

BroadVoice

Broadening the spectrum
of employee voice
in workplace
innovation

National report - Sweden

Sammanfattning

Luleå University of Technology

Jan Johansson, Kenneth Abrahamsson



Co-funded by the
European Union

Sammanfattning

Former för inflytande och påverkan i arbetslivet är en viktig del av den europeiska arbetsmarknaden. Det blir allt vanligare att anställda blir inbjudna att delta direkt i de utvecklingsprocesser om äger rum på arbetsplatsen. I EU-projektet BroadVoice är syftet att lyfta fram de olika villkoren för medbestämmande, både indirekt medbestämmande genom fackföreningens representation och direkt medbestämmande på arbetsplatsen via ny teknik, förbättrad arbetsmiljö eller kompetensfrågor. För mer information, se: <https://workplaceinnovation.eu/about-broadvoice/>.

I denna rapport beskriver vi situationen på den svenska arbetsmarknaden baserat på tre studier: en litteraturstudie, en beskrivning av det institutionella ramverket kring medbestämmande i Sverige, och fyra fallstudier som ger exempel på användning av representation och direkt medbestämmande.

I den svenska litteraturstudien fann vi att nästan alla svenska exempel visar att direkt medbestämmande har varit framgångsrikt ur ett medarbetarperspektiv. De flesta har någon typ av koppling till Lean-produktion och de metoder som ingår där, till exempel daglig planering, kvalitetsarbete och förslagssystem. Man kan sålunda fråga sig hur detta är möjligt utan att fackföreningarna har en aktiv roll i projekten, lean-produktion kan vara ganska utmanande ur ett fackligt perspektiv.

För att förstå detta måste man vara förtrogen med det svenska institutionella ramverket som är baserat på starka fackföreningar som formar arbetsmarknaden med kollektivavtal utan inblandning från staten, den så kallade svenska eller nordiska modellen. Den bilden är inte helt sann när det gäller Sverige, under 1970-talet fanns det ett nära samarbete mellan fackföreningarna och den socialdemokratiska regeringen om ledde till en omfattande löntagarvänlig lagstiftning på arbetsmarknaden. Den mest betydelsefulla var medbestämmandelagen som trädde i kraft 1974, och som innehåller en skyldighet att informera (och förhandla) före alla större tekniska och organisatoriska förändringar som görs på arbetsplatsen. Det finns praktiskt taget ingen möjlighet för företag att hålla sig under radarn och ignorera fackföreningarnas åsikter.

I denna miljö med starkt indirekt medbestämmande kan vi också se två typer av institutioner som stödjer direkt medbestämmande; de som skapar förutsättningar för ökad inflytande genom forskning och utbildning (t.ex. AFA, Prevent, Sunt arbetsliv, Gilla jobbet) och de som skapas specifikt för att öka direkt medbestämmande (t.ex. Produktionslyftet, Universellt utformade arbetsplatser). De två strategierna så klart nära sammankopplade, där den ena ligger till grund för den andras och vice versa.

I vår studie hittar vi inte någon konflikt mellan direkt och indirekt medbestämmande i Sverige. Det finns många program och aktiviteter som stödjer direkt medbestämmande, men fackföreningarna har en hand med i alla, ofta tillsammans med arbetsgivarna. Vi hittar inget exempel på en dold agenda där arbetsgivare försöker att kringgå fackföreningarna för att försvaga deras position. Det finns en konsensus om att rationell och effektiv produktion är grunden för det välstånd som kan fördelas i förhandlingar mellan parterna. Denna konsensus faller tillbaka på ett kollektivavtal (Saltsjöbadsavtalet) som ingicks så tidigt som 1938.

Gruvstrejken 1969 var en annan vändpunkt och stimulerade den socialdemokratiska regeringen, med stöd av fackföreningarna, att vidareutveckla den svenska modellen genom lagstiftning. Under 1970-talet genomfördes omfattande reformer i arbetslivet och inom vuxenutbildning - många i strid

med arbetsgivarna. Under 1980-talet drev fackföreningarna fram idéer om bra arbete som även innefattade välfärdsstatens möjligheter som skydd för den enskilde.

Avsnitt 5 innefattar fyra fallstudier: verkstaden, gruvan, kommunen och lagret. Fallen har inte valts ut slumpmässigt, utan vi har, efter samråd med fackliga företrädare på central nivå, sökt efter fall som på ett intressant sätt belyser direkt medbestämmande och hur det överensstämmer med den svenska modellen, som till stor del grundar sig på indirekt medbestämmande.

Det intryck man får när de fyra fallen studeras tillsammans är den optimism och framtidstro som kännetecknar tillverkningsindustrin och den privata tjänstesektorn, medan det i den offentliga sektorn handlar om att lösa brådskande problem för att få verksamheten att fungera utan ökade kostnader. Verkstaden och gruvan har båda planer på att utvidga sin verksamhet, medan kommunen har fullt upp med att lösa akuta problem med både hög personalomsättning och sjukfrånvaro i kombination med ett krav från det svenska Arbetsmiljöverket på att förbättra dess arbetsmiljö. Lagret ligger någonstans mitt emellan när det står inför ett nytt sätt att organisera logistik och uppgifter, ett sätt som kan medföra en risk för algoritmisk styrning av arbetet med monotona och utarmade uppgifter som ett resultat. I det studerade lagret har arbetsgivare och fackföreningar försökt att undvika en sådan utveckling. Den så kallade dubbla omställningen - den digitala och gröna omställningen var inte så synlig i våra fallstudier.

På ett eller annat sätt har alla våra fallstudier ställts inför stora utmaningar men hittat bra lösningar där direkt medbestämmande har varit en viktig del. Även om det finns strukturella likheter mellan de olika fallstudierna som ofta kan kopplas till den svenska modellen, finns det stora skillnader och intressanta avvikelser som diskuteras vidare i vår text.