Birger Simonson

Klas Levinson och Jan Wallenberg (red):

Medbestämmande i det nya arbetslivet: Forskare analyserar och diskuterar inflytande i arbetslivet

Arbetsliv i omvandling 2008:1, Växjö: Institutionen för samhällsvetenskap

Lagen om medbestämmande i arbetslivet antogs av riksdagen 1976 och trädde i kraft 1 januari 1977. Lagen innehåller – förutom reglering av löntagarinflytande – regler om kollektivavtal, förenings- och förhandlingsrätt samt medling. Medbestämmandedelen i lagen utgörs av regler om förhandling och information. De innebär i princip att arbetsgivaren åläggs att lämna information och har skyldighet att förhandla. En viktig utgångspunkt är att dessa regler skall ersättas med avtal mellan parterna (Simonson 1989 s 134-135).

Avtalen kom dock att dröja och först 1982 slöts Utvecklingsavtalet mellan LO/PTK och SAF. Innehållet innebar en kraftig reträtt för LO/PTK. Den del av medbestämmandet som LO från 1971 och framåt betecknat som den viktigaste av alla, personalfrågorna, ingick inte i avtalet. PTK hade inledningsvis ställt sig utanför de regelrätta förhandlingarna i denna förhandlingsomgång eftersom organisationen mycket starkt höll på att samtliga delområden skulle vara med i avtalet (Simonson 1989 s 179-180).

Birger Simonson är professor i historia vid Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.
Birger.Simonson@av.gu.se

Svårigheterna att få fram ett centralt avtal demonstrerar tydligt de motsättningar som, efter det att lagen trätt i kraft, rådde mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivarorganisationen. På det centrala avtalet följde avtal längre ner i organisationerna och efterhand omfattades allt fler arbetsplatser av lokala avtal. Därmed gick arbetet med inflytandefrågorna in i en ny fas i det svenska arbetslivet.

Tre decennier efter det att medbestämmandelagen antogs av riksdagen ställer sig fyra forskare frågan hur medbestämmandet fungerar i dagens arbetsliv. Sociologen Casten von Otter tar utgångspunkten i den nya ekonomin, företags-

ekonomen Klas Levinson jämför medbestämmandet i privat och offentlig sektor och statsvetaren Jan Wallenberg studerar förskjutningen från förhandlingskultur till samverkanskultur i offentlig sektor. Dessutom gör företagsekonomen Tony Huzzard, med utgångspunkt i brittiskt arbetsliv, jämförelser av deltagande och partsrelationer i Sverige och Storbritannien.

Utgångspunkten i von Otters bidrag är att samverkansprocesserna har försvagats i den nya ekonomin och att relationerna mellan parterna i högre utsträckning än tidigare måste ta hänsyn till marknaden: ”De maktmedel som MBL lade i händerna på löntagarna har delvis förlorat sin kraft i takt med att marknaderna tagit över rollen som arbetslivsregimens geni.” En av de många programmatiska teser han presenterar är att ett arbetsliv som genomsyras av en samverkanskultur och bejakar de anställdas personliga utveckling ger dock konkurrensfördelar framför dem som inte gör detta. En annan av dessa är att den moderna produktionen, såväl på verkstaden som på kontoret, utförs bättre som lagarbete än som enskilda prestationer. Den helt eller delvis självstyrande gruppen har därmed framtiden för sig. Ytterligare en sådan tes är att arbetet bör bevaras som ett av de centrala livsprojekten hos människor. Bakgrunden till hans farhågor är de senaste decenniernas ökning av andelen löntagare som sätter fritiden före arbetet i svaret på frågan vad som ger livet mening. Om arbetet åter skall bli ett centralt livsprojekt måste de anställda bland annat vara delaktiga inte bara i beslutsprocessen utan också i de värderingar och förväntningar som ligger till grund för företagets strategi och utvecklingsplaner. Framställningen innehåller många spännande perspektiv och utgör ett ambitiöst försök att utifrån ett helhetsperspektiv placera löntagarinflytandet i en global, nationell, organisatorisk och individorienterad kontext.

I Klas Levinsons bidrag fokuseras arbetsgivarnas syn på partssamverkan i offentlig och privat sektor. Han konstaterar att privata chefer mellan åren 1996 och 2003 upplever en minskande nytta med samverkan. Enligt cheferna har också löntagarinflytandet minskat kraftigt under samma tid, medan ett starkt löntagarinflytande är vanligare i offentlig sektor. En anledning som anförs till skillnaden kan vara att de fackliga företrädarna kommer in tidigare i beslutsprocesserna i offentlig jämfört med privat sektor. Samtidigt framträder en bild i båda sektorerna av en majoritet chefer som är nöjda med det fackliga inflytandet och majoriteten anser att systematisk samverkan skapar legitimitet och förankring bland de anställda.

Förändringarna inom den offentliga sektorn karaktäriseras av Jan Wallenberg som en utvecklig från förhandlingskultur till samverkanskultur. En annan förändring är att utvecklingen parallellt gått från högre till lägre nivåer i organisationen. Arbetsgivare och fackliga representanter eftersträvar ett mer lokalt, informellt och verksamhetsförankrat system för inflytande än det tidigare mera

centraliserade och förhandlingspräglade systemet. Han konstaterar dock att de fackliga representanterna och cheferna i hans undersökning inte är överens om övergången till mera informella system. Medan cheferna, föga förvånande (min anmärkning), vill ha informella system vill de fackliga representanterna ha kvar mera formella system. Tyvärr analyseras inte denna för löntagarinflytandet så centrala fråga.

Tony Huzzard beskriver det traditionellt låga inflytandet i Storbritannien, men ger också intressanta exempel på att situationen långsamt ändras genom en ökad beredskap att gå fram med nationell lagstiftning och genom implementering av EU-direktiv. I jämförelse med Sverige, bland annat på grund av MBL, ligger Storbritannien långt efter, som vi alla redan visste. En viktig anledning som anförs är att attityderna hos motparten markant skiljer sig mellan de båda länderna, där de svenska arbetsgivarna ser klara fördelar med att ha med sig de anställda i beslutsprocesserna.

Varje bidrag i antologin är läsvärt och behandlar centrala frågor för utvecklingen av inflytandefrågorna, men tyvärr är det vattentäta skott mellan bidragen. Det hade annars varit intressant om till exempel Huzzard med utgångspunkt i brittiska erfarenheter diskuterat von Otters misstanke att kombinationen LAS och MBL leder till en frivillig inlåsning bland de anställda som minskar deras möjlighet att använda sitt främsta påtryckningsmedel: hotet om att sluta sin anställning. I Storbritannien är rörligheten på arbetsmarknaden mycket stor, delvis till följd av bristen på anställningstrygghet. Men har verkligen det för den engelske arbetsgivaren påtagliga hotet att den anställde säger upp sig lett till större lyhördhet för den anställdes krav? Svaret skulle uppenbarligen ha blivit nej.

Boken som helhet pläderar för att de anställdas medverkan i beslutsprocesserna är positiv både för de anställda och för företaget/organisationen. Särskilt von Otters bidrag ger genom dess mångfacetterade beskrivning av inflytandets förutsättningar många uppslag till fortsatt forskning om medbestämmandets förutsättningar och effekter.

Referens

Simonson B (1989): *Arbetarmakt och näringspolitik: LO och inflytandefrågorna 1961-1982*. Stockholm: Allmänna förlaget.