

En förändrad omvärld kräver ändrade strukturer & arbets sätt

UNDER 90-TALSKRISEN KOM den så kallade Lindbeckkommissionen med förslag som skulle göra svenskt näringsliv och samhälle bättre rustat för framtiden, men få av dessa genomfördes.

Sen dess har vi haft en dramatisk förändring där vi går över från industrisamhälle till tjänste- eller kunskapsamhälle och fått ett näringsliv som inte består av stora producerande företag utan mindre och medelstora tjänsteföretag kombinerat med stora globala producerande företag men med ett väldigt stort tjänsteinslag. Denna utveckling har bland annat möjliggjorts genom IT-utvecklingen som resulterat i en ökad globalisering men också i en motreaktion mot denna utveckling (lokal produktion med mera).

DET FINNS EN TREND kring fokus på den så kallade kärnaffären vilket leder till ökning av outsourcing men också att enheter som tidigare ingått i samma koncern delas upp och bildar egna koncerner. Även vårt arbets sätt ändras, vi arbetar allt mindre i hierarkiska strukturer och allt mer i nätverk och processer. Det har också påverkat våra arbetsplatser så att vi alltmer går från egna rum till aktivitetsbaserade landskap.

Till detta kommer en utveckling där allt färre är anställda och allt fler går över till att arbeta som egenanställda dvs uppdragstagare i egen verksamhet. Så kallat intellektuellt kapital (human-, struktur- och relationellt kapital) har blivit allt viktigare i förhållande till fysiskt kapital. IT-utvecklingen har också resulterat i möjlighet till effektivare resursutnyttjande. Vi behöver inte längre äga resurser utan kan istället köpa dem per enhet. Detta har i sin tur resulterat i uppkomsten av förmedlingsföretag som bara äger tekniken och varumärket och förmedlar kontakt med fristående aktörer.

ALL DENNA FÖRÄNDRING KRÄVER en anpassning till verkligheten, inte bara inom näringslivet, utan också i näringslivets organisationer och dess omvärld. Såväl närings- och skattepolitik, arbetsmarknadspolitik som ägande, organisationsstrukturer och ledarskap är i hög grad utvecklade för gårdagens näringslivsstruktur och måste anpassas till denna utveckling.

NÄRIGSLIVETS OCH FACKFÖRENINGSRÖRELSENS organisationsstrukturer speglar en gammal verklighet med indelning baserad på bransch eller kompetensområden. Emellertid arbetar vi alltmer i verksamhetsprocesser eller nätverk, där bara en allt mindre del är branschspecifikt. I en värld där allt fler företag är små eller medelstora tjänsteföretag kan man inte ha en särskild organisation för varje intresseområde. Därför måste näringsliv och fackförenings organisationer anpassas så att organisationsstrukturen stämmer överens med näringslivsstruktur och arbets sätt. I detta avseende verkar fackföreningarna mer förändringsbenägna än näringslivet.

I EN VÄRLD DÄR KUNSKAP blir viktigare än fysiskt kapital är den tränga sektorn inte längre kapital, utan kunskap och kompetens. Ägandet måste därför i ökad grad baseras på denna tränga sektor istället för "pengar" et vill säga human-, struktur- och relationskapitalet måste ges en tyngre roll i ägandet i förhållande till det finansiella kapitalet. Frågan diskuteras mycket i USA, men här...?

VÅRT SYSTEM FÖR LÖNEBILDNING är i hög grad baserad på kollektivet och inte på den enskilde. Som vi har sett är näringslivet idag, med ett stort kunskapsinnehåll, beroende av möjligheten att kunna knyta kunskap och kompetens till sig i form av enskilda nyckelpersoner, så kallad talent management. Därför måste lönebildningen ändras så att man stöder denna utveckling liksom att vi måste flytta vårt ensidiga fokus på lönekostnadsutvecklingen inom den producerande sektorn till det konkurrensutsatta näringslivet generellt, det vill säga ändra det så kallade industriavtalet.

VI MÅSTE OCKSÅ HA FLERA ERSÄTTNINGSFORMER att spela med, där delägande är en, men där lön fortsätter att spela en viktig roll liksom möjlighet till individuell utveckling. Det innebär ett behov av ökad lönespridning, men för att det ska vara politiskt möjligt måste extrema ersättningar till "ledande befattningshavare" förmodligen reduceras.

VÅRT SKATTESYSTEM är ett lapptäcke som inte ändrats strukturellt sedan 1981. Ett arv från detta är uppdelning av beskattning

mellan arbete och kapital, vilket skapar en hopplös gränsdragningsproblematik. Istället måste skattesystemet stödja utvecklingen mot den relativa ökningen av humankapital i form av möjlighet att knyta personer till sig genom ägande eller på annat sätt. Även näringspolitiken måste ställas om så att den stödjer utvecklingen mot mindre och medelstora tjänsteföretag.

ÖVEREFTERFRÅGAN PÅ ARBETSKRAFT samtidigt med arbetslöshet visar att arbetsmarknaden inte fungerar.

Vi har av tradition valt att ersätta fungerande marknad för arbete med centrala avtal (den så kallade Svenska Modellen). Det fungerade så länge näringslivet bestod av ett fåtal stora företag och den fackliga anslutningsgraden var hög. Tillväxten i svenskt näringsliv sker dock för närvarande i hög grad i mindre och medelstora tjänsteföretag där den fackliga anslutningsgraden är lägre.

Vi föreslår därför att:

- Näringslivets och arbetstagarnas intresseorganisationer förnyas och samordnas så att de stöder befintlig näringslivsstruktur
- Skatte-, arbetsmarknadspolitik och lönebildning ändras så att de stöder utvecklingen av näringslivet så som det verkligen ser ut idag. Det innebär justeringar i den svenska modellen, harmonisering av beskattning mellan arbete och kapital och ett accepterande av lönespridning.



Debattskribenter är Mikael Wallgren och Anders Kron vid Convendor. ●