

Indflydelse og medbestemmelse betaler sig – for begge parter

Kurt Bosse

Hvorfor er der så få arbejdsgivere, som har set det store ubrugte potentiale, der ligger i at give medarbejderne den nødvendige indflydelse? I denne artikel ser jeg nærmere på det gådefulde fænomen, at arbejdsgivere har meget svært ved at lade medarbejderne på arbejdspladserne få indflydelse og medbestemmelse.

Til dagligt arbejder jeg med at optimere arbejdslivet for HK/Privats 160.000 medlemmer. Ud over den almindelige sunde fornuft ligger der i min faglige bagage en række erfaringer og kendskabet til en række undersøgelser. De konkluderer enslydende, at det "kan betale sig", at arbejdsgiverne behandler sine ansatte ordentlig. Her taler jeg frem for alt om medarbejdernes mulighed for indflydelse og medbestemmelse i arbejdslivet. Det er derfor meget svært at forstå, at det er så få arbejdsgivere, som har set det store ubrugte potentiale, der ligger i at give medarbejderne den nødvendige indflydelse.

Alene den simple kendsgerning, at mere indflydelse og medbestemmelse giver større produktivitet, burde jo få arbejdsgiverne ud af jordhulerne i en fart.

Men lad os prøve at angribe problemet fra en mere overordnet indgangsvinkel.

Metoden er at stille en række spørgsmål og præsentere kendte antagelser. For min tese er, at det i virkeligheden er et lille og ret enkelt skridt for arbejdsgiveren at uddelegere indflydelse og medbestemmelse, samt at gevinsterne er store for både virksomhed og personale.

Måske holder arbejdsgiverne sig tilbage fordi:

Hovedorganisationerne mener, at det er en dårlig ide at inddrage medarbejderne?

Siden 1947 har fagforeningerne og arbejdsgiverorganisationerne og deres hovedorganisationer været enige om, at det er en rigtig god ide at samarbejde, og at alle parter vinder ved et godt samarbejde. Siden den første formaliserede aftale om samarbejde har man med jævne mellemrum udbygget aftalerne om øget samarbejde arbejdstagere og arbejdsgivere imellem. Dette for at tilpasse aftalen til udviklingen på arbejdspladserne, og fordi man er blevet mere og mere klar over, at trivsel og konkurrencedygtighed hænger nøje sammen.

Både samarbejdsaftalen fra 1986 og den nye tilrettede aftale, som gælder fra 23.03.2005, indledes med ordene "*Hovedorganisationerne er enige om, at en stadig forbedring af virksomhedernes konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne.*"

Det er altså ikke hovedorganisationerne, der begrænser arbejdsgiverne.

Tidsskrift

for

ARBEJDSLIV

Kære læser

Desværre er denne artikel ikke lagt på nettet endnu. Vi venter et år fra den bogtrykte udgave bliver sendt til abonnenterne til den gratis elektroniske udgave frit kan hentes.

Hvis du vil læse den hurtigt, må du derfor have ulejligheden at bestille tidsskriftet hos Syddansk Universitetsforlag.

Bestilling kan i øvrigt let foretages via 'Nyt om arbejdsliv' – gå ind på 'Tidsskrift' og vælg 'Abonnement og løssalg'.

med venlig hilsen

redaktionen