

# KONFLIKT OCH SAMVERKAN PÅ ARBETSMARKNADEN I USA

*Av sekreteraren HERMAN HOLM, Industriens Utredningsinstitut*

EN SVENSK som söker informera sig om förhållandet mellan företagare och fackföreningar i USA frapperas redan på ett tidigt stadium av den — jämfört med Sverige — ringa grad av enhetlighet och likformighet som utmärker detta område. Inställningen till förhandlingar och andra kontakter mellan parterna, uppträdandet vid konflikter och inte minst relationernas prägel av objektivitet eller ensidighet, av förståelse eller likgiltighet för den andra partens åsikter växlar mycket påtagligt mellan olika delar av landet, mellan olika industrigrenar och olika företag, vilket gör det utomordentligt svårt att fälla ett sammanfattande omdöme om förhållandena där. Man märker också snart att konflikt och samverkan mellan parterna många gånger överskrider gränserna för vad man vanligen finner i vårt land. Man kan knappast undgå att uppmärksamma å ena sidan den hätska och bittra ton och de våldsamma metoder som utmärka somliga arbetskonflikter och å andra sidan det mycket avancerade, konstruktiva samarbete som förekommer i många företag. Man kan heller inte låta bli att lägga märke till den experimentlust och vilja att göra pionjärinsatser som amerikanerna visa prov på även då det gäller att skapa mera harmoniska »industrial relations».

Ett alltför allmänt omdöme om förhållandet mellan arbetsmarknadens parter i USA kan vidare inte ta tillräcklig hänsyn till att graden av konflikt eller samverkan kan vara helt olika på »högre nivå», mellan storföretagens högsta ledning och fackförbunden på arbetarsidan (arbetsgivareorganisationer förekomma som bekant endast i ringa utsträckning), och på »lokal nivå», mellan ledningen vid de olika driftsenheterna i dessa företag och de lokala fackföreningarna. Man får det bestämda intrycket att relationerna på högre nivå framför allt mellan ledningen för nyckelindustriernas jätteföretag och branschorganisationerna på fackföreningssidan

äro betydligt mera konfliktbetonade än mellan dessa organisationers lokala enheter. De ofta våldsamma sammanstötningarna mellan »Big Business» och »Big Labor», som av naturliga skäl kommit att sätta sin prägel på helhetsbilden, äro sålunda långt ifrån alltid någon återspeglning av lika djupgående motsättningar på det lokala planet. Å andra sidan kan man i en del fall, särskilt vid några av de största företagen inom bilindustrien, peka på motsatsen: koncernledningen och den fackliga branschorganisationen ha träffat avtal som vittna om samarbetsvilja eller i varje fall ömsesidig respekt, medan förhållandet mellan parterna vid de olika driftställena i hög grad utmärkes av antagonism och konflikt.

Bilden av förhållandet mellan företagare och fackförening i USA är sålunda långt ifrån enhetlig. Om man inskränker sig till att betrakta den större och medelstora industrien i de stora industriområdena i öststaterna och mellanvästern, är det emellertid knappast någon tvekan om att man i flertalet fall skall finna att motsättningarna äro mera djupgående och konfliktladdade än i Sverige. Avtalsuppgörelserna präglas oftare av tvång och hot om konflikt, och bägge parter anstränga sig mera att pressa motparten till det yttersta utan större hänsyn till återverkningarna på de framtida relationerna, medan man i vårt land i de flesta fall eftersträvar att söka sig fram till en för bägge parter acceptabel kompromiss. I USA har anpassningen mellan företagare och fackförening ännu långt kvar till det »modus vivendi» som på det hela taget präglar situationen i Sverige.

Detta kan synas ganska naturligt om man betänker att denna anpassningsprocess i USA pågått i större skala endast sedan 1930-talet, då fackföreningsrörelsen på allvar blev en maktfaktor att räkna med. Under förutsättning av en samhällsutveckling i övrigt som inte skärpte motsättningarna, skulle man sålunda kunna vänta sig en tendens till avspänning och fredligare förhållanden, allteftersom parterna på ömse håll tillvinna sig större »mognad». De förnämsta hindren för en sådan utveckling synas inte alltid ligga i svårigheter att komma överens om olika materiella villkor, även om dessa i de flesta fall skjutas i förgrunden. Djupare sett förefaller striden att gälla vissa av bägge parter som livsviktiga ansedda principer och grundläggande värderingar.

För det första betraktar man alltjämt både på företagar- och fackföreningshåll striderna med den andra parten i stor utsträckning som en kamp för tillvaron — man anser att det är själva existensen som en självständig part som står på spel. Fackför-

eningarna eftersträva att vinna ett mera definitivt fotfäste och en mera tryggad ställning i företagen, vilket främst tar sig uttryck i krav på tvångsanslutning till fackföreningen. Det mest avancerade kravet kallas »closed shop» och innebär att företaget endast får anställa arbetare som tillhåller fackföreningen. En sådan avtalsklausul är visserligen olaglig enligt Taft—Hartley-lagen men det hindrar inte att den alltjämt förekommer. Den vanligaste är emellertid »union shop» som innebär att arbetsgivaren har rätt att anställa vem han vill (om det inte står i strid med senioritetsreglerna), men de nyanställda måste gå in i fackföreningen senast 60 dagar efter anställningen.

Företagarna å sin sida bekämpa energiskt denna inskränkning i handlingsfriheten som ett accepterande av fackföreningarnas säkerhetskrav medför och vilket de anse strida mot i Amerika rådande principer om individens frihet. I ännu högre grad motsätta de sig fackföreningarnas strävanden att göra en rad frågor, i vilka företagen anse sig ha oinskränkt beslutanderätt, till föremål för gemensamma beslut genom kollektivavtal. Enligt lagen kunna förhandlingar begäras kring löner, arbetstid och andra anställningsvillkor. Fackföreningarna ha undan för undan gjort anspråk på en allt vidare tolkning av »andra anställningsvillkor», och ha i allmänhet också lyckats med detta. Utvecklingen synes gå i den riktningen att även frågor om arbetets planering och organisation göras till föremål för förhandlingar.

Dessa ofta mycket bittra strider om avtalsområdets omfattning ha mer och mer kommit att gälla de s. k. »management prerogatives», däribland även företagsledningens uteslutanderätt att leda och fördela arbetet. I sitt motstånd på denna punkt är det företagen som kämpa för sina rättigheter och sin ställning, och den aktuella debatten i USA berör lika mycket »tryggheten för företagen» som »tryggheten för fackföreningarna».

Denna kamp för sina rättigheter som bägge parter äro djupt engagerade i pekar på en annan omständighet, som försvårar och fördröjer anpassningen mellan företagare och fackförening i USA. Den kan nämligen även betraktas som ett uttryck för att parterna på olika sätt betona och uppfatta några i amerikansk kultur och tradition mycket väsentliga värden. När fackföreningarna göra anspråk på ökat inflytande på ett allt vidsträckt område och kräva tvångsanslutning till fackföreningen, uppfattar man detta på företagarhåll som en allvarlig kränkning av elementära fri- och rättigheter och av i amerikansk tradition ledande principer:

»the right of a man to run his own business as he sees fit», individuell handlingsfrihet och principen att var och en skall slå sig fram av egen kraft. Fackföreningarna å sin sida ha bl. a. härlett sina krav från dels samma dels andra såsom lika livsviktiga och självklara ansedda rättigheter, som t. ex. »var mans rätt att få göra sin röst hörd i beslut som gäller hans eget väl eller ve», frihet från auktoritär kontroll i den dagliga gärningen etc. Kraven från fackföreningshåll äro sannolikt delvis även ett uttryck för den besvikelse som många arbetare känna över att de i USA så starkt betonade grundsatserna om social jämlikhet och allas lika chanser att slå sig fram till en bättre position i samhället i viss mån mist sin realitet för den stora massan anställda inom industrien. Drömmen om »opportunity» och »individual achievement» har i vida kretsar efterträtts av en mindre romantisk men mera realistisk strävan efter kollektiv säkerhet.

Denna olika uppfattning om väsentliga värden och den djupt rotade känslan för oförytterliga och självklara rättigheter som man anser sig förfoga över på ömse håll har kommit och kommer alltjämt bägge parter att många gånger känna en stark *moralisk* indignation över den andra sidans handlingssätt. Detta bidrager säkerligen i hög grad till att ge de amerikanska arbetskonflikterna deras våldsamma och oförsonliga prägel. I samma riktning verkar även den hos somliga företagare förekommande uppfattningen, att fackföreningarna inte representera arbetarnas intressen utan äro att betrakta som hänsynslösa och ofta ohederliga konkurrenter till företaget om arbetarnas lojalitet och bevägenhet.

Det är inte svårt att förstå att utvecklingen av förhållandet mellan företagare och fackförening i USA omfattas med spänt intresse så gott som överallt i världen. Det är inte nog med att de amerikanska arbetskonflikterna kunna få vittgående internationella återverkningar. Relationerna och styrkeförhållandet mellan arbetsmarknadens parter kunna knappast undgå att sätta spår i den amerikanska samhällsbilden och de inverka givetvis även på vilka vägar den amerikanska arbetarrörelsen kommer att slå in på i fortsättningen.

Förutsägelseerna om den framtida utvecklingen växla starkt mellan olika bedömare. De mera pessimistiska bland dem betvivla möjligheten av en fortskridande anpassning i riktning mot mera stabila förhållanden. De anse inte att man kan räkna med att arbetarrörelsen kommer att visa tillräcklig moderation i sina krav på allt fördelaktigare villkor, vilket slutligen kan leda till ett

sammanbrott för den fria företagsamheten i Amerika. Man kan även, om än mera sällan, få höra folk som äro benägna att tro, att arbetarrörelsen kommer att utvecklas i allt radikalare riktning och så småningom ge upphov till en klasskonflikt av marxistiskt snitt i USA.

Å andra sidan saknas inte röster som förutspå inte blott att klyftan mellan företagare och fackförening kommer att överbryggas utan även att den ömsesidiga anpassningen kommer att leda fram till ett intimt samarbete på jämställd basis även på de tekniska och företagsekonomiska områdena. Till stöd för denna uppfattning hänvisa de till företag där sådana avancerade samarbetsformer förekomma, särskilt till de fall där den s. k. Scanlon-planen framgångsrikt tillämpas.

Förespråkarna för dessa mera ytterlighetsbetonade uppfattningar äro emellertid i minoritet. Det stora flertalet bedömare synas anse att man under förutsättning av i stort sett oförändrade ekonomiska, sociala och politiska förhållanden kan räkna med en fortsatt, långsamt skeende anpassningsprocess mellan företagare och fackförening grundad på ett allt allmännare respekterande på ömse sidor av den andra partens existensbehov. Allteftersom fackföreningarna få en mera garanterad ställning som förhandlingspart och befästa sin position i samhället överhuvudtaget kunna de överge de primitivare metoder som kommit till användning i kampen för att vinna erkännande och trygghet. De tidigare ledarna, som vunnit sin ställning framför allt på grund av sin stridbarhet och kanske även sina revolutionära aspirationer, efterträdas av moderatare män med vidare perspektiv, inriktade på att använda mera affärsmässiga metoder. För företagarna innebär detta att de kunna förhandla sig till överenskommelser utan att i varje läge behöva känna att de kämpa för sitt fortbestånd som fria företagare. Även på företagarsidan innebär generationsväxlingen i allt större omfattning att ledare med förståelse för de sociala och psykologiska problemen inom industrien träda till, män som acceptera fackföreningarna som motståndare i stället för att söka göra sig kvitt dem med mer eller mindre lagliga medel.

I och med en sådan utveckling av relationerna bortfaller ett av de viktigaste skälen till en radikaliserings av den amerikanska arbetarrörelsen som inom sig hade kunnat bära fröet till djupgående sociala konflikter. Klassmotsättningar äro emellertid föga sannolika i USA även av andra orsaker: Den amerikanska arbetarrörelsen präglas inte på långt när av den ideologiska likriktning

som kännetecknar motsvarande rörelser i Europa, den är inte »proletär» och den tror inte på klasskampen. Amerikanska arbetare äro — liksom amerikanen i allmänhet — förhållandevis litet klassmedvetna. De stora skillnader i förmögenhet, inflytande och prestige som naturligtvis lätt kunna iakttas i det amerikanska samhället uppfattas mindre som skillnader mellan olika klasser och mera som individuellt betingade olikheter.

En utveckling i riktning mot en mycket nära samverkan mellan företagare och fackförening även i tekniska och företagsekonomiska frågor förefaller flertalet bedömare inte heller sannolik. Detta skulle innebära att fackföreningarna fingo ungefär samma slag av medbestämmanderätt i företagens ledning som den tyska fackföreningsrörelsen uppsatt som mål. Det är emellertid inte troligt att de amerikanska fackföreningsledningarna i någon större utsträckning skulle vara beredda att ikläda sig det medansvar som en medbestämmanderätt på sådana områden skulle medföra.

Snarare är nog den inställningen förhärskande bland dem att de därmed i alltför hög grad skulle riskera sin handlingsfrihet och möjligheterna att kritisera företagsledningen. Faran för en splittring inom de egna leden skulle därigenom bli överhängande och mera radikala element inom rörelsen skulle rycka till sig ledningen. En sådan uppfattning hindrar emellertid inte att ett samarbete av Scanlon-typ under speciella omständigheter kan realiseras i enstaka, särskilt mindre företag. Någon större omfattning räknar man inte med att tillämpningen av Scanlon-planen kommer att få inom överskådlig framtid. För närvarande är det endast ett dussintal företag som använder den med framgång.

En mera realistisk bedömning av möjligheterna till en fortskridande anpassning mellan företag och fackförening och de former under vilka denna kan komma att ske förefaller att peka i riktning mot den typ av avtal som år 1950 ingicks mellan General Motors och United Automobile Workers. De viktigaste klausulerna i denna överenskommelse, som allmänt betraktas som en milstolpe i utvecklingen av relationerna mellan arbetsmarknadens parter, äro: (1) avtalet gäller i fem år, under vilken tid det inte kan sägas upp och inga stridshandlingar få företas, (2) arbetarna få en automatisk löneökning varje år på 4 cent i timmen, som beräknats motsvara den årliga produktivitetsökningen, (3) lönerna köpkraftgaranteras: en uppgång i levnadskostnadsindex medför en motsvarande höjning av lönerna, (4) en modifierad »union shop», vilket innebär att nyanställda måste gå in i fackföreningen 60 dagar efter

anställningen, men de ha rätt att lämna den efter ett års medlemskap om de så skulle önska.

Ett längre gående närmande mellan parterna på högre nivå än som återspeglas i detta avtal anser man knappast kan komma i fråga åtminstone inom de närmaste tio åren. Avtalet ger även uttryck åt en strävan å ömse sidor att genom kollektiva förhandlingar söka sig fram till en överenskommelse utan myndigheternas medverkan. Detta har onekligen mycket stor betydelse för den fortsatta utvecklingen. Man har nämligen all anledning att anta, att förhållandena liksom hittills i hög grad komma att influeras av i vilken utsträckning parterna komma att använda sig av ekonomiska maktmedel inom ramen för kollektiva förhandlingar, resp. av politiska maktmedel genom direkta eller indirekta påtryckningar på de exekutiva och lagstiftande myndigheterna. De tendenser till »politisering» av relationerna, som under trycket av inflationskonjunkturens och rustningsbehovens speciella krav kunnat konstateras på senare år — inte minst under den stora stålkonflikten på våren 1952 — ha utan tvekan haft ett mycket ogynnsamt inflytande på förhållandet mellan de båda parterna.

På lokalnivå, i det dagliga umgänget mellan företagsledning och fackförening, där man är mera oberoende av institutionella hänsyn, bli de personliga egenskaperna hos ledarna på ömse sidor ofta av utslagsgivande betydelse. Här kan man peka på att förhållandet mellan parterna i en rad välkända företag nu uppnått ett tillstånd av vad man har kallat »antagonistic cooperation». Detta innebär att företagsledning och fackförening erkänna sitt beroende av varandra och enas om att respektera varandras existensbehov, dock utan att någon av dem ger avkall på sina egna mål och intressen. Situationen inom sådana företag har i många fall blivit föremål för intensivt studium från forskarnas sida och även fått en omfattande publicitet. Under trycket av konkurrensen från dessa företag och av den allmänna opinionen är det inte osannolikt att allt flera företag och deras fackföreningar komma att bemöda sig om att nå fram till ett liknande förhållande.