

Lokal partssamverkan i förändring

Hur fungerar de anställdas medbestämmande i svenskt arbetsliv? Hur upplever företagsledarna de anställdas ledningsmedverkan? Som en resurs eller som en belastning? Har det skett någon förändring under det senaste decenniet? Detta är några frågor som behandlas i artikeln utifrån resultaten från en enkätstudie genomförd 2003. Dessa jämförs med resultaten från en liknande studie från 1996 och visar att löntagarföreträdarnas inflytande och aktivitet i ledningsprocesserna minskat. Ett annat huvudresultat är att andelen företag där företagsledarna anser att samverkan är till nytta för företaget har minskat kraftigt; från 70 till 46 procent under den studerade perioden.

Förutom en pilotstudie från 1996 har det under det senaste decenniet inte gjorts någon mer omfattande vetenskaplig undersökning av hur anställdas medbestämmande fungerar i svenskt arbetsliv och vad det betyder för företag och anställda. Det är mot bakgrund av denna kunskapsbrist och de förändringar som pågår i svenskt arbetsliv som Arbetslivsinstitutet i samverkan med PTK och LO påbörjade ett forskningsprojekt med syftet att kartlägga och analysera vad det är för mönster och utvecklingstendenser som dominerar partssamverkan i stora och medelstora företag i svenskt näringsliv.¹ Under våren 2003 genomfördes i samarbete med SCB en enkätundersökning som vände sig till verkställande direktörer samt till företrä-

dare för arbetar- och tjänstemannaklubbar vid ett stratifierat slumpmässigt urval av 555 företag.² Svarefrekvensen var 61 procent för VD, 54 för PTK och 48 för LO.

Avsikten med artikeln är att utifrån uppgifter från denna och 1996 års studie analysera mönster och förändringar i svenskt näringsliv i fråga om medbestämmandets betydelse för företag och anställda.³ Det är

Klas Levinson är fil dr i företags-ekonomi och verksam på Arbetslivsinstitutet.

Klas.Levinson@arbetslivsinstitutet.se

1. Projektets styrgrupp bestod av Pelle Lantz, LO, Klas Levinson, Arbetslivsinstitutet och Bo Ragnar, PTK.

2. Urvalsramen var företag med mer än 25 anställda inom SNI 01–74 enligt SCB:s Företagsregister. Populationen delades in i tre strata (25–99, 100–499 och 500- anställda). En enkätversion gick till företrädare för LO och PTK anslutna klubbar, en andra till företagens verkställande direktör.

3. För en mer omfattande redovisning av syfte, metod och resultat hänvisas till forskningsrapporten *Lokal partssamverkan – en undersökning av svenskt medbestämmande* (Levinson 2004).

främst två aspekter som aktualiseras och som är centrala i vetenskaplig debatt om effekter av lokal partssamverkan. Den första är om man från företagsledningens sida upplever de anställdas ledningsmedverkan som en resurs eller en belastning för företaget (Guest & Peccei 2001, Heller m fl 1998). En frågeställning är om den på det hela taget positiva bild av samverkan, som kom fram vid analyserna av 1996 års data, fortfarande är giltig (Levinson 1997). Den andra aspekten som tas upp i artikeln rör aktörernas, i första hand företagsledningarnas, bedömningar av löntagarnas inflytande och ställning i ledningsarbetet.

Artikeln disponeras utifrån dessa två aspekter och inleds med den om löntagarmedverkan av berörda upplevs som resurs eller belastning. Därefter behandlas hur löntagarföreträdarnas inflytande och ställning i ledningsprocesserna bedöms ha utvecklats mellan åren 1996 och 2003. I avsnittet "arbetsmiljö och arbetstider överst på rankinglistan" identifieras vad det är för områden av medbestämmandet som prioriteras.

Minskande nytta för företag av medbestämmande

Andelen företagsledare som gör en positiv totalbedömning av medbestämmandets⁴ betydelse för företaget, har minskat markant – signifikant på 95-procentnivån – sedan mätningen 1996; från 70 till 46 procent, och andelen som anger negativa effekter har ökat från 7 till 11 procent (*tabell 1*).⁵ Vidare har det skett en ökning av "varken eller" gruppen, det vill säga de som svarar att "för- och nackdelar är ungefär lika stora" på frågan "om du väger för- och nackdelar med löntagarmedverkan för företaget, vad är dina erfarenheter?". Det har således skett en signifikant minskning av antalet företag

Tabell 1. VD:s erfarenheter av för- och nackdelar för företag med partssamverkan 2003 och 1996. Procent.

	2003	1996
Mycket negativt	2	1
Ganska negativt	9	6
Varken eller	43	23
Ganska positivt	33	53
Mycket positivt	13	17
Totalt	100	100
Antal svarande	246	290

där VD anser att samverkan har positiva effekter.

Äldre företagsledare gör mer positiva bedömningar än yngre. Exempelvis i gruppen under 38 år är det enbart en fjärdedel som anger positiva erfarenheter. Sambandet mellan företagsledares ålder⁶ och deras bedömning av samverkans betydelse för företaget är statistiskt säkerställt. Orsakerna har inte undersökts närmare, men kan ha att göra med skillnader i utbildning och erfarenheter. En inte alltför vågad gissning är att utvecklingen mot minskat utrymme för medbestämmandefrågor i högskoleutbildningen av ekonomer och företagsledare spelar en viss roll.

Det är också statistiskt säkerställt att det finns ett samband mellan företags storlek efter antal anställda och företagsledares

4. Orden lokal partssamverkan och medbestämmande används omväxlande, och står för dialogen mellan arbetsgivare och löntagarföreträdare som det regleras av MBL. Genomgående undersöks medverkan via löntagarnas fackliga representanter. Anställdas direkta medverkan tas inte upp i artikeln.

5. Doktoranden Fredrik Augustsson har svarat för de statistiska bearbetningarna.

6. Medelåldern är 48 år för företagsledarna i undersökningen.

erfarenheter av nyttan. I företag med mellan 25 och 100 anställda är andelen ledare med positiva erfarenheter lägst, och andelen med negativa högst. I storföretag (mer än 500 anställda) har en så stor andel som 69 procent positiva erfarenheter av löntagarmedverkan, medan 7 procent har negativa. En mer detaljerad indelning i tolv storleksklasser visar på styrkan (signifikant på 99-procentnivå) i sambandet med företagsstorlek. En anledning till de mer positiva erfarenheterna i storföretag kan vara att ledarna där har mindre möjligheter än i små företag att direkt kommunicera med de anställda och skaffa sig en uppfattning om deras inställning i olika frågor som rör förändringar i företag. En annan orsak kan vara "skalfördelar", att tidsåtgången för partssamverkan inte ökar i samma takt som antalet anställda som ska företrädas, vilket gör att den relativa tidsåtgången för samverkan minskar ju större företaget är.

För att få en mer preciserad bild av vad det är för för- och nackdelar med partssamverkan som vd:ar upplever, görs i enkäten en uppdelning i tre positiva och tre negativa aspekter. I *tabell 2* är positiva och negativa påståenden rangordnade efter andelen svarande som instämmer helt eller delvis (4 plus 5). Andelen som instämmer är ungefär lika stor (en tredjedel), som de som inte gör

det. Samma storlek har "varken eller" gruppen.

En majoritet av företagsledarna anser att löntagarnas medverkan "leder till längre beslutsprocesser". Andelen har ökat sedan 1996 då den var 40 procent. Att beslutsprocesser förlängs är inte särskilt förvånande då hanteringen generellt drar ut på tiden ju fler som medverkar och uttalar sig. Vidare kan nämnas att vd:ar vid 39 procent av företagen inte tycker att samverkan är kostsam, medan en dryg fjärdedel tycker det.⁷

En farhåga, som framförts i debatten om partssamverkan, är risken för formalisering och byråkratisering av ledningsarbetet (Heller m fl 1998). Som tabell 2 visar är det mindre än en femtedel av företagsledarna som hävdar att medverkan "bidrar till konflikter och blockeringar". I vilken mån det är en låg siffra kan givetvis diskuteras, men det är ändå 81 procent som inte hävdar det. I jämförelse med 1996 års undersökning är det dock fråga om en ökad andel som anser att medverkan leder till konflikter och blockeringar.

De mest framträdande positiva aspekterna är kopplade till ledningens möjligheter

7. Kostnaderna preciseras och diskuteras i Levinson (2004).

Tabell 2. VD:s erfarenhet av betydelsen av löntagarnas ledningsmedverkan. Procent. (Antal svarande varierar mellan 281 och 285.)

	Instämmer inte alls			Instämmer helt	
	1	2	3	4	5
Beslut förankras bättre hos anställda	11	15	33	30	11
Underlättar genomförandet av svåra beslut	10	19	32	34	5
Ger ledningen nya idéer	21	32	30	14	3
Förlänger beslutsprocessen	7	11	27	38	17
Är kostsam för företaget	18	21	34	17	10
Bidrar till konflikter och blockeringar	25	28	28	16	3

att legitimera beslut och att genomdriva dem. Företagsledare vid 41 procent av företagen anser att samverkan "gör att beslut förankras bättre hos anställda". En något mindre andel anger "gör det lättare att genomföra svårare beslut". Vid vart sjätte företag anser VD att löntagarmedverkan "ger ledningen nya ideer", vilket är en klar minskning sedan 1996. Sammantaget tyder resultaten på att ledningen menar att samverkan spelar större roll för att föra ut och legitimera fattade beslut, än att fånga upp anställdas idéer och önskemål. Det är således mer fråga om en nedåt- än uppåtgående kommunikation.

Jämfört med läget vid mitten av 1990-talet har det således skett en förskjutning i riktning mot minskande andel företag där samverkan av VD upplevs positivt. Exakt styrka i denna tendens är dock svår att ange då frågor och svarsskalor inte var identiska vid båda mätillfällen. 1996 tillfrågades VD i vilken utsträckning löntagarmedverkan "ger bättre förankring och snabbare genomförande", vilket motsvarar två påståendena i den nu aktuella enkäten: "beslut förankras bättre hos anställda" och "underlättar genomförandet av svåra beslut". Svarsskalorna är heller inte exakt lika. En transformering av den femgradiga skalan, som användes 2003, till den fyrgradiga 1996 (där mittenalternativen fördelas på övriga kategorier) visar att andelen som anger positiva effekter minskat med 10 till 20 procentenheter.

Sammanfattningsvis tyder våra resultat på att samverkan av företagsledare vanligtvis uppfattas ha en positiv effekt på företag, ofta ingen effekt alls, men sällan en negativ. Det ligger väl i linje med slutsatsen från Levines och Tysons (1990) analys av ett stort antal empiriska studier hur anställdas direkta och indirekta "participation" påverkar företags effektivitet. Studien visar

också på en tydlig förändring sedan 1990-talets mitt, vilken innebär att andelen företag där VD anger positiva effekter minskat och andelen som anger negativa ökat.

Minskat inflytande för arbetstagarrepresentanterna

I fråga om artikelns andra huvudaspekt, den om löntagarnas ställning i ledningsprocesserna, visar tidigare studier att deras företrädare generellt sett spelar en ganska blygsam roll i framtidsformande beslut om produktutveckling, investering, förvärv och utlands-etablering (Levinson 1991). Inflytandet i dessa frågor är oftast av typen "rådgivande funktion", vilket står för att företagsledningen hämtar in löntagarnas synpunkter innan det formella beslutet fattas. Hur inflytandet utvecklats på dessa områden är inte möjligt att ange eftersom de inte är med i 2003 års undersökning.

Resultatet från enkätstudien (*tabell 3*) visar att löntagarnas inflytande, enligt VD:s bedömningar, har minskat på ett signifikant sätt (på 95-procentnivån) sedan 1996 inom områdena arbetsmiljö, arbetsorganisation, omplacering och arbetstider.⁸ Stort inflytande ("avgörande" plus "stor" roll) uppnås vid 44 procent av företagen jämfört med 79 procent 1996. Andelen där löntagarinflytandet är litet ("begränsad" plus "liten" roll) har ökat till 56 från 21 procent. En vidare uppdelning av data från 2003 på fyra inflytandegrader ger följande bild: avgörande roll vid 7, "stor" vid 37, begränsad vid 35 och liten roll vid 21 procent av företagen.

8. Jämförelsen måste tolkas med försiktighet då frågor och inflytandeskalor skiljer sig något åt i de två studierna.

Mätskillnader⁹ kan ha viss betydelse, men knappast ändra riktningen: det har skett en minskning av löntagarorganisationernas inflytande. Den är också tydlig vid en närmare analys av inflytandegrader för de fyra områdena – arbetsmiljö, ändrad arbetsorganisation, omplacering och arbetstider – som mäts vid båda tillfällena. Det visar sig att andelen företag med stort löntagarinflytande har minskat på ett statistiskt säkerställt sätt inom alla områdena.

För att få en mer preciserad bild av löntagarnas inflytande år 2003 görs en uppdelning på sju områden. Som framgår av *tabell 4* är arbetsmiljöfrågor det område där löntagarorganisationerna bedöms ha mest inflytande: de spelar stor eller avgörande roll

vid drygt hälften av företagen. Merparten av det praktiska arbetsmiljöarbete sköts idag av fackliga skyddsombud bland annat med stöd av arbetsmiljölagen, vilket kan vara en av flera orsaker till den stora vikt som området ges. Omplacering av personal kommer därefter på en inflytanderanking: vid knappt hälften (47 procent) bedöms man ha stor eller avgörande roll. Arbetstider är på tredje plats med stor eller avgörande roll vid 42 procent. Arbetstidens totala omfattning, förläggning, regler för skiftarbete, övertid och vila samt ersättningsnivåer är frågor där facket historiskt har visat stort engagemang såväl lokalt som centralt. För medlemmarna är det konkreta områden där förändringar är direkt synliga på samma sätt som exempelvis lönefrågor. Efter arbetstider kommer jämställdhetsfrågor. Längst ner på inflytanderankingen är förändring av arbetsorganisationen, personalens kompetensutveckling och organisations- och bemanningsfrågor. För personalens kompetensutveckling och utbildning är inflytandet litet (liten eller begränsad roll) vid drygt tre fjärdedelar av företagen, vilket är anmärkningsvärt särskilt

Tabell 3. VD:s bedömning av fackligt inflytande år 2003 och 1996. Procent.

	Stort		Litet	
	2003	1996	2003	1996
Arbetsmiljö	61	93	39	7
Ändrad arbetsorganisation	29	65	71	35
Omplacering	45	77	55	23
Arbetstider	39	80	61	20

Antal svarande är 293 för år 1996 och 247–248 år 2003. (Stort inflytande består 2003 av "avgörande" plus "stor" roll, och 1996 av "mycket" och "ganska" stort).

9. Materialet från 2003 är korrigerat genom att företag med mindre än 50 anställda är exkluderade och vikterna justerade.

Tabell 4. Löntagarorganisationernas betydelse inom sju områden år 2003, enligt VD. Procent. (Antal svarande varierar mellan 291 och 294.)

	Avgörande roll	Stor roll	Begränsad roll	Liten roll
Arbetsmiljöfrågor	7	50	26	17
Förändring av arbetsorganisation	3	28	43	26
Omplacering av personal	9	38	32	21
Personalens kompetensutveckling	-	23	47	30
Arbetstider	8	34	40	18
Jämställdhetsfrågor	3	32	35	30
Organisations- och bemanningsfrågor	1	21	48	30

när facken själva identifierat området som centralt för att säkra personalens anställningsbarhet.

Studien mäter inte det som ibland benämns för indirekt inflytande. Även om löntagare inte är med i vissa skeenden, kan det faktum att de har rätt att agera, om än i efterhand, komma att påverka företagsledares agerande. De kan påverkas av vad de kan förvänta sig att löntagarna accepterar. Att fastslå skillnader i ledningens handlande beroende på om partssamverkan finns eller inte, kräver dock ganska komplicerade komparativa metoder; några sådana har inte ingått i föreliggande studie.

Anställdas nytta av samverkan, enligt företrädarnas bedömning,¹⁰ inom de sju områden ser ut på följande sätt: ”mycket stor” nytta vid 20 procent av företagen, ”ganska stor” vid 35, ”ganska liten” vid 29 och ”mycket liten” vid 16. Vid drygt två tredjedelar av företagen rör det sig om mycket eller ganska stor nytta vid frågor om arbetsmiljö. I fråga om arbetstider bedöms de anställda ha stor nytta vid drygt sex av tio företag. Organisationsfrågor finns längst ner av de sju områdena. Arbetarnas företrädare anser oftare än tjänstemännens att samverkan gagnar anställda i frågor om arbetsmiljö, arbetstider och personalens kompetensutveckling. Tjänstemännen, å andra sidan, anger oftare ”stor nytta” vid arbetsorganisatorisk förändring, omplacering av personal, organisations- och bemanningsfrågor och jämställdhetsfrågor. Olika arbetsuppgifter, närhet till ledningen och bedömningar av inflytandemöjligheter kan ligga bakom dessa skillnader.

Försvagad ställning

Förutom att arbetstagarföreträdarnas inflytande minskat sedan 1996 har deras ställ-

ning i ledningsprocesserna försvagats.¹¹ Den generella bilden från enkätstudien är att löntagarrepresentanterna sällan är med i det viktiga arbetet när förändringar initieras och grundas. När de kommer in i processerna kartläggs i studien utifrån frågan ”när kommer företrädarna som först in i beslutsprocesser för viktiga ledningsfrågor?”, som besvaras utifrån en fyrgradig indelning i faser: *initiering* när problem och möjligheter identifieras, *beredning* när utredning sker, *beslutsstillfället* med formellt avgörande samt *genomförande* när beslut förverkligas. Även om denna indelning gör våld på verkligheten, kan den ändå vara befogad för att få en första överblick över förloppen.

Enligt VD är löntagarföreträdare med initialt vid 15 procent av företagen. Medverkan stiger brant i beredningsfasen (59 procent). I fas tre (beslutsstillfället) stiger medverkan med 20 procentenheter. Sett över de fyra faserna är medverkan 15, 74, 94 och 100 procent. Motsvarande andelar 1996 var 17, 84, 94 och 100 procent. De som kommer in initialt och i beredning har således minskat något, vilket innebär att senare inträde blivit vanligare. Förskjutningen minskar löntagarnas möjligheter att påverka beslutens inriktning och utformning.¹² Samtidigt minskar risken att dras in i ledningens synsätt och förlora den egna

10. Tendenser till över- och underskattningar vid indirekt mätning gör att resultaten måste tolkas med försiktighet. Det finns en tendens att företrädarna överdriver nyttan inte minst då de vill visa upp resultat (Sverke 1995).

11. I artikeln behandlas inte frågan om medbestämmande via representanter i ökad grad kommit att ersättas av direkta medverkansformer.

12. Hur handlingsutrymmet påverkas av sent inträde behandlas i Levinson (2004).

profilen. För ledningen kan sent inträde vara önskvärt, inte minst när den ser löntagarnas medverkan som ett sätt att legitimeras beslut, snarare än att finna nya idéer.

En andra aspekt på löntagarnas ställning, utifrån företrädarnas åsikter, är att den ofta är ganska passiv och av typ ”främst lyssnande roll” och ”begär mer information” vid 44 procent av företagen enligt LO och 53 procent enligt PTK (61 procent enligt VD). Störst aktivitet, ”utforma egna alternativ”, är ganska ovanlig (tabell 5). Den högsta aktiviteten ”utforma egna alternativ” förekommer vid en sjättedel av företagen. LO-fackligt aktivitetsmönster är: lyssnande roll vid 25 procent av företagen, begär information vid 19, ställer egna krav vid 36 och utformar egna alternativ vid 20 procent. PTK-företrädarens aktivitetsmönster är för de sju områdena: lyssnar vid 34, begär information vid 20, ställer egna krav vid 30 och utformar egna alternativ vid 16 procent av företagen. Den högsta aktivitetsgraden rör arbetstider, arbetsmiljö och förändring av arbetsorganisationen, där ”ställa egna krav” och ”utforma egna alternativ” är aktuellt vid drygt hälften av företagen. Områden där man oftast är minst aktivt är jämställdhet och personalens kompetensutveckling. Inom dessa områden har PTK:s representanter fört

fram egna krav eller utformat egna alternativ i 30, respektive 36 procent av företagen.¹³

När VD anger aktivitetsgrad tonas den aktiva rollen ner något och den passiva upp. Aktivitetsprofilen för de undersökta företagen är enligt VD: ”främst lyssnande roll” 34 procent, ”begära mer information” 27, ”ställa egna krav” 30 och utforma egna alternativ 9 procent. Arbetsmiljö och arbetstider är de områden där hög aktivitetsgrad som utforma egna alternativ och ställer egna krav, är vanligast. De områden där de oftast (knappt hälften) är minst aktiva, det vill säga nöjer sig med att lyssna eller begära mer information, är jämställdhetsfrågor samt organisations- och bemanningsfrågor.

Redovisningen av samverkans betydelse för företag och anställdas avslutas med en summerande sambandsanalys genom en enkel korstabulering mellan VD:s bedömning av medbestämmandets effekter och arbetstagarföreträdarnas bedömningar av inflytandegrad. Det ska här nämnas att i gruppen VD:ar som anger att samverkan är

13. ”Icke aktuellt” svaren är exkluderade. Om företag med ”inte aktuellt” tas med i beräkningen sjunker givetvis det fackliga engagemanget inom övriga svarsalternativ i motsvarande grad.

Tabell 5. Fackets aktivitetsgrad inom sju områden år 2003, enligt LO/PTK. Procent.

	Främst lyssnande roll	Begär mer info	Ställer egna krav	Utformar egna alternativ
Arbetsmiljöfrågor	23/34	17/11	40/40	20/15
Förändring av arbetsorganisation	28/32	22/14	32/44	18/10
Omplacering av personal	30/34	23/18	24/30	23/18
Personalens kompetensutveckling	27/30	15/34	43/17	15/19
Arbetstider	14/29	13/13	42/31	31/27
Jämställdhetsfrågor	28/38	22/32	34/18	16/12
Organisations- och bemanningsfrågor	28/43	21/15	33/30	18/12

Antal svarande ligger mellan 136–203 för LO och 173–204 för PTK.

Tabell 6. Nyttan av medbestämmande för företaget, enligt VD, och inflytandet för den fackliga organisationen, enligt LO-företrädare, år 2003. Procent.

VD:s åsikt om medbestämmande	LO-företrädarnas åsikt om medbestämmandet	
	Litet	Stort
Nackdel och likgiltigt	40	11
Fördel	24	25

till nackdel ingår också de som angett "varken eller" (se tabell 6).

Som tabellen visar är det en stor grupp företag där varken VD eller LO-företrädare¹⁴ upplever nytta (respektive stort inflytande) med att samverka i ledningsfrågor. Vid en fjärdedel av företag upplever de båda aktörsgrupperna nytta respektive inflytande. Där kan man tala om "ömsesidig nytta", det vill säga en vinna-vinna liknande situation (Guest & Peccei 2001). Vid drygt var tionde (11 procent) företag har anställdas företrädare stort inflytande, medan VD upplever samverkan som negativt eller "varken eller". Vid knappt en fjärdedel ser VD nytta, medan företrädare anger att de har litet inflytande.

Arbetsmiljö och arbetstider överst på rankinglistan

Studien ger möjligheter att identifiera vad det är för områden av sju preciserade – arbetsmiljöfrågor, förändring av arbetsorganisation, omplacering, kompetensutveckling, arbetstider, jämställdhetsfrågor och bemanningsfrågor – som i den praktiska hanteringen fokuseras och vilka som tonas ner. Ett sätt att bestämma fokusering är att beakta, ranka och indexera, företrädarnas upplevda inflytande, aktivitetsgrad och nytta för anställda. Vidare att ta hänsyn till VD:s bedömning av löntagarnas inflytande,

aktivitetsgrad och nytta för företaget. Med en indexerad rangordning synliggörs grupperingarnas skiftande självupplevda betydelse, aktivitet och nytta för de sju olika områdena. Det är ett försök att tydliggöra på vilka områden facken lägger fokus, agerar mest offensivt och betyder mest. Indexet är baserat på medelvärden i lednings-, LO:s och PTK:s svar (vilka adderats och korrigerats för vikter). Den första siffran anger den samlade rangordningen för området från 1 till 7.

Rankingen ger således en samlad bild av aktörernas fokus. Tabellens sammanlagda värde "totalt" baseras på de tre gruppernas rankingar. Personalens kompetensutveckling, respektive organisations- och bemanningsfrågor har samma rankingvärde. Det senare området har lägre sammanlagt indexvärde och hamnar därför på sjätte plats. I den bild av aktörernas fokus som växer fram

14. Andelarna för tjänstemännen skiljer sig mycket litet från LO gruppen.

Tabell 7. Ranking över LO:s och PTK:s upplevda betydelse, aktivitetsgrad och nytta, samt VD:s syn på fackets betydelse, aktivitetsgrad och nytta för företaget år 2003.

	LO	PTK	VD	Totalt
Arbetsmiljöfrågor	2	2	1	2
Förändring av arbetsorganisation	6	4	4	4
Omplacering av personal	3	3	3	3
Personalens kompetensutveckling	5	7	5	5
Arbetstider	1	1	2	1
Jämställdhetsfrågor	7	5	6	7
Organisations- och bemanningsfrågor	4	6	7	6

Antal svarande: LO 130–198, PTK 111–199, VD 240–268, totalt 547–648.

(tabell 7) går det att identifiera tre olika grupper av områden: arbetstider och arbetsmiljö är viktigast, och minst viktiga är frågor om personalens kompetensutveckling, organisation och bemanning och jämställdhet. I en mellangrupp finns förändring av arbetsorganisation och omplacering av personal.

Avslutande synpunkter

Den bild som undersökningen 1996 gav att anställdas medbestämmande i svenskt näringsliv på det hela taget fungerade väl och skapade nytta såväl för företag som anställda, behöver nyanseras mot bakgrund av resultaten från studien 2003. Andelen företag där företagsledare anser att partssamverkan är till nytta har minskat kraftigt och andelen som anser den vara till skada för företaget har ökat. Till bilden hör att företagsledarna i ökad utsträckning ser löntagarnas medverkan främst som ett effektivt sätt att legitimera fattade beslut, snarare än en process för att ta till sig anställdas idéer och synpunkter.

I fråga om studiens andra huvudaspekt om löntagarföreträdarens ställning och inflytande i ledningsprocesserna visar resultaten att det skett minskningar sedan 1996. Graden av löntagarinflytande inom fackliga kärnområden har minskat samtidigt som löntagarföreträdarna ofta kommit in allt senare i ledningsprocesserna, vilket innebär en begränsning av handlingsutrymmet för påverkan. Till bilden hör att löntagarnas agerande i förändringsprocesserna blivit mindre aktivt och mer inriktat på rollen som kravställare.

Denna utveckling kan ses som uttryck för att det i svenskt näringsliv blivit mindre vanligt att medbestämmandet fungerar enligt kooperativ teoris "vinna-vinna-situation" i betydelsen att anställda såväl som ledning har nytta av gemensamt problemlösande och ansvarstagande. Vid en påtaglig hög andel företag tycker varken företagsledare eller löntagarföreträdare att medbestämmandet är något meningsfullt, som ger berörda något större värde. Risken är, om den utveckling som redovisats i artikeln håller i sig, att det medbestämmande som kanaliseras via anställdas företrädare i ökad utsträckning upplevs som något ganska formellt, som inte ger berörda någon större nytta.

Referenser

- Guest D & Peccei R (2001) "Partnership at Work: Mutuality and the Balance of Advantage" *British Journal of Industrial Relations*, 39/2, s 207–236.
- Heller F, Pusic E, Strauss G & Wilpert B (1998) *Organizational Participation*. Oxford University Press, Oxford.
- Levine D & Tyson L (1990) "Participation, Productivity, and the Firm's Environment" i Blinder AS (red) *Paying for Productivity*. Brookings Institute, Washington.
- Levinson K (1991) *Medbestämmande i strategiska beslutsprocesser*. Uppsala universitet, Uppsala.
- Levinson K (1997) "Medbestämmande i förändring." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 3, s 109–121.
- Levinson K (2004) *Lokal partssamverkan – en undersökning av svenskt medbestämmande*. Arbetsliv i omvandling 2004:5, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Sverke M (1995) *Rational Union Commitment. The Psychological Dimension in Membership Participation*. Psykologiska institutionen, Stockholms universitet.