

SAMHÄLLSANSTÄLLDAS RÄTT TILL STRIDSÅTGÄRDER

REFLEXIONER I ANSLUTNING TILL FÖRHAND- LINGSRÄTTSKOMMITTENS BETÄNKANDE

Av direktör, jur. kand. ERIC TÖRNGREN

Kommitténs förslag.

KOMMITTENS i slutet av december 1951 avlämnade betänkande spänner för de offentliga tjänstemännens del över det mesta av vad som plägar hänföras till arbetsrätten. Den centrala frågan måste emellertid anses vara frågan om arbetsfreden, om rätten att vidta stridsåtgärder. Såsom framgått av referat i dagspressen föreslår kommittén i åtskilliga avseenden stora nyheter. Beträffande stridsåtgärderna stannar man dock i huvudsak vid status quo. Tjänstemännen skall inte ha någon strejkrätt i egentlig mening, dvs. rätt att med kort varsel nedlägga arbetet. I stället skall de uttryckligen tillerkännas uppsägningsrätt och alltså inte behöva, såsom nu är fallet med framförallt åtskilliga statstjänstemän, avvakta bifall till en ansökan om entledigande. Blockaden lämnas i princip oreglerad och får sålunda anses vara en tillåten stridsåtgärd. I den mån kollektivavtal kommer att slutas — möjlighet härtill skulle öppnas — inträder dock under avtalstiden fredsplikt enligt kollektivavtalslagen på vanligt sätt.

Kommittén är medveten om att med denna uppläggning det vanliga förhandlingsmaskineriets alla möjligheter kan uttömmas utan att enighet uppnås och att härvid konflikter kan hota, vilka samhället inte kan tolerera. I dylika fall räknar kommittén med att samhället måste inskrida med lagstiftningsåtgärder. Kommittén vill emellertid inte i förväg reglera dessa situationer genom generell lagstiftning om obligatorisk skiljedom och vill inte heller ha någon beredskapslag, som skulle möjliggöra för Kungl. Maj:t att ingripa. Avsikten är alltså, att en sådan lagstiftningsfråga skall behöva underställas riksdagen i varje särskilt fall. Den aktuella

diskussionen om ett slags arbetsmarknadsnämnd efter mönster av huvudavtalet mellan SAF och LO avspeglas visserligen såtillvida i betänkandet som kommittén hoppas på frivilliga överenskommelser härom. Men kommittén inser fuller väl de stora svårigheterna och har inte velat föreslå lagstiftning om en sådan nämnd. Kommitténs ståndpunkt är alltså kort och gott ungefär den, att man anser sig böra och kunna lita på personalorganisationernas självbesinning, varför lagstiftningsåtgärder skall behöva tillgripas endast i rena undantagsfall.

Kommittéförslaget, vilket bör uppfattas såsom en kompromiss som egentligen inte tillfredsställer vare sig arbetstagarnas eller samhällets företrädare i kommittén, innebär beträffande stridsåtgärderna som sagt i stort sett status quo. Kommittén har sålunda avvisat inte bara obligatorisk skiljedom och andra ovan antydda tankar utan även den obegränsade strejkrätten, vilken får antas vara vad organisationsrepresentanterna i kommittén — men kanske inte alla offentliga tjänstemän — eftersträvat. Svårigheten att förknippa en sådan strejkrätt, vilken rimligtvis förutsätter lockouträtt för samhället, med t. ex. fullmaktshavarnas fasta anställningsform, skulle man därvid av allt att döma ha velat lösa så, att tjänstemannen under strejken bibehöll sin anställning och vid strejkens slut automatiskt återinträdde i tjänst. Tjänstemannens strejkrätt skulle med andra ord innebära, att han när som helst kunde bevilja sig själv ledighet — utan lön — för viss, inte närmare angiven tid, om blott motiveringen är »fackligt organisationsmässig», dvs. om avsikten är att genom en organiserad aktion försätta samhället i en tvångssituation, så att man kan avpressa det någon ekonomisk förmån. Huruvida samhällets lockouträtt någonsin skulle kunna praktiskt utnyttjas, lämnar man på tjänstemannasidan säkerligen därhän.

Tjänstemännen har bildat starka organisationer.

Då kommittéförslaget inte innebär någon större förändring av vad som nu gäller, är det av intresse att undersöka det nuvarande läget, särskilt maktbalansen. Den tid är förbi då tjänstemännen isolerade och utan stöd av en organisation var hänvisade till sin egen duglighet och sin arbetsgivares (statens och kommunernas) rättrådighet för att få sina berättigade intressen tillgodosedda. Starka tjänstemannaorganisationer har vuxit upp och fått förhandlingsrätt. Även om denna på papperet inte är lika stark som

övriga arbetstagares, har utvecklingen under de sista fem åren varit explosionsartad. Eftersom förhandlingsrättens innehåll i själva verket är en fråga om makt, har personalorganisationerna med stöd av sina nuvarande möjligheter att tillgripa stridsåtgärder kunnat tilltvinga sig en faktisk avtalsrätt, till på köpet utan att de behövt underkasta sig de fredsförpliktelser, som hör samman med kollektivavtalet.

Att tjänstemännen organiserat sig, måste hälsas med tillfredsställelse. I vårt genomorganiserade samhälle skulle det finnas en lucka, om inte även de offentliga tjänstemännen var organiserade. Organisationsväsendets utveckling har dock ur vissa synpunkter sina nackdelar. Överenskommelser, som avser större grupper, måste alltid bli tämligen schematiska och så även på detta område. Individens försvinner lätt ur synkretsen, i vart fall är det omöjligt att tillgodose alla individuella variationer. Det förutsättes en hög facklig mognad och stort förtroende mellan parterna, om man skall våga sig på speciallösningar för enstaka fall. Risken är eljest den, att sådana uppgörelser återopas i andra fall, där förutsättningarna inte är desamma. Kritiken mot systemet med riksomfattande överenskommelser om kommunaltjänstemännens löner går tillbaka på bl. a. dylika synpunkter, dvs. den förbiser att i dag inte är i går.

Att tjänstemännen bildat *starka* organisationer måste även det i och för sig vara tillfredsställande. Med styrkan följer ökade möjligheter att skapa reda och att tillse, att ingångna avtal hållas. Men styrka innebär också en frestelse till missbruk av makten. Vid bedömandet av frågan, hur stor makt samhället bör medge organisationerna, kan man därför inte bortse från hur organisationerna utnyttjat sin maktställning.

Organisationssplittringen.

När man bedömer förhandlingsfrågorna för den statligt och kommunalt anställda personalen, måste man ständigt ha för ögonen den stora organisationssplittringen, särskilt bland de kommunalanställda. Medan staten åtminstone i viktigare frågor förhandlar med tre eller fyra huvudorganisationer, har kommunerna lagstadgad skyldighet att, om så begäres, förhandla med ett 30-tal olika organisationer. Var och en av dessa representerar i regel endast en enda grupp arbetstagare, som huvudsakligen har sina egna speciella förhållanden för ögonen. Man betalar sina föreningsavgifter, anställer egen ombudsman och vill då också se resultat av

hans verksamhet. Man saknar intresse för att tillsammans med andra i löneskalan närliggande grupper dryfta lönernas inbördes relation. Stödd på sin ingående kännedom om det egna yrket och sin relativa obekantskap med andra kommunalanställdas sysslor bildar man sig i stället i sin isolerade position gärna en skev uppfattning av det egna arbetets vikt och betydelse. Samhällets företrädare får sig vid snart sagt varenda förhandling till livs en målade uppräknings av skälen till att just den gruppen har det viktigaste, svåraste, mest fordrande eller mest betungande arbetet av alla närliggande grupper. Om man inte kände, att en ärlig övertygelse talade i alla dessa fall, skulle företeelsen snarast vara tragikomisk. Men vilken djup och äkta känsla som än talar ur de framförda argumenten, måste de samhällets lyssnande företrädare, som har den svåra uppgiften att söka skipa rättvisa mellan de olika grupperna, säga sig, att *alla* inte gärna kan ha rätt. Söker de personalens medverkan till en fixering av relationerna får de stundom till svar en öppen vägran att göra något som helst uttalande — det är arbetsgivarens sak att svara för den frågan, menar man då. Och när de får något svar, visar det sig regelmässigt, att två jämförda grupper har helt oförenliga uppfattningar om sina inbördes relationer. Var och en anser sig förmer än den andra, eller klyftan mellan dem anses av den ena vara för stor, av den andra för liten. Så länge denna ordning råder, måste varje löneavtal utlösa missstämning hos åtminstone den ena parten och i regel hos båda. Man får på så sätt en permanent orosstämning hos arbetstagarna och en ständig strävan efter förändrade relationer, som i den mån den medför resultat utlöser ständigt nya reaktioner. Man talar nu för tiden åtskilligt om konsekvensprisstegringar och skulle på detta område med samma skäl kunna tala om konsekvenslönestegringar.

Personalorganisationerna har på sätt och vis här hamnat i en återvändsgränd. Rent objektivt sett borde man kunna vara överens om att de en gång utbildade lönerelationerna inte gärna kan vara riktiga för all framtid. Rättvisan bör därför även ur personalsynpunkt kräva, att ändrade arbetsuppgifter o. d. medför ändrade relationer. Men om varje ändring resulterar i att övriga grupper — uttryckligen eller tyst — tar denna till argument för motsvarande höjning för egen del (»vi har alltid stått lika förut») och genomdrivar denna, uppnår man inte syftet. Bistra erfarenheter av detta slags relationstänkande och detta slags agerande från organisationernas sida har kommit samhällets företrädare att bli försiktiga med relationsändringar. Ett färskt exempel belyser det sagda. Upp-

backad av en praktiskt taget enig press lyckades i följd en betydelsefull kommunal arbetstagargrupp i en hittills exceptionell situation uppnå en inte obetydlig löneförhöjning, varvid allmänt betonades vikten av en ändrad värdering av detta yrke. Emellertid kan man nu konstatera, att denna relationsändring tydligen inte accepterats av andra grupper. I praktiskt taget samtliga därefter förda centrala kommunala löneförhandlingar har nämligen denna uppflyttning tyst eller uttryckligt åberopats; i vissa fall har en lika stor löneförhöjning endast motvilligt accepterats eller också blankt avisats med öppen konflikt som följd.

På sätt och vis har man här en parallell till vad ovan sades om svårigheten att träffa särskilda överenskommelser för enstaka arbetstagare. Svårigheten är av samma art, när det gäller en enstaka arbetstagargrupp. Förutsättningen för en avvikelse från det allmängiltiga tycks i båda fallen vara, att på personalsidan finns en organisation, som vill och kan ta ansvaret för att genomdriva avvikelserna gentemot övriga arbetstagare resp. arbetstagargrupper. Så länge de kommunala arbetstagarorganisationerna inte bidrar till en *helhetssyn* på lönerelationerna genom att låta en ansvarig huvudorganisation föra förhandlingarna eller genom någon samordning på annat sätt, kan man därför tydligen inte hoppas på att den nuvarande kapplöpningen skall ersättas av någon bättre ordning, åtminstone inte om personalorganisationerna bibehålls vid sin nuvarande starka ställning.

Den bristande maktbalansen.

Den som, kanske från barnsben, vant sig vid betraktelsesättet på den privata arbetsmarknaden, har säkert lätt för att anlägga samma synpunkter på samhällets förhandlingsfrågor. Att förhandlingsrättskommittén i stället för strejkrätt nöjt sig med att tillerkänna tjänstemännen obegränsad uppsägningsrätt, dvs. i realiteten en strejkrätt med uppsägningsstiden såsom varseltid, framstår måhända för honom som ett opåkallat ingrepp i tjänstemännens »fackliga frihet». Han utgår i så fall tydligen från något slags naturrättsligt grundat frihetsbegrepp, som innefattar rätten att försätta arbetsgivaren i en sådan situation, att denne tvingas till eftergift, om han vill fortsätta sin verksamhet. Och när kommittén realistiskt konstaterar, att samhället helt enkelt inte kan tolerera mera avsevärda störningar inom en rad samhällsliga verksamhetsområden utan i ett konfliktläge måste ingripa reglerande med en

tvångslag, anses detta kanske vara ett ingrepp i »arbetsmarknadens frihet». Stundom menas härmed bara, att samhället i princip inte bör ingripa i avtalsfrågor, stundom avses den enskilde medborgarens rätt att fritt välja arbete.

På den privata arbetsmarknaden anser man i vårt land självklart, att parterna, om de inte blir överens, skall ha tillfälle att »mäta sina krafter» och att den mäktigastes mening skall segra, inte därför att den är objektivt riktig eller riktigare utan just därför att dess företrädare visat sig vara starkast. Bortsett från att denna bekännelse till våldets lag knappast är alldeles tidsenlig i ett demokratiskt samhälle och bortsett från att SAF och LO genom huvudavtalet med dess arbetsmarknadsnämnd börjat söka sig fram på andra vägar, måste man nog konstatera, att det just inom den offentliga sektorn av vårt samhällsliv, där strävandet efter objektivitet och rättvisa eljest sitter i högsätet, måste vara alldeles särskilt otillfredsställande att i lönefrågor gå fram enligt maktdoktrinen och därmed definitivt ge upp tanken på att få en rättvis avvägning å ena sidan mellan olika arbetstagare i offentlig tjänst, å andra sidan mellan dessa och skattebetalarna.

Här har flera gånger antytts att de samhällsanställdas organisationer har en mycket stark ställning. Det behövs inte många ord för att klarlägga, att så är fallet. Statens och kommunernas verksamhet är så gott som alltid ytterligt känslig för störningar (sjukhus, vatten- och elverk, kommunikationer, domstolar, fångvård, polisväsen, brandkår för att ta bara några exempel). Det är i regel just för att verksamheten är så betydelsefull för medborgarna som samhället tagit den om hand. Den samhällseliga verksamheten, särskilt den kommunala, är dessutom ofta så beskaffad, att det räcker med ett minimum av organiserad arbetsnedläggelse (punktstrejk), för att verksamheten skall upphöra att fungera. En vakans på en ingenjörstjänst kan lamslå bostadsbyggandet, en handfull kranförare resp. spårvagnsreparatörer kan stoppa en storhamn resp. stadens trafikmedel. Antalet »nyckelposter» är med andra ord stort. Stridsåtgärder mot samhället riktar sig alltid mot medborgarna-skattebetalarna men ej sällan är det en mindre grupp av dessa, som drabbas i första hand, t. ex. de sjuka eller hamnens exportörer och importörer. Att nyckelposterna är så talrika betyder även, att effektiva stridsåtgärder blir mycket billiga för organisationen. En blockad av en vakant nyckelpost kostar t. ex. inte ett öre i konfliktunderstöd.

Den bristande maktbalans, som orsakas av organisationernas

Samhällsanställdas rätt till stridsåtgärder

starka ställning, accentueras ytterligare av att samhällets löneorgan i en konfliktsituation har så få och föga verksamma fackliga motmedel till sitt förfogande. Den privata arbetsmarknadens lockout kan inte tillgripas utan att samhällsverksamheten ytterligare äventyras. Vad tjänstemännen angår har de f. ö. ofta en så tryggad ställning i skydd av fullmakt eller ordinarieskap, att det även rättsligt är omöjligt att säga upp dem såsom en motåtgärd mot t. ex. »punktuppsägningar» från vissa tjänstemän inom gruppen. En kommun kan därför lätt komma i den situationen, att några få arbetstagares arbetsnedläggelse eller t. o. m. en blockad nödgar den att slå igen viss verksamhet, samtidigt som den har att betala löner till de tjänstemän vid institutionen, som är kvar i tjänst utan att kunna uträtta något.

Personalorganisationernas aktivitet.

Organisationerna utnyttjar också sin maktställning och gör det i allt större utsträckning, allteftersom de blir medvetna om sin styrka. Det är säkert ingen tillfällighet, att de svåraste och mest uppseendeväckande arbetskonflikterna numera inte förekommer på den privata marknaden utan riktar sig mot samhället. Man skall emellertid inte tro, att alla konflikter utspelas i offentlighetens strålkastarljus. Åtskilliga till formen »frivilliga» förhandlingsöverenskommelser i kommuner landet runt är inte bara otillfredsställande kompromisser — sådana förekommer självfallet här liksom i alla andra förhandlingar — utan i själva verket påtvingade samhällets representanter, därför att dessa av olika orsaker inte ansett sig kunna utsätta kommunmedlemmarna för en konflikt. Förlikningsmännens väsentliga uppgift anses vara att skaffa arbetsfred, inte att ansvara för uppgörelsens innehåll. Ett sådant betraktelsesätt underlättar självfallet inte samhällets redan förut svåra situation. Kungöres en kommunal befattning ledig, kommer inte sällan det enda svaret på annonsen från en organisation, som kort och gott meddelar, att kommunen för att påräkna sökande måste godta av organisationen samtidigt framställda krav om löneförbättring. Alltsomoftast hjälper det f. ö. inte ens att kommunen lyder och höjer lönen; den får då ett meddelande, att överenskommelse visserligen är träffad om *den* befattningen men att någon sökande ändå inte kan påräknas, förrän kommunen höjt ytterligare vissa angivna tjänster. Särskilt uppseendeväckande ter

sig onekligen en sådan hopkoppling, när en del av dessa tjänster faller inom en helt annan organisations område.

De stora riksomfattande konflikterna förtjänar att beröras särskilt. Här stöter samhället på en annan komplikation, nämligen pressen. I stor utsträckning är denna visserligen mycket angelägen att redovisa och göra rättvisa åt inte bara personalens utan även samhällets synpunkter. Beklagliga undantag finns emellertid, där samhällsrepresentanternas synpunkter stympas eller helt enkelt inte refereras. Det förefaller dock vara ett skäligt önskemål, att de, som har den tunga och inte alltid särskilt nöjsamma uppgiften att handlägga dessa samhällsuppgifter, åtminstone inte behandlas sämre än samhällets motpart. Att pressen i sina egna kommentarer inte sällan tar personalens parti mot samhället får väl anses vara pressens ensak. Tyvärr får man dock ibland — det bör inte döljas — aningen av en misstanke, att ställningstagandet kan vara i någon mån influerat av partitaktiska spekulationer.

Organisationsaktivitetens troliga framtida utveckling.

Fråga är om inte fjolårets stora kommunala tjänstemannakonflikter och de resultat, som dessa inbringade, har uppmuntrat andra organisationer — även statstjänarorganisationerna, som hittills iakttagit återhållsamhet — att följa efter i de uppkörda hjulspåren. Måhända kommer detta år redan tämligen snart att ge svar på frågan.¹ Kanske kommer det då också att visa sig, om organisationerna är beredda att acceptera vedertagna regler om skyddsarbete eller om de kommer att följa det första exempel på motsatsen, vilket det varit sjukgymnasterna förunnat att ge, när dessa lämnat sina anställningar och därvid såsom villkor för sin medverkan till att människoliv ej skulle spillas ställt dels ett byråkratiskt dispensförfarande, dels av dem dikterade extra ekonomiska förmåner.

Svaren på dessa frågor måste bli av stort intresse, när det gäller att bedöma, om förhandlingsrättskommittén haft rätt i sin tillit till organisationernas besinningsfullhet. Utvecklingen under det senaste halvåret tyder dock näppeligen på någon önskan från organisationernas sida att infria de växlar kommittén ställt ut. Det är f. ö. inte lätt att tro på organisationernas förmåga att — ens om de så ville — hejda den storm de bidragit till att frambesvärja. I själva verket tycks mellan organisationerna och deras medlemmar

¹ Artikeln är skriven, innan SACO igångsatte sin aktion mot staten.

försiggå en ständig växelverkan, som resulterar i att lönekraven och förväntningarna skruvas upp i ständigt accelererad takt. Den överfulla sysselsättningen har satt djupa spår i mångas sätt att se på arbetet, och de samhällsanställda utgör intet undantag; tvärtom kan man kanske säga att arbetskraftsbristens tider skymt blicken för många tidigare högt värderade moment i samhällstjänsten, särskilt hos de ungdomar, som inte av egen erfarenhet vet vad arbetslöshet vill säga. Överkonjunkturen har nog haft till följd, att löntagarna tämligen allmänt värderar sitt arbete huvudsakligen med hänsyn till de ekonomiska fördelar det erbjuder. De samhällsanställdas nyvaknade organisationsmedvetande har sannolikt för deras del snarast förstärkt denna inställning, ända upp i de högre lönegrader, där man tidigare varit särskilt van att finna tjänstemän som solidariserade sig med och i viss mån identifierade sig med arbetsgivaren-samhället. Då härtill kommer det ovan tidigare omnämnda relationstänkandet, har spritt sig ett »lönegradstänkande», enligt vilket en förhöjning av tjänstemännens fasta resp. rörliga lönetillägg inte »räknas», även om den skulle vara större än den, som övriga arbetstagare får. Tillägget utgår ju till alla tjänstemän. En verklig löneförhöjning anser man sig ha fått först om man placerats in i högre lönegrad och alltså kommit upp sig i jämförelse med andra tjänstemän. Det lär finnas exempel på att en tjänstemannagrupp, stödjande sig på sådana resonemang, på allvar velat göra gällande, att man inte fått någon »lönerogring» sedan början av 1900-talet!

Bemästrar kommitténs förslag svårigheterna?

I det föregående har alltså redovisats skälen för uppfattningen, att personalorganisationerna på det samhälleliga området har en starkare ställning än på andra områden samtidigt som deras motpart samhället har en svagare ställning än flertalet andra arbetsgivare. Vidare har erinrats om de hinder, som organisationernas egen lönepolitik reser mot även objektivt önskvärda justeringar i relationerna mellan olika grupper, och framförts vissa synpunkter på frågan om organisationsaktivitetens tänkbara fortsatta utveckling.

Man bör då ställa frågan: är det troligt, att förhandlingsrättskommitténs tanke på lagstiftning i varje särskilt allvarligt konfliktläge kan räcka till för att reda upp svårigheterna? Här bör kanske först erinras om att denna sista utväg, att lagstiftaren kan

komma att ingripa för att reda upp en hotande samhällsvådlig konfliktsituation, från arbetstagarhåll ofta åberopas till stöd för påståendet att personalorganisationernas överläge endast är skenbart och i själva verket därigenom förbytes i ett underläge. Bortsett från att detta argument knappast kan anses tyda på någon större tilltro till den egna ståndpunktens utsikter att stå sig inför t. ex. en opartisk skiljedomstol, är argumentets hållbarhet tydligen beroende av i vilken utsträckning lagstiftaren kan tänkas komma att ingripa genom en dylik lex in casu.

Man bör nog tämligen tryggt kunna utgå från att regering och riksdag bara i mycket sällsynta undantagsfall kommer att vilja slå in på denna väg, som i sjuksköterskekonflikten beträddes med så allmän olust och som då delvis fick en partipolitisk beläggning. Det stora flertalet tvister måste alltså lösas förhandlingsvägen, vilket, då personalorganisationerna på grund av sina låga eller obefintliga stridskostnader i regel kan hålla ut hur länge som helst, innebär lika många kapitulationer från samhällets sida. Man kan vidare räkna med att möjligheten av en tvångslag inte för personalsidan innebär något egentligt avskräckande moment utan i stället ur vissa propagandamässiga synpunkter kommer att anses vara tämligen fördelaktig för dem.

Om det sagda är riktigt, kommer ett realiserande av kommittéförslaget alltså inte att förändra personalorganisationernas starka ställning gentemot samhället. Huruvida arbetsfreden skall kunna bevaras på det offentliga avtalsområdet utan ideligen återkommande kapitulationer från samhällets sida, kommer att bero på om personalorganisationerna visar sig mäktiga den självbesinning, till vilken kommittén satt sin lit.

Andra tänkbara utvägar.

Det kan ha sitt intresse att undersöka, vilka andra utvägar som står till buds, om kommitténs linje inte skulle visa sig leda till ett ur allmänt samhällelig synpunkt godtagbart resultat. Man måste då göra klart för sig, att problemets kärnpunkt är frågan vad som skall ske, om förhandlingsvägen trots alla eventuella förbättringar och påbyggnader i form av arbetsmarknadsnämnd o. d. inte lett till något resultat. Skall de samhällsanställda då få ta sig själva rätt genom att med sina särskilt effektiva och billiga stridsmedel tvinga samhället till underkastelse?

Det är alltså frågan om de samhällsanställdas rätt att vidta

stridsåtgärder, som i dylikt fall måste ställas under debatt. Och detta måste ske, utan att man sneglar åt ett betraktelsesätt, som vunnit hävd på den privata arbetsmarknaden och under en tid, då man var långt ifrån det nuvarande fullsysselsättningssamhället.

Det behövs väl knappast någon närmare motivering för att man inte har rätt att dra några analogislut från förhållandena på den privata arbetsmarknaden. Där finns alltid tre parter — arbetstagare, arbetsgivare och konsumenter — som i större eller mindre utsträckning är ekonomiskt intresserade av avtalsfrågorna. På samhällsverksamhetens område är däremot parterna två; arbetsgivaren är identisk med skattebetalarna eller t. ex. elkonsumenterna och spårvägstrafikanterna. Lönefrågan berör där alltså direkt frågan om den beryktade kakans fördelning mellan olika löntagargrupper.

Att den fulla sysselsättningen kan ge andra aspekter på frågan om arbetstagarnas rätt till stridsåtgärder torde inte heller behöva någon närmare motivering. Den konkurrens om arbetskraften, som den medför, ger uppenbarligen löntagaren helt andra möjligheter än tidigare att hävda sina intressen gentemot arbetsgivaren. Med tanke på den positiva inställning till sysselsättningsfrågan, som samtliga politiska partier numera, om ock med vissa nyanser, synes ha ådagalagt, bör man kunna utgå ifrån att denna förbättring i löntagarnas position i huvudsak kommer att vara bestående.

Om man på grund av personalorganisationernas metoder tvingas ifrågasätta de samhällsanställdas rätt att vidta stridsåtgärder, bör man alltså kunna göra detta utan att hämmas av det härdvunna betraktelsesättet på den privata arbetsmarknaden och i klar insikt om de särpräglade förhållandena på det samhälleliga verksamhetsfältet.

Förbjuder man de samhällsanställda att vidta strejk och blockad samt därmed jämförliga stridsåtgärder och blir alltså även kollektiva uppsägningsaktioner otillåtna, ställs man inför problemet att dra en gräns mellan tillåten och otillåten uppsägning. Av hänsyn till »arbetsmarknadens frihet» i betydelsen av den enskildes rätt att fritt välja arbetsplats, synes man nämligen, även om stridsåtgärder måste förbjudas, böra i enlighet med förhandlingsrättskommitténs förslag lagfästa en rätt för den enskilde i samhällets tjänst att säga upp sin anställning. Rent principiellt och med bortseende från de praktiska svårigheterna skulle gränsdragningen kunna ske på så sätt, att en uppsägning skulle anses tillåten, om den inte åtföljdes av blockad i någon form, alltså inte av vare sig

öppen eller hemlig blockad. Möjligheten att till erbjuden lön skaffa ersättare skulle i så fall vara den regulator, som åtminstone på längre sikt sörjde för att samhället inte kunde prestera några underbud. Man får naturligtvis inte bortse från att en dylik lösning för att vara hållbar förutsätter en ganska grundlig omgestaltning av vissa hävdvunna begrepp på arbetsmarknaden.

Tvingas man att på detta eller liknande sätt förbjuda de samhällsanställda att vidta stridsåtgärder, måste man i gengäld ägna den största uppmärksamhet åt frågan, på vad sätt personalen och dess organisationer likväl skall kunna beredas största möjliga medinflytande på anställningsvillkoren eller andra garantier för en skälig behandling utöver den garanti, som kan ligga i att samhället måste säkerställa en god rekrytering. I detta sammanhang anmäler sig frågan om obligatorisk skiljedom. Denna har dock obestridligen vissa av förhandlingsrättskommittén omnämnda betydande olägenheter. Måhända kan andra uppslag se dagens ljus.

Otvivelaktigt skulle det, trots alla garantier man kunde finna på, vara mycket beklagligt, om man tvingades lösa problemet enligt ett alternativ som det nu skisserade. De samhällsanställda skulle anse sig försatta i en sämre ställning än andra arbetstagare, vilket skulle kunna skapa en stämning av olust. Och — vad som kanske är än värre — deras organisationer skulle säkerligen drabbas hårt. Personalen skulle förmodligen i viss grad tappa organisationsintresset, och organisationerna på så sätt bli allt mindre representativa. Man skulle därmed riskera att definitivt gå miste om möjligheten att få till stånd ett samspel i lönefrågor mellan samhället och organisationer, som känner ansvar för lönepolitiken, ehuru de har till uppgift att framföra arbetstagarnas synpunkter.

Det kan emellertid inte skada att redan nu göra klart för sig, vilka alternativ man har att tillgå, om förhandlingsrättskommitténs tillit till organisationernas självbesinning skulle komma på skam. Av två onda ting tvingas man välja det minst onda. Det förefaller inte troligt, att övriga medborgargrupper hur länge som helst skulle finna sig i att en viss medborgargrupp i skydd av sin gynnade ställning tillskansade sig ekonomiska fördelar på deras bekostnad. Monopolmissbruk har aldrig varit någon i det långa loppet gångbar politik. Man har anledning tro, att övriga medborgargrupper med allt större uppmärksamhet kommer att följa de samhällsanställdas sätt att sköta sina lönefrågor.