

Den nya arbetsrätten

Sedan 1966, då det nu gällande företagsnämndsavtalet slöts, har arbetslivet genomgått en radikal förändring. Nya, mindre hierarkiska beslutsformer har vuxit fram. Formella ordergångar har alltmer börjat ersättas av beslutsdelegering och beslut i samverkan. Den allmänna bedömningen av denna utveckling har varit klart positiv. Även om på kort sikt vissa svårigheter gjort sig gällande, har fördelarna övervägt. Gradvis har den insikten vuxit fram, att beslut som fattas under aktiv medverkan av de direkt berörda i längden ger ökad stabilitet och effektivitet åt verksamheten. Därför har utvecklingen kunnat äga rum utan stöd av ny lagstiftning.

Förslaget från den s k § 32-utredningen innebär ett tydligt brott i denna utvecklingskedja. Det gäller i stor utsträckning majoritetsförslaget, där arbetsgivarrepresentanterna gått med ganska långt i tron att de därmed lyckats säkra en bred kompromisslösning. Men framförallt gäller det den berämda LO/TCO-reservationen, som av arbetsmarknadsminister Ingemund Bengtsson snabbt upphöjdes till det "egentliga" majoritetsförslaget. Den debatt om "makten" i företagen som därefter förts är märklig. Det är som om de senaste tio årens erfarenheter av praktiskt reformarbete hade gått spårlöst förbi.

Här är inte platsen att detaljgranska de olika delarna i vare sig huvudförslaget eller löntagares reservationen. Det är tillräckligt att konstatera att vi kan vänta oss en lag om förhandlingsrätt och kollektivavtal vars praktiska konsekvenser är omöjliga att överblicka.

Den kommande lagstiftningen öppnar nära nog obegränsade möjligheter för de fack-

liga organisationerna att ingripa i företagens dagliga skötsel. Allting som inte uttryckligen överenskommit i kollektivavtal skall kunna bli föremål för förhandlingar och strejker under pågående avtalsperiod. Inga gränser sätts för vilken sorts frågor som skall vara förhandlingsbara. Produktionens inriktning, utläggande av en beställning, beslut om en investering – allt blir förhandlingsbart. Enligt LO/TCO-reservationerna skall arbetsgivaren åläggas så omfattande förhandlings- och informationsskyldigheter, att all effektivt arbete kan omöjliggöras.

Den nya arbetsrättslagstiftningen kommer alltså att ställa en rad hävdvunna regler på huvudet. Men kommer den också att radikalt förändra betingelserna för tex företaget? Här erbjuds, förenklat uttryckt, ett optimistiskt och ett pessimistiskt perspektiv.

Enligt den pessimistiska utvecklingslinjen kan man räkna med att handlingsförlamning inträder i många företag. En arbetsgivarvärd måste i fortsättningen räkna med att stort sett varje beslut kan möta protester och krav på förhandlingar från facket. För att inte löpa risken att ständigt få sina beslut ifrågasatta och den löpande verksamheten störd, tvingas arbetsgivaren att inhämta fackets tillstånd i mängder av ärenden snart sagt varje dag. I större företag kommer facket därvid av rent praktiska skäl att bli liktydigt med ordförandena i de avtalsslutande fackförbundens lokalavdelningar, vars ställning således blir utomordentligt stark. Vad som här skymtar är ingenting mindre än ett fackligt kommissarievälde. Att hålla sig värd med de fackliga förtroendemännen blir den första och viktigaste uppgiften för varje ar-

betsgivare, ty det är på fackets nåd verksamheten bedrivs.

Allt talar också för att den fackliga maktutövningen kommer att ge minskad effektivitet genom långsammare beslut, motstånd mot förändringar och fackligt veto mot alla åtgärder som på kort sikt kanske är obekväma men som på längre sikt är nödvändiga för företagets överlevnad. Även på ganska kort tid kan detta leda till att näringslivets utveckling eftersätts och att vårt lands internationella konkurrenskraft äventyras.

Enligt den optimistiska utvecklingslinjen är vad som just sagts en svartmåling och innebär en klar underskattning av de fackliga representanternas omdöme. Ty visserligen kommer den nya lagstiftningen att göra det mesta förhandlingsbart. Men i praktiken kommer varje förständig företagsledning och varje förnuftig fackförening att i flerårsavtal söka reglera principerna för arbetets ledning och den dagliga driften. Av alla ärende-typer blir det därvid bara några få som arbetstagarparten kommer att vilja ha ett direkt medinflytande på. Och med tanke på det ansvar, som de anställdas represen-

tanter i regel känner för sitt företag, är det osannolikt att konflikter med stöd av kvardröjande stridsrätt skulle bli särskilt vanliga. Den invanda svenska samförståndsandan kommer alltså även framöver att präglå umgänget mellan parterna.

Det är naturligtvis svårt att nu avgöra vilken av de båda utvecklingslinjerna, den optimistiska eller den pessimistiska, som kommer att bli verklighet. Ännu vet vi inte hur den blivande lagstiftningen kommer att se ut i sina detaljer. Men tecknen är illavarslande.

Ty om man från LO-och TCO-håll verkligen eftersträvade en vidgad förhandlingsrätt med sikte på fortsatt "samförståndsanda", då hade man inte behövt skriva sin stora reservation till § 32-utredningen. Den bitvis hätska och starkt onyanserade debatt som under ett halvår utgått från LO och TCO och som ytterligare understrukits av de båda organisationernas remissvar, talar inte heller för att det skulle vara samförståndslösningar man är inriktad på. Tvärtom ges tanken om långtgående löntagarmakt en framskjuten plats i alla debattinlägg.