

DELFI

(1998–2001)

– facklig organisationsutveckling

Av Ove Ivarsen



Innehåll

1. Medbestämmandets förutsättningar	4
2. Arbetsgruppens DELFIs analys och förslag	7
DELFI-gruppens analys av situationen	8
Det demokratiska underskottet i arbetslivet	11
3. Sammanfattning av förslag som påverkar utvecklingen	13
Förstärkt förtroendemannalag	14
Översyn av arbetsrätten som helhet	14
Facket – en lärande organisation	14
 Bilaga 1	
Motiv och argument för ett fackligt utvecklingsbolag	17

1. Medbestämmandets förutsättningar

Svensk arbetsmarknad har en lång tradition av samförståndslösningar mellan arbetsmarknadens parter. Efter de för både arbetsgivare och fack nedslående erfarenheterna från storstrejken (1909) följde en lång rad av år där samvaron mellan fack och arbetsgivare präglades av samförståndslösningar snarare än öppna konflikter.

När socialdemokratiska regeringar började leda samhällsbygget kom detta att utvecklas till det som kallats ”den svenska modellen”. Regeringen levererade tydliga ekonomiska och fördelningspolitik förutsättningar mot att arbetsmarknadens parter levererade fred på arbetsmarknaden genom kollektivavtalsöverenskommelser.

Modellens stabilitet byggde på att parterna erkände varandras roller och samhällets överhöghet. Exempelvis var arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, fritt anställa och avskeda anställda en i praktiken oomstridd rätt in på 70-talet. Å andra sidan gavs facken en stark ställning genom föreningsrätten och kollektivavtalslagen.

Genom facklig-politiska samverkan kom en stor del av det politiska reformarbetet att utgöra förbättringar som rörde förhållandena i arbetslivet. Detta accentuerades under 1970-talet då en rad lagar infördes som hade till uppgift att balansera rätten till inflytande över arbetslivets utformning, mellan parterna.

För ökad facklig förmåga att påverka de lokala förhållandena på arbetsplatsen spelade förtroendemannalagen (1973) en avgörande roll. De fackliga företrädarna fick på betald arbetstid verka för arbetskamraterna frågor och kunde på ett helt annat sätt än tidigare bli synliga. Utbildningsnivån kom att höjas betydligt bland de förtroendevalda genom tillkomsten av lagen, som påbjöd att produktionen skulle betala för den utbildning som uppdraget krävde.

1970	2000
”En svensk modell”	Partssamverkan uppbruten
Central samordning	Branschsamverkan ersätter
Nationella perspektiv	Avreglering
Nationell marknad	Global marknad
Arbetslivet politiskt projekt	Tillväxttänkande dominerar
Långsam strukturomvandling	Snabb strukturomvandling

Medbestämmandelagen lottades genom riksdagen 1975 (i kraft 1977) men kom genom den olyckliga lotteririksdagen att försvagas på en rad vitala punkter. Lagen var en starkt polariserande fråga mellan de politiska blocken, inte minst för att den tillerkände facket

en tydlig vetorätt i vissa frågor och slog fast arbetsgivaren skyldighet att förhandla om alla angelägenheter av betydelse på arbetsplatsen. Detta hade tidigare setts som en given del av arbetsgivarens ensidiga rätt att ”leda och fördela arbetet”.

Överhuvudtaget var under framför allt 1970-talet frågan om arbetslivets demokratisering och arbetets humanisering en viktig del av det politiska samhällsprojektet. Arbeta var, i den politiska diskussionen, den viktigaste faktorn för att tillväxt och välfärd och skulle konstituera rätt till inflytande både i samhället och arbetslivet. Arbeta och kapital skulle likställas inför lagen och tillerkännas likvärdiga demokratiska möjligheter att verka för sina intressen.

60- och 70-talens politiska strömningar kom att upplevas som ett hot av arbetsgivare och marknadsteologer. Debatten och förslagen om löntagarfonderna kom att kraftigt utmana den svenska högern och bidra till att SAFs utredare och skribenter började sjunga marknadens lov med vetenskapliga och samhällsekonomiska argument för att påvisa det nödvändiga i att minska fackens inflytande.

70- och 80-talens Sverige präglades av två tydliga parallella rörelser, dels en tämligen stillsam förstärkning av det fackliga inflytandet på arbetsplatserna där facket genom lagarnas stöd började ta plats i styrelserum, arbeta öppet på arbetsplatserna, förhandla om investeringsplaner och träffa medbestämmandeavtal. Över tiden kom detta att påtagligt utveckla och utvidga den fackliga lokala verksamheten, framför allt på arbetsplatser där facket tidigare haft svårt att skapa tydliga strukturer eller påverka.

Men å andra sidan pågick under samma tid en allt ökande makrodebatt där fackligt inflytande misstänkliggjordes och motarbetades, politisk och i samhällsdebatten. I regeringsställning undergrävde de borgerliga partierna fackets möjligheter att verka för ett vidgat lokalt medbestämmande genom att 1992 ta bort de så kallade MBL-medlen. Effekten blev dramatisk, nära 70 procent av finansieringen till den fackliga förtroendemannautbildningen drogs undan, LO-lärargruppen halverade liksom antalet LO-skolor. På förbunden blev effekterna lika påtagliga, antalet verksamhetsansvariga för medbestämmandet drogs ner, informationskonferenser och utbildningar försvann. En stor del av den fackliga infrastrukturen för ökad arbetsplatsdemokrati raserades.

LO-kongressen 1991 markerade på ett tydligt sätt att facket fortfarande såg medlemmarnas inflytande på arbetsplatserna som en av de viktigaste frågorna att driva för framtiden. Upps slutningen var stor kring kongressrapporten ”Det utvecklande arbetet” vars budskap är en utveckling av och fortsättning på 1970-talets politiska grundhållning; arbete konstituerar rätt till inflytande. Så länge anställda inte gavs samma demokratiska rättigheter och medborgarvärde innanför arbetsplatsens väggar som utanför, var samhället i grunden inte fullvärdigt demokratiskt.

Dessvärre kom större delen av 1990-talet att präglas av ett hårdnande samhällsklimat till vilket en rad faktorer bidrog. I skuggan av öststatsdiktaturens fall kom en bitvis segerrusig nyliberalism att prägla det internationella politiska klimatet. Avregleringar av olika slag kom att hanteras ansvarslost av finanskapital och storföretag vilket ledde till svåra samhällsstörningar, i Sverige och utomlands.

Konkurrensen om arbetskraft kom under en stor del av 90-talet att ersättas av konkurrens om arbete vilket i praktiken lamslog möjligheterna att effektivt komma vidare med medbestämmandefrågorna. Till de arbetslöshetsskapande faktorerna hörde också nya kortsiktiga organisationsstrategier för arbetslivet började tillämpas samtidigt som anti-inflationspolitiken minskade medborgarnas köpkraft.

De nya organisationsformerna i arbetslivet, där tidigare hierarkiska beslutsmodeller ersattes av mål- och resultatstyrning i decentraliserade produktionsmodeller, förändrade

påtagligt förutsättningarna för fackligt arbete. Frågor som tidigare löstes i förhandlingar mellan parterna kunde nu avgöras direkt av arbetslaget. Stora produktionsserier ersattes av kundorderstyrd produktion och även inom den offentliga verksamheten blev kundbegreppet styrande för de anställdas arbetsuppgifter och verksamhetens planering.

Den internationella avregleringen hade till uppgift att underlätta ekonomisk tillväxt och handel, en anpassning till rådande politiska uppfattningar om flexibilitet och marknadens expansion. 1990-talets stora bidrag till den globala ekonomiska förändringen har varit just detta; borttagandet av en rad av de möjligheter nationella regeringar haft att begränsa och kontrollera marknadsekonomins utveckling. I Sverige nådde kraven på att avregleringen även skulle omfatta arbetsmarknadslagstiftningen bitvis stormstyrka. Troligen blev just denna fråga det som slutligen hindrade SAF från att stanna kvar i samtalen i den så kallade "Alliansen för tillväxt" under hösten 1998.

Under 1990-talet har flera politiska signaler om en avreglerad arbetsmarknadslagstiftning sänt ut från de olika regeringarna. Arbetslivets demokratisering är inte längre ett viktigt nationellt projekt bland partierna och fackliga försök att föra samtal eller åter skapa den tidigare dialogen inom området har så långt inte varit särskilt verkningsfulla. Denna tendens är global och en följd av de utmaningar alla regeringar brottas med. Den ökande internationella konkurrensen leder länderna till att än starkare prioritera nationell konkurrensförmåga. Inte sällan beskrivs demokratiska rättigheter i arbetslivet som ett hinder för tillväxt och lönsamhet. Den givna fackliga positionen är att demokrati inte på något sätt eller vid något tillfälle kan vara dispositiv. När tillväxtens förutsättningar kommer i konflikt med principer om lika värde och medborgerligt inflytande måste folkrätten gälla.

Marknadens strävan till oberoende och att kunna forma sina egna villkor är det största globala hindret för demokratiska samhällsutvecklingar och vidgad arbetslivsdemokrati. Utvecklingen mot att göra medborgarnas privatekonomi alltmer beroende av kortsiktigt vinsttänkande i arbetslivet har på intet sätt undanröjt den grundläggande konflikten mellan kapital och arbete.

2. Arbetsgruppens DELFIs analys och förslag

Hösten 1998 började arbetsgruppen sin verksamhet efter att KAL-projektets styrgrupp beslutat att utreda förutsättningarna för ett framgångsrikt fackligt arbete med det lokala medbestämmandet och det utvecklande arbetet.

Ledamöter i gruppen har varit:

Lars Granström, ordf.

Leif Håkansson, f.d. Lant

Hans Tilly, Byggnads

Birgitta Hedén, f.d. Kommunal

Tommy Ullberg, Metall

Sanna Melin, f.d. Handels, adj.

Ann-Sofie Hermansson, LO

Renée Andersson, LO

Ove Ivarsen, LO, sekreterare

Gruppen har hittills genomfört 8 möten varav 2 tvådagars.

Som grund för de inledande samtalen i gruppen har en rapport från intervjuer förbundsledningsrepresentanter i 16 av de då 19 LO-förbund utgjort. Avsikten med intervjuerna var att fokusera på förbundens interna verksamhets- och organisationsstrategier vilket ledde till en rad intressanta iakttagelser. (De 3 förbund inte deltog i intervjuerna redovisade praktiska skäl för detta, tidsbrist, resor, etc.).

Förbundens redovisade svar (våren 98) kan kort sammanfattas med följande:

- Alla förbund redovisade oro för sina möjligheter att motsvara medlemsbehoven i framtiden. Man är medveten om att värderings- och intresseförskjutningar skett bland medlemmarna och funderar mycket kring vilken betydelse detta får för förbundens strategier och handlingsmöjligheter.
- Många förbund använde sig av begrepp som "medlemsnära", "konsultativt arbetssätt", "upplevd medlemsnytta" i sina omvärldsanalyser. Genom detta markerar man vikten av att facket agerar synligt och stödjande.
- Medvetenheten är hög om den snabba omvandlingstakten inom de olika bransch- och yrkesområdena. De anställdas kompetensutveckling beskrevs av de flesta förbund som den viktigaste framtidsfrågan.
- Många förbund redovisade oro för möjligheten att rekrytera förtroendevalda och medlemsrekrytera unga i arbetslivet, det vill säga skapa uthållig facklig styrka även i framtiden.

DELFI-gruppens analys av situationen

I gruppens samtal har det växt fram en bild av en facklig rörelse med identitetsproblem och oklar målbild när det gäller det lokala medbestämmandet. Strategier och handlingsmönster som inneburit framgång och facklig styrka på det fördelningspolitiska området har inte med samma goda resultat kunnat tillämpas inom medbestämmandet.

Identitetsproblematik

Identitetsproblem kan uppstå när tidigare självklara fackliga utgångspunkter inte längre synes gälla. Under efterkrigstiden fram till 70-talet kunde den fackliga och politiska arbetarrörelsen genom ord och handling manifesteras visionen om arbetslivets demokratisering.

Klasskänslan innebar den starka upplevelsen av att man trots att man bidrog mest till det välståndsskapande arbetet ändå tvingades till ett socialt underläge. Men arbetet var den viktigaste faktorn för samhällets utveckling och de människor som efter förmåga bidrog till detta hade rätt att känna sig stolta över sina insatser.

Att arbetslivets förutsättningar i allt väsentligt skulle motsvara samhällets demokratisyn var en självklarhet och det faktum att så ännu inte var fallet enbart en fråga om tid. För fackföreningsrörelsen var visionen om ett demokratiskt arbetsliv, som senare kom att uttryckas som det utvecklande arbetet, en lika politiskt som facklig vision. Den hörde starkt samman med föreställningen om en rättvisare värld och en fullständig demokrati.

En rad samverkande faktorer har, framför allt under 90-talet, bidragit till att förändra den fackliga självbilden. Arbetsgivarens och högerns dominans i det offentliga samtalet, nyliberalismens genombrott tillsammans med öststatsdiktaturens fall, den ökande ekonomiska globaliseringen och en svensk massarbetslöshet som facket saknade mental beredskap för är de dominerande faktorerna. Inte bara den fackliga rörelsen, utan även alla dess medlemmar i egenskapen av produktivkraft, upplevde en tydlig devalvering när konkurrensen om arbetskraft för första gången på nära 30 år ersattes av konkurrens om arbete.

Frågan om det utvecklande arbetet på 1991 års LO-kongress blev seklets sista stora manifestation för en vidgad arbetslivsdemokrati. Under fortsättningen av decenniet blev det istället en defensiv kamp för att hävda medlemsintressena där reallönerna hamnade i fokus. För första gången i modern tid mötte facken krav på en nedmontering av arbetsrätten istället för en utveckling. På den offentliga sidan skedde omfattande privatiseringar av verksamheten som måste mötas med nya fackliga strategier vilka ibland innebar långtgående omprövningar.

Sammanfattningsvis är det rimligt att säga att förutsättningarna för fackligt arbete med medbestämmandefrågorna har förändrats drastiskt. Genom den politiska bilden är möjligheten att med traditionell facklig-politisk samverkan utveckla arbetsrätten begränsad. Som vi ska återkomma till är det kanske inte heller detta som i första hand behövs.

Tillika har synen på själva arbetets värde förändrats och därmed även på dem som utförde det. Vilket arbete som utfördes blev mindre viktigt när fokus flyttades från samhällsnytta till tillväxt.

Trots att facken fått underkasta sig en utveckling som i stora stycken motverkat medlemmarnas intressen har man inte givit upp kampen för arbetslivets demokratisering. Demokratibegreppet kan inte vara dispositivt beroende på vilken mänsklig aspekt det ska täcka. Fullvärdighet i samhället kan inte bytas ut mot mindervärde bara för att ett anställningskontrakt upprättats.

Lagstiftningshinder

DELFI-gruppen tror att det är nödvändigt att göra vissa förändringar i arbetsrätten för att skapa jämställda förutsättningar mellan olika medlemsgrupper att ta till vara sina möjligheter till medbestämmande.

Förtroendemannalagens nuvarande utformning missgynnar anställda på små arbetsplatser och därmed förbund som har många sådana arbetsställen. Lantarbetareförbundet har till exempel 1,8 medlemmar i snitt mer arbetsplats, något som alla lätt inser skapar oöverstigliga problem för en rimlig möjlighet till kvalitativ facklig verksamhet.

Inte minst bidrar det till att urholka effekten av Medbestämmandelagen på många små arbetsplatser. Finns inte praktisk möjlighet till facklig tid finns heller inga goda förutsättningar att arbeta med inflytandefrågorna. Men – framför allt blir det en tydlig diskriminering av det fackliga medlemskapets värde på mindre arbetsplatser jämfört med större.

Att få regionala förtroendemän som är betalda av produktionen vore enligt DELFI-gruppen en vettig lösning.

DELFI-gruppens erfarenhet är att andelen facklig tid har sjunkit under främst 90-talet bland arbetsplatsernas förtroendevalda. Utan att fördjupa argumentationen utöver att peka på generella företeelser som rädsla för arbetslöshet, nya arbetsorganisationsmodeller, ökad press i arbetslivet och svårigheter att rekrytera och utbilda förtroendevalda, vill gruppen hävda att den betalda fackliga förtroendemannatiden har sjunkit betydligt.

Om detta är en generell företeelse inom de flesta förbundsområden innebär det ett allvarligt avbräck för möjligheten att bedriva ett företagsdemokratiskt arbete i arbetslagstiftningens andra. Rent konkret innebär det att medlemmarnas förutsättningar på många arbetsplatser är sämre än vad de skulle kunna vara. Man kan tala om att det finns ett icke ianspråktaget demokratiskt utrymme i arbetslivet och att detta utrymme inte primärt beror på brister i lagstiftningen och avtalen utan fackets praktiska förutsättningar att hävda dem.

En stor del av tanken bakom 70-talets reformpolitik blir en chimär inom arbetslivet om inte det finns konkreta förutsättningar att leva upp till den. Och det ställer 90-talets diskussion om arbetsrättens reformering i en helt annan dager; Det är inte en stel och förtryckande arbetsrätt som hindrar individ och arbetsplats att utvecklas utan bristen på dialog och samverkan kring arbetsplatsens gemensamma angelägenheter.

Medlemmen individen får inget inflytande, inte för att lagen hindrar det, utan för att den situation där hon/han ska få utöva sitt inflytande inte uppstår. En teoretisk demokrati men utan praktik därför att det för många medlemmar inte uppstår några val.

Därför behöver en reformering av arbetsrätten ske men utifrån de ursprungliga intentionerna om ett vidgat inflytande för individerna och en balansering av arbetsgivarnas maktövertag. Om detta läggs till grund för en förändrad arbetsrätt kommer det mera att ställa krav på en utveckling än en avveckling av de anställdas inflytande.

Kunskapshinder

Att de så kallade medbestämmandepengarna, ett verktyg för att likställa parternas informationsmöjligheter, togs bort i ett känsligt skede har inneburit ett kraftigt avbräck för en viktig facklig kunskapsuppbyggnad kring arbetsplatsdemokratin.

1991 antog LO kongressrapporten "Det utvecklande arbetet" som var avsedd att bilda startpunkten för en fortsatt offensiv för att erövra "folkhemmets andra våning", det vill säga politisk myndighet även på arbetsplatsen. Samma år beslutade den borgerliga majoriteten att avskaffa MBL-medlen vilket också skedde successivt tills de upphörde helt våren 1993.

De direkta synliga effekterna blev betydande; 3 av 6 LO-skolor lades ner och liknande förutsättningar drabbade en del förbundsskolor. Nära hälften av LOs lärare sades upp när 70 procent av den samlade finansieringen till facklig utbildning försvann i stort sett över en natt.

Den fackliga kunskapsbildningen kring medbestämmandet fick ett grundskott, väl tajmat i tiden, från vilken den aldrig återhämtat sig. Förtroendemannautbildning i cirkelform dominerade och försvann i stort sett. Även den som bedrevs i regionala och centrala internat skars ner kraftigt.

Den praktiska konsekvensen och mera dold, är att över en miljon utbildningstillfällen, där deltagarna diskuterat värdeskiljande uppfattningar om och strategier för ett demokratiskt arbetsliv, sannolikt försvunnit. Alla dessa utbildningar, som kunde varit en verksam del i arbetet att konkretisera LO-kongressens program för det utvecklande arbetet, reducerades till en kunskapsmässig rännil.

Förutsättningarna för facklig kunskapsbildning är idag bekymmersam. Vi når högst 50 procent av våra förtroendevalda med en mera kvalificerad grundutbildning och det vi kan kalla vidareutbildning, det vill säga en återkommande uppgradering av fackliga kunskaper, ligger med en positiv definition på cirka 10 procent.

Detta har skett i en period då arbetslivet präglats av stor förändringstakt. Nya organisationsformer har införts, tillfälliga anställningar ökat och inom den offentliga sektorn har övergången från gemensamt ägande till privat med åtföljande förändringarna av löne- och andra anställningsvillkor gjort att behovet av facklig kunskapsbildning ökat, inte minskat.

DELFI tror inte att det går att återskapa de förutsättningar som MBL-pengarna gav. Istället måste vi utveckla nya modeller och arbetsformer för lärandet. Den fackliga studieorganisationen kan inte ensamt lösa dessa uppgifter utan ansvaret för att ge de förtroendevalda strategiska kunskaper, inte minst för att möjliggöra ett aktivt arbete med arbetsplatsdemokratin, måste delas av alla.

Ett konkret problem är att de enskilda arbetsplatsernas fackliga ledare i högre grad efterfrågar specifika arbetsplatsrelaterade kunskaper medan vårt nuvarande arbetssätt framför allt arbetar med generella. I likhet med arbetslivet som allt mer fungerar kundorienterat och flexibelt måste facket börja hantera sitt eget lärande mera behovsorienterat istället för som hittills, i allt väsentligt utbudsorienterat.

Sammanfattat anser DELFI-gruppen att ansvaret för den fackliga ledarutbildningen måste vidgas, sannolikt genom att nya former för utbildning skapas, både avseende organisation och form.

Det som krävs är en mångdubbling av de nuvarande utbildningsinsatserna och detta ryms inte på något sätt inom den traditionella verksamhetens ramar. Om arbetsplatserna ska få ett meningsfullt kunskapsstöd för det lokala inflytandet och sitt samverkansarbete med arbetsgivaren krävs nya angreppssätt och nya modeller och verktyg som stöder detta.

Organisationsmässiga förutsättningar

Historiskt har facket liksom socialdemokratin haft två viktiga uppgifter, nämligen att utjämna skillnader i makt och förmögenhet. Otivelaktigt har vi varit lyckosammare med förmögenheten än makten, trots att klyftorna i samhället ökat under 1990-talet.

Allvarigare måste vi se på det faktum att vi inte lyckat särskilt väl med arbetsplatsdemokratin, det vill säga maktfrågan. Skälet till att tycka så grundar sig på uppfattningen att individens lika rätt och värde aldrig får vara dispositivt, det vill säga situationsberoende.

Oavsett var du finns i samhället måste du betraktas som likställd med alla andra ur demokratisynpunkt. Löneskillnader kan inskränka dina möjligheter jämfört med andra och måste också ses ur ett demokratiperspektiv men att berövas den fundamentala rätten till demokratiskt inflytande över mitt eget liv i arbetet går inte att försvara med ekonomiska argument eftersom just ökad demokrati är det goda samhällets målsättning.

En facklig organisation som inte framgångsrikt kan företräda medlemmarna i dessa frågor kommer att upplevas begränsad och kraftlös. Och även medlemmar som inte vill vidga fackets politiska inflytande i samhället anser rimligen att de personligen har mer att vinna på ett aktivt och starkt fack på arbetsplatsen än ett passivt och svagt.

DELFİ-gruppen har liksom övriga grupper inom KAL-projektet använt sig av metaforerna *boxing and dancing* för att beskriva facket två roller. Boxingen har historiskt framför allt handlat om facket givna roll att genom kollektivavtal skapa bättre löne- och arbetsvillor. Tanken bakom 70-talets fokusering på centrala medbestämmandeavtal var ett fullföljande av denna strategi, att avtal kan reglera förhållandena mellan parterna fullt ut.

Emellertid visar det sig inte fungera särskilt bra i praktiken. De lokala facken har i stor utsträckning inte kunnat utnyttja lagens möjligheter och därmed flytta fram de anställdas demokratiska positioner. Skälen är, enligt DELFI-gruppen att fackföreningsrörelsen hittills saknat större förmåga att agera strategiskt och taktiskt klokt i samverkansprocesser (*dancingen*) med arbetsgivaren. Lagen ger den formella möjligheten men facket förmåga att fylla intentionerna med en god praktik har varit begränsande.

Dancing består i nära samverkan mellan arbetsplatsens parter och handlar ofta om förändringar och dynamiska utvecklingsprocesser som inte löses i förhandlingar utan i öppna samtal där kunskap, initiativ, förankring och förtroende spelar största rollen. Resultaten är mera beroende av kunskap än relativ förhandlingsstyrka. Kunskapen är ofta knuten till arbetsplatsunika problem och måste utvecklas av de inblandade aktörerna själva. Styrkan i samverkan är beroende av det utrymme de olika aktörerna tillåts ta eller lyckas skaffa sig. Om facket ska slippa vara reaktivt, det vill säga inskränka sig till att reagera på arbetsgivarens initiativ utan istället agera offensivt, kräver detta ofta andra kunskaper än vad de förtroendevalda idag besitter. I stor utsträckning handlar det om metodkunskaper, utan trygghet i att veta hur det demokratiska hantverket ser ut är risken stor att värderings- och organisationskunskaper förblir outnyttjade. Det är i den konkreta handlingen som medlemmarna och deras fackliga företrädare kan påverka och förändra utvecklingen

Det demokratiska underskottet i arbetslivet

Just bristen på kunskap som stöd för det egna tänkandet och handlandet, tror DELFI-gruppen är en viktig anledning till att facket 25 år efter MBL-lagens inträdande inte i någon påtaglig utsträckning lyckat öka arbetsplatsdemokratin. Lagen har ökat fackets möjligheter att påverka och reglera den formella samvaron med arbetsgivaren och innehållet i kollektivavtalen. Men – på alltför många arbetsplatser har lagen inte blivit ett verktyg för de enskilda medlemmarnas reella inflytande över den egna arbetssituationen. Det finns med andra ord en tydlig diskrepans mellan den faktiska situationen och det som vore möjligt att uppnå med andra fackliga strategier för medbestämmandet.

DELFİ-gruppen vill därför tala om ett demokratiskt underskott – eller ett icke ianspråktaget demokratiskt utrymme. Om dagens situation, eller nivå av inflytande för de anställda, är måttet på vår nuvarande förmåga att driva inflytandefrågorna, anser gruppen att fackföreningsrörelsen inte utnyttjar sina möjligheter optimalt. Betydligt fler LO-

medlemmar kunde arbeta under bättre förhållanden, i ett arbetsliv som kännetecknas av större inflytande för gruppen och individerna än vad som nu är fallet.

En stor del av orsaken till att det inte är så är bristen på facklig kunskap och kompetens, tillsammans med kunskaper som kraftfulla i arbetsplatsernas utvecklingsprocesser. Dessa faktorer råder vi över själva eftersom de sammanhänger med hur vi använder våra resurser och formulerar våra strategier. Det är en utmanande tanke att fler fackliga medlemmar kunde ha ett större inflytande över arbetsplatsens utveckling än vad som idag är fallet och att orsaken till viss del beror på facket självt.

3. Sammanfattning av förslag som påverkar utvecklingen

Den tidigare beskrivna dramatiska nedgången inom facklig utbildning påverkar de fackliga ledarnas möjligheter att skapa lokala förutsättningar för en ökad arbetsplatsdemokrati. Kunskapen om det grundläggande organisationsarbetet riskerar att utarmas samtidigt som kunskapen om metodiska och pedagogiska arbetsformer som samlar medlemsuppfattningar och omvandlar dem till fackliga strategier och krav behöver utvecklas.

Strategin måste med nödvändighet bygga på att arbetsplatserna i allt väsentligt utvecklar sin egen fackliga kunskap och sina egna fackliga strategier. LOs, förbundens och avdelningarnas verksamhet måste inriktas på att stödja detta. Dessa ambitioner präglar redan idag den fackliga förtroendemannautbildningen men behöver vidgas till att omfatta strategier för allt fackligt arbete tillsammans med en utveckling av nya metoder för fackligt lärande.

DELFI-gruppen ser en kombination av insatser som nödvändiga för att påverka utveckling på ett meningsfullt sätt. Den senaste förändringen inom den fackliga förtroendemannautbildningen, beskrivet som ett kunskapssystem, är ett sätt att inom nuvarande strukturer anpassa lärandet till nya behov. Men – utöver dessa fortlöpande anpassningar inom det fackliga studiesystemet behövs det nya mera genomgripande fackliga kunskaps- och lärandestrategier som mobiliserar och engagerar större delar av den fackliga verksamheten och organisationen än vad som nu är fallet. Annars kommer ingen reell förändring att ske.

Även facket måste bli en kunskapsorganisation, det vill säga lära sig att använda kunskap strategiskt för att uppnå verksamhetsmål och inflytande. I ett samhälle och ett arbetsliv allt mer präglad av informationens och lärandets betydelse måste även facket bli en lärande organisation. Inte bara genom att ge nya direktiv till de studieansvariga utan fastmer genom att förändra allt fackligt arbetes innehåll och metodik så att kunskap och lärande blir en konsekvens av medlemskapet och deltagandet i det fackliga arbetet.

Genom att LO och förbunden utvecklar nya arbetsformer och stöd för de lokala utvecklingsprocesserna ger vi äntligen ett konkret stöd för det utvecklande arbetet. Makten över det egna arbetet kan bara vinnas av de som finns i verksamheten men stödet från den egna organisationen kan vara skillnaden mellan att lyckas och misslyckas. Och det sannolika är att många lokala företrädare aldrig provat att utmana arbetsgivarna av det enkla skälet att de saknat kunskaper.

Följande är en sammanfattning av de förändringar DELFI-gruppen anser kan bidra till ökat lokalt inflytande för medlemmarna och deras fackliga företrädare, det vill säga ökat medbestämmande i arbetslivet.

Förstärkt förtroendemannalag

Som tidigare påpekats måste LO verka för en förstärkt och utvecklad förtroendemannalag. Stora delar av arbetslivet, nämligen alla mindre arbetsplatser, har i praktiken begränsade möjligheter att använda lagen.

Stora delar av de fackliga medlemskollektiven finns därför på arbetsplatser där den fackliga möjligheten att driva deras intressen är begränsade.

Möjligheten att utse regionala fackliga förtroendemän med ersättning från produktionen måste därför undersökas. FML måste förstärkas, inte tunnans ut som tidigare framförts i samhällsdebatten.

Översyn av arbetsrätten som helhet

Ovanstående förstärkning av FML kan ingå i en översyn av arbetsrätten som helhet. De anställdas position har försvagats i arbetslivet som en följd av ökande krav, nya anställnings- och organisationsformer och avregleringar. Detta har inte tagits hänsyn till i arbetsrätten vilket inneburit en ökande obalans i maktförhållandena till arbetsgivarnas fördel.

Facket – en lärande organisation

Som vi tidigare påpekat måste man i hela den fackliga verksamheten ta konsekvenserna av att behovet av information och lärande ökat. Ansvaret för att motsvara de nya kraven kan inte läggas på en enskild organisationsdel utan måste finnas med i alla verksamheter, beslut och organisationsled inom facket.

I stor utsträckning är detta en metodfråga. Fackligt arbete kan organiseras så att ett större lärande uppstår hos de inblandade. Till stor del handlar det om att planera och organisera arbetet annorlunda. Men – det handlar också om att skapa nya verksamhetsformer och använda nya tekniska hjälpmedel. Ett sådant är IT som innebär nya möjligheter till transparens i det fackliga arbetet och att stödja lärande överallt i den fackliga organisationen.

Det pågående LO-projektet, DLK-projektet, syftar just till detta, att utveckla nya IT-stödda verksamhets- och lärandeformer. TSL-projektet är ett annat projekt som på liknande sätt gått i närkamp med det fackliga behovet av att utveckla nya fackliga verksamhets- och lärandemetoder.

Konkreta uttryck för insatser och metoder som kan göra facket till en lärande organisation är exempelvis följande:

Ökad samverkan mellan policyskapande och verkställande organisationsdelar. Innehållet i facklig utbildning och fackligt lärande måste bli en större angelägenhet för de policyskapande delarna den fackliga organisationen. Utbildningen som ryms i systemen och utbildningsverksamheterna ska stödja de långsiktiga målen för medbestämmandet och ses som delar i en helhetsstrategi.

Förändra kompetensen i organisationen

Om den fackliga verksamheten ska utvecklas i en lärande miljö, kräver detta kunskaper hos de anställda och förtroendevalda ledarna som stödjer detta. Inte minst måste funktionärer utveckla sina metodiska kunskaper för att på bästa sätt kunna stödja arbetsplatsernas behov.

Detta löser man genom att prioritera och efterfråga andra kunskaper ände gängse, samt att målmedvetet utveckla sådana kunskaper genom utvecklingssamtal och individuella kompetensplaner för de anställda i organisationen.

IT

IT-tekniken ger facket möjligheter att informera och kommunicera på ett sätt som tidigare i praktiken inte varit möjligt. Kunskaper som är strategiska för ett ökat lokalt medbestämmande och det utvecklande arbetet kan stödjas via IT. Nätverk kan skapas och lärandeprocesser genomföras där fysisk åtskillnad och resursbrist tidigare utgjorde begränsningar.

IT har idag ett gott genomslag på central nivå men används fortfarande alldeles för begränsat för kommunikation mellan nivåerna i organisationen, för lärandeprocesser och som verksamhetsstöd åt alla de över 200 000 förtroendevalda som verkar på arbetsplatserna.

Ledarutveckling

En lärande organisation förutsätter andra beteenden och kunskaper hos dem som verkar inom den. Metodkunskap tillsammans med utvecklad social kompetens krävs för dem som ska arbeta stödjande i organisationen. Den färdriktning som anges i TSL-projektet och LOs nya Kunskapssystem måste följas upp med nya riktlinjer för rekrytering och kompetensutveckling funktionärer och med ett fullföljande av tankegångarna från tidigt 90-tal om individuella utvecklingsplaner för de enskilda förtroendevalda.

Nätverk

En väsentlig del av KAL-projektets utvecklingsverksamhet har inriktats på att testa hur nätverksmodellen kan stödja arbetsplatsernas utveckling. Det är uppenbart att tillgången till andra förtroendevaldas erfarenheter och stöd i ett nätverk kan bli ett starkt stöd för eget handlande och beslutsfattande.

Nätverket är också en resurs i utvecklandet av kreativa tankar och nyskapande. Att sammanföra förtroendevalda i nätverk för erfarenhetsutbyte runt facklig verksamhet och värderingar kan ge en högre kvalitet åt deras arbete, en kvalitet som innebär utvecklandet av egna kunskaper och handlingsmönster. Lärandets grund finns hos deltagarna själva, likaså kunskapens validering och värde.

Projektarbetsformer

Trots många års arbete inom den fackliga utbildningsverksamheten att etablera öppna fackliga verksamhets- och beslutsprocesser på arbetsplatsnivå är kunskapsbrist fortfarande ett hinder för utvecklandet av effektiva arbetsformer. Lokalt utvecklingsarbete sker företrädesvis i projektliknande former och kräver sin särskilda kunskap. När ny kunskap ska genereras och omsättas i nya handlingsmönster i verksamheten är metoderna viktiga för graden av delaktighet.

Om en större del av den fackliga verksamheten sker i projektliknande arbetsformer ökar därmed det vardagliga lärandet, målet för en lärande organisation. Eftersom arbets sättet ger medlemmarna möjlighet till en aktivare roll och eget lärande bidrar det till att stärka den fackliga positionen på arbetsplatsen. En ökad satsning på metodutbildning i processliknande arbetssätt stöder en sådan utveckling och står därför högt på DELFI-gruppens prioriteringslista.

Fackligt utvecklingsbolag

En hörnsten i en förnyelse av den fackliga strategien för medbestämmandet anser DELFI-gruppen att ett fackligt utvecklingsbolag vore.

Möjligheten att arbeta behovsorienterat med total anpassning efter de lokala kun-

skapsbehoven innebär en helt ny möjlighet att ge stöd för det fackliga agerandet i lokalt utvecklingsarbete och därmed de anställdas intressen.

Dagens lokala utvecklingsverksamhet i arbetslivet är i stor omfattning beroende av extern kunskap, som ofta tillförs via konsulter. Erfarenheter från Kommunals område visar att deras utvecklingsbolag, Komanco, utgör en kraftfull motvikt till andra aktörer på organisations- och utvecklingskonsultmarknaden.

Genom den ansamling av spetskompetens som ett sådant bolag möjliggör kan ett värdefullt bidrag lämnas till LOs och förbundens utvecklingsverksamhet på medbestämmandeområdet. Det kommer i än mindre utsträckning att i framtiden vara möjligt att inom den ordinarie fackliga strukturen anställa tillräckligt med expert- och spetskunskap för att möta behoven. Ett särskilt utvecklingsbolag som kan strukturera sin organisation och verksamhet i samklang med efterfrågan har helt andra möjligheter att göra detta.

DELFI-gruppen har samlat en rad motiv och argument för värdet av ett fackligt utvecklingsbolag, som redovisas i följande bilaga.

Bilaga 1

Motiv och argument för ett fackligt utvecklingsbolag

Arbetsgruppen DELFI har utarbetat ett förslag till en tvärfacklig utvecklings- och utbildningsorganisation som genom nya organisationsformer vill skapa ökande förutsättningar för medbestämmande- och inflytande i arbetslivet.

- Genom annorlunda verksamhetsformer öka de anställdas inflytande på jobbet.
- Stärka individens ställning i arbetslivet och bidra till tillväxt och ökad sysselsättning
- Nya anställningsformer och förändrade värderingar hos medlemmarna skapar tillsammans med arbetsplatsens särprägel behov av ett flexibelt, efterfrågestyrt och konsultativt fackligt arbets- och förhållningssätt.
- Finna former för att låta fackliga kunskaper och erfarenheter fungera som förebilder för arbetslivets utveckling.
- Genom en ny facklig organisationsform för det utvecklande arbetet ökar möjligheten för facket att gå från teori till praktik.
- En ökad efterfrågestyrning som kanaliseras genom en ny verksamhetsform kan bidra till att lösa fackliga prioriteringsproblem
- En ny extern facklig verksamhetsresurs kan utgöra ett kraftfullt bidrag till förbundens egna utvecklingssträvanden genom resurs- och kompetensallokering.
- Genom att tilldela en särskild organisation uppgiften att bidra till facklig kunskaps- och kompetensutveckling runt det utvecklande arbetet, skapas förutsättningar för ett långsiktigt arbete som bidrar till ökad trovärdighet och en upplevelse av stabilitet och kontinuitet.
- En sådan organisation kan också bli ett verksamt stöd för LO-styrelsens långsiktiga strävanden att vinna inflytande över arbetslivets förnyelse
- Genom sin närvaro bidrar en sådan organisation till att skapa ett utvecklingstryck
- En sådan organisation kan ge utrymme för eldsjälar inom medbestämmandeområdet, vilket innebär att alternativa karriärvägar för breddad utveckling skapas
- En sådan organisation kan ge ett verksamt stöd för den tvärfackliga utvecklingen. Aktiverade LO-fack kan leda till att förbundens närvaro inom det lokala medbestämmandet ökar.
- Förbunden kan inte som tidigare lita till politiska lösningar för att lösa arbetslivets inflytandefrågor. LO-facken kan bli en viktig resurs i det lokala utvecklingsarbetet genom sin lokala samordnande nyckelroll.