses presidium, som utgjordes av SACO/SR-S förhandlingschef Lars Dahlberg samt förhandlingscheferna i LR och JUSEK, Sven Kinnander respektive Kjell Eriksson när jag ställde krav å CFs medlemmars vägnar. Debattartiklarna i dagspressen blev mitt motdrag.

Man kan väl säga att artikelskrivandet var ett sätt för mig att skaffa en position inom förbundet och i SACO/SR-S. De arbetsuppgifter som var status när jag kom till CF och även senare var enskilda sektorn. Det var där som förbundsdirektören Alfred Nettelbrandt hade kommit in och skaffat CF en plattform. Ingvar Seregard, skaparen av PTK, var Gud i Ingenjörshuset. Det var enskilda sektorn som utgjorde marknaden. Stat och kommun var inte lika viktiga.

Men främsta motivet till skrivandet var att driva CFs lönefrågor, det vill säga individuell och differentierad lönesättning. Det var man främmande för även inom SACO/SR. På det statliga avtalsområdet hade ingenjörer varit eftersatta under många år på grund av hård politisk styrning, från s-regeringar, LO och TCO med riktade låglönesatsningar. Men också på grund av JUSEKs och LRs agerande.

Jag bidrog i alla fall till att CF kom ut i pressen, att statliga sektorn blev synlig och att vi fick igenom några viktiga förändringar.

Eftersom CF:s och CR:s medlemmar i jämförelse med andra antingen ansågs välbetalda eller hade arbetsgivarens öra så låg mina möjligheter att ta tillvara CF:s statliga medlemmars intressen i att debattera i dagspressen och i förbundetidningen som nu höll på att rustas upp. Mina kontakter från tidigare arbetsgivarroller i Byggnadsstyrelsen var till stor hjälp. Civilingenjörer var svårrekryterade på många områden, till exempel i Högskolan, Affärsverken, de Tekniska verken, Patentverket med flera.

Uppfattningen inom SACO/SR och inom de övriga statliga facken var att lönerna inte skulle vara individuella efter krav, resultat och arbetsuppgifter. Inom SACO/SR var uppfattningen att utbildningen och tjänstens nivå skulle bestämma lönen. De statliga facken, med SF och TCO-S, i spetsen hade år efter år drivit på för låglönesatsningar och fått igenom följsamhetsgarantier till löneutvecklingen/löneglidningen i privata sektorn.

Även avtal i privata sektorn hade förtjänstutvecklingsgarantier, men det var inte populärt att kommun och stat också skulle ha det. Skillnaden mellan den privata sektorn och den statliga var att garantiflödet bara kom till statsanställdas förbund och TCO-tjänstemän upp till en viss lönegrad. Resten blev utan. Statliga chefer fick ingen lönegradshöjning på tio år under den perioden.

I den offentliga sektorn hade LO och TCO-facken varslat om konflikt 1982. Den hade politiska inslag inför valrörelsen och den borgerliga Fälldinregeringen var pressad.

Det var i det klimatet jag skrev min första debattartikel. Artikeln som primärt var tänkt för förbundet Civilingenjören hade anslaget att följsamhetsgarantierna spelat ut sin roll. Redaktören för Civilingenjören, tyckte att det var en bra artikel och hjälpte mig i stället att skicka in den till DN. Den publicerades i DN dagen därpå med stort uppslagen hänvisning på förstasidan, rubricerad "Bryt statens följsamhet". Jag krävde i artikeln att staten skulle ersätta följsamhetsklausulerna med ett eget ändamålsenligt lönesystem som belönade produktivitetshöjningar, arbetsresultat och följde marknadens löner. I artikeln namngavs 18 tekniska myndigheter som exempel på att produktivitet lätt kunde mätas.

På morgonen strömmade lovorden in över artikeln, från medlemmar och affärsverkens arbetsgivare. Alla tyckte att det var en väldigt bra artikel.

Men då ringde SACO/SR-S förhandlingschef Lasse Dahlberg och sa; Dom är upprörda här. och vill att du ska dementera artikeln. Du måste komma hit på möte klockan tre.

På mötet fick jag sitta och ta emot skäll och kritik i en timme ungefär. Jag påpekade att det stod i artikeln att

följsamhetsgarantierna skulle ändras på sikt. Men skället och kritiken fortsatte vid ett nytt sammanträde med presidiet ett par dagar senare. Under tiden hade jag hunnit bli intervjuad av Svenska Dagbladet.

Mitt under utskällningen ringde journalisten från Svenska Dagbladet till Lasse Dahlberg. Tidningen höll på att göra en uppföljning på min debattartikel i DN, och ringde runt till facken. Dahlberg tog samtalet och jag såg hur han vände på en gång när han svarade på frågan om hur SACO/SR-S ställde sig. "Vi tycker precis som CF men det måste ske på sikt", sa han.

SvD:s reportage omfattade tre helsidor, de andra fackens förhandlingschefer fick komma till tals, inklusive PTK. Flera av förhandlingscheferna sade att det nog var dags att tänka om när det gällde följsamhetskraven. Förbundsordföranden i SF, Lars Nicklasson, var ensam kritisk och uttryckte sig drastiskt: "Det är klart att produktiviteten ökar i kriminalvården om vi sparkar hälften och utrustar den andra hälften med kulsprutor".

Följsamhetsgarantierna upphörde året därpå.

Framgången med artikeln om följsamheten var nog det roligaste jag var med om under mina år i CF. Det stimulerade mig att fortsätta skriva. Bland annat medverkade jag med mina artiklar till att lönesättningen individualiserades, att Arbetsgivarverket fick starkare ställning och att civildepartementets direkta styrning av förhandlingarna tvingades att upphöra.

Under 1970-talet drev de statliga LO och TCO-facken krav på för generella låglönesatsningar. De hade varit understödda av S-regeringar genom hemliga direktiv till dåvarande avtalsverket. Bakgrunden var bland annat den vilda strejken i malmfälten 1969 som föranledde en politisk offensiv med nya lagar om arbetsrätt, bland annat LAS och MBL. Statens arbetare gjordes till "L-tjänstemän" och fick kraftigt ökade förmåner. Låglönekraven ledde till en omfattande konflikt med politiska förtecken. Upplösningen blev dyr för samhället.

Arbetsgivarverket byter fot

Inför 1981 års avtalsrörelse konstaterade SAV i en promemoria att den relativt starka låglöneprofilen blivit särskilt besvärande

för den konkurrensutsatta verksamheten. Man borde ta fasta på affärsverkens lönebetalningsförmåga, de borde bli löneledande i staten. Faktum var att löneökningarna inom staten hade blivit lika stora som i privata sektorn. Men vad Arbetsgivarverket inte skrev var att lönerna enbart hade fördelats på SF:s och TCO-S grupper i låg- och mellanlönegraderna. Resten hade blivit utan. Låglönegruppernas relativa löneläge hade därmed blivit betydligt högre än i den privata sektorn.

SAV:s PM gav värdefullt underlag för diskussionen om den så kallade dubbla obalansen och för de artiklar som jag skrev om regeringens politiska styrning av verket. Året inleddes med ett lönestopp för dem som tjänade över 11000 kr. Det var frukten av en skatteuppgörelse, "Den underbara natten", mellan Fälldin-regeringen och socialdemokraterna. Det blev likvärlig utbetalningar av ÅKB inom industrin.

1982 var Socialdemokraterna tillbaka i regeringskansliet. De såg naturligtvis till att uppgörelsen följdes till punkt och pricka av staten.

SACO/SR-S hade under året med konsulthjälp arbetat med att skapa en djärvare profil i sitt opinionsbildande arbete. Inför löneförhandlingarna fick ombudsmännen från de olika förbunden resa ut i landet och hålla föredrag och presskonferenser om våra yrkanden och argumentera om den dubbla obalansen. Det skapade stort intresse och en omfattande publicitet.

En dråplig händelse inträffade vid vårt gästspel i Gefle. Den ena tidningen, Gefle Dagblad, gav en exakt redogörelse för våra argument medan socialdemokratiska Arbetarbladet publicerade en bild från presskonferensen av skrattande ombudsmän och rubriken. "Ta från de fattiga, ge till de rika".

Det gav mig möjlighet att få in en replikartikel där jag kunde citera S-ministern Leif "Blomman" Blombergs argument att industrins duktiga yrkesarbetare fick betydligt bättre betalt genom att arbeta med enkla uppgifter i stat och kommun.

CF hade nu fått en duktig redaktör, Anneli Uggelberg, som gjorde om tidningen Civilingenjören från en broschyr till en modern

tidning. Det gav en plattform för att kritisera regeringens kraftiga styrning av SAV och det faktum att statssekreteraren i Civildepartementet, Claes Örtendahl, i själva verket, ledde förhandlingarna. Han påstod frankt att eftersom Kungl. Maj:t skulle godkänna förhandlingsresultaten så var det praktiskt att regeringen ansvarade för dem. Det stod i strid mot Riksdagens beslut att Avtalsverket i princip skulle stå obundet av arbetsmarknadens parter.

I en PM hade Riksrevisionsverket kritiserat SAV för adhoc-betonad planering och målsättning. Verket och myndigheterna smetade ut löneökningar på alla istället för att satsa på grupper av särskild betydelse för verksamheten.

SAV hade inte statens fulla mandat

I en artikel krävde jag att Statens Arbetsgivarverk (SAV) skulle befrias från regeringens inblandning i förhandlingarna. Vi kallade det dubbelkommando, med både SAV och Örtendahl vid rodret. Örtendahl bemötte artikeln. Det blev inledning till en lång polemik som i fortsättningen fördes på Dagens Industris debattsida.

Några artiklar publicerades i DN och dess chefredaktör, den förre avtalskommentatorn Svante Nycander, började kritisera regeringens inblandning. Agerandet ledde till det så kallade bingoavtalet för SF och TCO-S där även statsminister Olof Palme ingrep efter att ha blivit vilseledd av TCO-S. Finansminister Kjell Olof Feldt som var i Australien vid tillfället trodde inte sina öron när han fick reda på innehållet i avtalet. Det slutade med att regeringen plockade bort Örtendahl från Civildepartementet och gav Arbetsgivarverket större spelutrymme. Regeringen ombildades och en särskild löne minister, Bengt K Johansson tillsattes.

”Det har skapat svårigheter att regeringen varit alltför inblandad i förhandlingarna”, sade Olof Palme. ”Ett sätt att motverka detta är att ge myndigheterna och arbetsgivarverket ett större ansvar för arbetsgivarfunktionen”.

Debatten om dubbelkommandot, det vill säga att regeringen direktförhandlade och satte SAV åt sidan var väldigt viktig för

oss eftersom det drabbade oss i statliga sektorn. Vi kom inte åt löneutrymmet på grund av ständiga låglönesatsningar.

En artikel handlade om att jag begärde att statens löne- och tjänstesystem borde avskaffas. Alla anställda i staten hade en tjänst som sedan 1600-talet var placerade i lönegrader. Det var tjänsterna som höjdes i förhandlingarna, inte individerna. Skulle det vara fel om lönerna i stället bestämdes i kronor efter arbetsuppgifter, insatser och arbetskrav, frågade jag.

Vind i seglen

Vi på CF:s statliga sektor hade nu fått vind i seglen. Vi drev kampanjer på de tekniska högskolorna där bristen på tekniklärare var stor beroende på lönerna. Vi avtalade om höjda flygtillägg, kontrakt och premier för att stoppa flykten av piloter och kvalificerade ingenjörer från Flygvapnet.

Jag skrev om ingenjörbristen och att affärsverken tappade kompetens. Det var svårt att skaffa ingenjörer till bland annat Patentverket och Provningsanstalten. Ingenjörerna ville inte jobba i staten därför att det var för låga löner. Så småningom skapades potter för marknadskänsliga grupper. Det gick i vår riktning hela tiden och blev mer och mer individuella löner även i staten.

Ingrid Bruce hade blivit CF-ordförande 1985 och det gav massor av god publicitet. En kvinna i ledningen för civilingenjörerna gav uppmärksamhet.

Regeringen ingrep och gav extrapengar till högskolorna sedan bland annat Chalmersstudenterna sittstrejkat under stor publicitet.

Nu hade statens personalpolitiska proposition kommit. Statens positioner i löneförhandlingarna ska tydligare bestämmas av verksamhetsintresset och en strävan att åstadkomma en ändamålsenlig personalförsörjning, hette det.

Avtalsrörelsen 1986 blev lyckosam för CF och SACO/SR-S. SAV motverkade låg- och mellanlönesatsningar. Parterna på den kommunala sektorn hamnade i konflikt och SAV lockoutade i sympati lärarna när sommarlovet inträdde. Det drabbade även

CF:s lärare som var kommunalt anställda men med statliga löner.

Det kunde få oöverskådliga konsekvenser, skrev jag i Dagens Industri. En stor del av industrin, kraftverk, gruvor med flera ägdes av staten. CF:s förbundsdirektör Sven Magnusson intervjuades dagen efter av SvD. Han påstod frankt att konfliktåtgärder förbereddes i statliga bolag. Medlemmarna i LKAB och andra statliga industrier blev något skärrade av Svens spontana uttalande. CF skulle inte lämna lärarna i sticket. Dagen efter kom min artikel "Får vi tvångslön i morgon" i SvD. Om staten inför tvångsmedling, inför man då tvångslön när sommarlovet är slut och våra konfliktfonder tömda, frågade jag retoriskt. SAV drog tillbaka varslet påföljande dag. Avtalet som blev resultatet innebar 750 miljoner som fördelades i selektiva potter, de högsta lönehöjningar som våra statliga medlemmar fått.

Motståndet mot lön efter kompetens försvagas

Under mina år som förhandlare mötte jag ofta en negativ stämning mot CF från andra förbund. Vänsterorienteringen i samhället var förstås en del av det. Ingenjörerna skulle helt enkelt inte ha mer betalt. Den uppfattningen fanns också på det centrala planet och vi möttes ofta av negativa stämningar. Det var svårt att förhandla och det var påfrestande att företräda SACO/SR.

Så var det under många år, men när högskolan byggdes ut blev fler akademiker. Även LO-förbundens ombudsmän och förtroendevalda fick döttrar och söner som utbildade sig till akademiker. Det påverkade deras syn på akademikerlönerna.

"Fan, svor de gamla ombudsmännen, barnen har pluggat i alla år och de har den här skitlönen" kunde man höra. Så på det sättet har arbetarbarnens akademisering varit viktig för akademikernas löneutveckling. Men det har tagit jävligt lång tid.

När artiklarna väl publicerats presenterade jag dem i AS-nämnden i efterskott. I AS-nämnden satt förtroendemän från statliga arbetsplatser. De var alltid positiva och hejade på. Jag visade dem också för förbundsdirektören Sven Magnusson i förväg för att undvika meningsmotsättningar.

Kompetensutveckling nästa uppgift

Sven Magnusson efterträddes av en annan förhandlare, Jöran Tjernell, som organiserade om kansliet. Jag erbjöds att lämna den statliga förhandlingssektorn och arbeta på utredningsavdelningen. Jag blev rektor för den fackliga utbildningen. Jag fick också ta ansvar för frågor om utbildning och kompetensutveckling som jag kunde sedan tiden på Byggnadsstyrelsen.

Under åren på utredningsavdelningen drev vi bland annat frågor om kompetensutveckling som var eftersatt inom offentlig sektor. Vi gjorde en omfattande utredning, Kompetensutveckling 25 till 65, som fullmäktige hade beställt. Målet var att driva på för att få fram ett avtal om kompetensutveckling under ingenjörernas hela arbetsliv. För CF är det viktigt eftersom kompetens är det som CFs medlemmar har att sälja.

Jag fortsatte att skriva. Nu handlade artiklarna om personalförsörjning, arbetsvillkor och kompetensutveckling. De skrevs ofta i polemik med arbetsgivarförbundet Almega och arbetsgivarna på teknikföretagen. De hade författat ett kompetensutvecklingsavtal som helt saknade åtaganden. Det stod bara "det är värdefullt..." och liknande till intet förpliktigande formuleringar. De hade packat ihop en samling floskler som de kallade avtal. Det skrev jag och de blev inte glada men de hade svårt att hävda sig i den debatt som uppstod.

Min sista debattartikel skrev jag 2012, strax innan jag slutade mitt deltidsarbete i Civilekonomernas medlemsjour. Den handlade om rätten till åtta timmars arbetsdag. Medlemmarna jobbar för mycket och alldeles gratis eftersom de har tjänster som inte ger övertidsersättning. Många känner sig tvingade att arbeta långt utöver den lagstadgade arbetstiden. En sådan artikel hade jag kunnat skriva redan 20 år tidigare. Och dessvärre är temat fortfarande lika aktuellt.

