

1. Inledning - medbestämmande i kris?

Hur fungerar medbestämmandet i dagens arbetsliv? Vad är partssamverkan i företag och förvaltning bra för? Har MBL blivit obsolet? Hur skiljer sig medbestämmandet mellan privat och offentlig sektor? Hur påverkar internationaliseringen ledningens och partssamverkans handlingsutrymme? Är förhandling eller samverkan den dominerande kulturen i offentlig sektor? Vad är det för skillnader i anställdas medbestämmande mellan Storbritannien och Sverige? Kort uttryckt: Är svenskt medbestämmande hållbart i dagens och framtidens arbetsliv?

När det gäller kunskapsläget om dessa och andra sidor av medbestämmandet så finns en del studier, men på det stora hela så råder det stora brister i fråga om sammanhållna beskrivningar och analyser. Forskare vid Arbetslivsinstitutet och Stockholms universitet diskuterade under 2006 inom det av FAS finansierade projektet "Samverkan ledning och anställda - utvecklingstendenser i ett europeiskt perspektiv" möjligheterna att i en antologi låta några forskare analysera hur medbestämmandet i dagens arbetsliv fungerar, förändras och utvecklas. Vi kontaktade fyra forskare som ombads att komma med var sitt bidrag till den planerade antologin. Resultatet är de uppsatser som redovisas här. Summan av dem ger ingen heltäckande bild av svenskt medbestämmande, men ger inblickar utifrån olika forskningsdiscipliner och angreppssätt.

Om medbestämmandets bakgrund

Nästan alla de nya arbetsrättsliga lagar som tillkom på 1970-talet innehåller element av medbestämmande för de anställda. I huvudsak utövat genom deras lokala fackliga organisationer. Medbestämmandelagen (MBL) är emellertid den centrala lagen om anställdas medbestämmande i företag och förvaltning. Den är framför allt en förhandlingsform, som bygger på partsöverenskommelser, vilket knyter an till de förhandlingstraditioner som sedan slutet av 30-talet varit starka på svensk arbetsmarknad. Den bygger vidare på det ovanligt starka organisationsväsendet som finns i svenskt arbetsliv, och ger de lokala fackliga organisationerna viktiga uppgifter.

MBL utgår från principen att arbetsgivaren är den som ytterst bestämmer över företagets eller myndighetens verksamhet i övergripande frågor som organisation och ledning av arbetet. Tanken är att de faktiska beslutsbefogenheterna på olika sätt kan förändras genom att anställda, direkt eller via sina organisationer, bereds

inflytande över beslutsfattandet. Detta utan att i grunden förändra etablerade maktförhållanden. En huvudtanke med lagen är att anställdas medverkan i förändringsfrågor ger upphov till positiva effekter på verksamheten.

Det har nu gått drygt trettio år sedan MBL trädde i kraft. Det har under tiden visat sig att många av de farhågor om ökade konflikter och byråkratiserat beslutsfattande, som fördes fram i den tidens debatt, varit överdrivna. Det har också visat sig att många av de förväntningar som fanns om maktförändring och nya ledningsformer varit överdrivna och orealistiska (Edlund & Nyström 1995; Levinson 1997). Det har under senaste decenniet i offentlig debatt varit ganska tyst om medbestämmande. Då och då såsom i Waxholmsfallet har debattertemperaturen stigit och MBL:s bestämmelser ifrågasatts.

Tystnaden kan tolkas som att "hälsan tiger still", att samverkan på det stora hela fungerar väl. En annan tolkning är att medbestämmandet har hamnat i bakvattnet, blivit något menlöst som ingen bryr sig om. Hur det är med den saken behandlas närmare i de fyra bidragen.

Om innehållet

Sociologen Casten von Otter utgår i sitt bidrag från den nya ekonomin, präglad av internationalisering och konkurrens. Utifrån att marknadernas ökade makt ändrat förutsättningarna för att påverka arbetets organisation såväl för företagsledningen som för arbetstagarna, diskuterar han medbestämmanderätten tillämpning. Är MBL överspelad? Utan att ta ställning till lagens tekniska detaljer, menar han att behovet av samförstånd i arbetslivet ökar, när konkurrensvillkoren mellan olika länder utjämnas och tekniken och kunskapen är internationell. Medbestämmande är fundamentalt för att kunna utveckla de drivkrafter som krävs om svenska företag ska behålla sin starka ställning i den globala konkurrensen. Inflytandefrågorna har förlorat sin "lyster" och det är parternas ansvar att formulera visioner som förmår engagera och återge arbetslivet den framträdande ställning bland människor livsprojekt som det haft, men som visat en nedåtgående trend över snart två årtionden. Von Otter varnar för en motsättning mellan två starka krafter för kapitalet i produktionen, det finansiella kapitalets hegemoniska och (gentemot löntagarna) hotfulla anspråk på ökad ägarmakt och humankapitalets, d.v.s. de professionellt medvetna arbetstagarnas anspråk på inflytande, respekt och samförstånd.

För trettio år sedan formulerad arbetslivsforskare vad man ansåg var allmängiltiga principer för ett bra arbete. I vår postmoderna tid fäster arbetstagarna mindre vikt vid den typ av parametervärden som då etablerades, jämfört med begrepp och definitioner som de själva konstruerar. I den meningen har medbestämmande blivit en konstruktiv snarare än en reaktiv process. Von Otter drar en parallell till 1800-tals författaren Stendahls tes "Skönhet är ett löfte om lycka" och menar att det goda arbetet på samma sätt definieras av en känsla som ständigt är föremål för omtolkningar, nya upplevelser och rekonstruktion. Postmodern inspiration har i hög grad att göra med den mjuka verkligheten, subjektivitet, känslor, visio-

ner och utmaningar. Det betyder inte att materiella villkor saknar betydelse, men de är främst konfliktfaktorer, medan de mjuka faktorerna är inspirationsfaktorer.

Ekonomer Klas Levinson jämför hur medbestämmandet fungerar, och vad det betyder, i privat respektive offentlig sektor. Bidraget ger en bild av hur partsamverkan fungerar och hur det har förändrats under det senaste decenniet med stöd av data från tre stora kartläggande enkätundersökningar. Det privata näringslivet kartlades 1996 och 2003. Verksamheter i stat, kommun och landsting undersöktes år 2005.

Det är på det stora hela en ljus bild som de tre undersökningarna visar av samverkan i offentlig och privat sektor. En stor majoritet svenska chefer har övervägande positiva erfarenheter då de väger samman för- och nackdelar med samverkan. Farhågor om att samverkan bidrar till konflikter får föga stöd av cheferna. En fördel med samverkan uppges vara att det skapar legitimitet och förankrar besluten hos de anställda. En annan att det bidrar till ett positivt organisationsklimat. Fackliga företrädare upplever att partssamverkan ger hyggliga möjligheter att påverka lednings- och förändringsprocesser. Störst löntagarinflytande finns inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider och omplacering av personal.

Medbestämmandets konsekvenser upplevs oftare som positiva av chefer inom stat, kommun och landsting än inom den privata sektorn. Majoriteten av cheferna inom offentlig verksamhet anger positiva erfarenheter av samverkans betydelse. Ett stort fackligt inflytande är vanligare i offentlig än i privat sektor.

Statsvetaren Jan Wallenbergs utgångspunkt är tanken om att utvecklingen inom offentlig sektor har gått från en förhandlingskultur till en samverkanskultur. I kapitlet diskuteras vad detta närmande innebär. Wallenberg analyserar begreppet samverkan och pekar på sex kännetecken, bl.a. en försvagning av den representativa idén, en ökad individualisering och en förstärkt integrering av olika partsfrågor. I kapitlet hävdas också att förändringen från förhandlingskultur till samverkanskultur mer bör ses som en långsam tyngdpunktsförskjutning än som en tydlig brytning.

Därefter behandlas strukturella svårigheter för samverkanskulturens genomförande. Baserat på intervjuer och utvärderingar hävdas att två grundläggande faktorer är betydelsefulla: förvaltningsorganisationen och det traditionella partssystemet. Båda är uppbyggda efter samma huvudidé, det klassiska industrisamhällets stora tilltro till den byråkratiska principen. Centralism, hierarki och formalism är således starkt förankrade i den miljö där decentralistisk och flexibel samverkan tänks fungera. En tyngdpunktsförskjutning från förhandlingskultur till samverkanskultur gäller därför mer än att byta konkreta arbetsformer. Det krävs en systematisk reformverksamhet över breda fält.

I det sista bidraget öppnar företagsekonomen Tony Huzzard dörren mot Europa och belyser utvecklingen i Storbritannien som ett exempel på vissa internationel-

la tendenser. Medinflytande har formats olika i olika länder. I Tyskland har de fackliga organisationerna integrerats i ledningsprocessen i högre grad än i något annat industriland. I USA tog fackföreningsrörelsen för många år sedan ställning för en modell där löntagarinflytandet byggde på detaljreglering i kollektivavtal, en väg som markerade tydliga partsroller och särintressen, vilket bidrog till fackets marginalisering. I Storbritannien har utvecklingen över några decennier varit mest dramatisk. I viss mening kan debatten där ses som en pågående rekonstruktion av det gamla "tradeunionistiska" paradigmet som påverkat europeiska fackföreningar ställningstaganden i hundra år. Vad betyder denna scenförändring?

Huzzard visar i sitt bidrag hur participation, påverkan och partsrelationer ser ut och har förändrats i Storbritannien. Han jämför med läget i svenskt arbetsliv och konstaterar att det under de senaste 10 till 15 åren har skett en maktförskjutning till arbetsgivarnas fördel. Genomgående är det ganska ovanligt inom den privata sektorn i Storbritannien med partssamverkan i företags övergripande lednings- och förändringsfrågor. Han ser dock vissa tecken på att den historiskt sett starka oreglerade linjen som varit och är stark i Storbritannien arbetsliv håller på att luckras upp. Implementeringen av EU-direktivet om Information och Samråd har en tydlig potential att ändra Storbritanniens partsrelationer mot en mer reglerad inriktning.

Slutord

De fyra bidragen är samstämmiga i sin hyllning till MBL, om än med ett antal förbehåll. Lagstiftningen rymmer en betydande flexibilitet och de svagheter som framträder idag handlar främst om det innehåll parterna fyllt medbestämmandeavtal och annan lokal tillämpning med. Medbestämmande eller en hög grad av delaktighet och engagemang i arbetet är en förutsättning för svenska konkurrensfördelar i den globala ekonomin, där konkurrensen hårdnat och teknologi och affärssystem likriktas mellan rika och fattiga länder.

MBL ger goda förutsättningar för en samverkanskultur som överensstämmer med den moderna ekonomins behov av spelrum för enskilda medarbetare och deras kreativitet och initiativ. "Kontraktet" mellan arbetsgivare och arbetstagare har, som flera av författarna här påpekar, försvagats. Betoningen på värde för aktieägarna som står i viss motsättning till goda och långsiktigt hållbara villkor för löntagarna, riskerar att undergräva den satsning på humankapitalet som framtiden och en uthållig välfärd kräver. MBL var en framsynt svensk institutionell innovation, som dock löpande behöver ses över och förnyas med inspirerande innehåll.

November 2007

Klas Levinson, Casten von Otter och Jan Wallenberg