

Om sociala kontrakt

av Bengt-Åke Wennberg och Monica Hane



Vi har i tidigare bloggar hävdad att analyser och resonemang om organisation och arbetsformer behöver bygga på antagandet att de genereras som en konsekvens av interaktiva processer deltagarna emellan. Dessa processer, och de strukturer som uppstår, kan INTE hanteras som om de vore en konstruktion som ledningen kan besluta om.

Ordningen uppstår och behöver uppmärksammas som en ständig *tillblivelse*. Den kan inte i förväg bestämmas och sedan implementeras. Det som är avgörande för att det blir som det blir är de **sociala kontrakt** som deltagarna anser sig ha gentemot varandra, sin familj, sin verksamhet och sitt samhälle. De som är chefer, utbildare eller arbetsledare är förstås också deltagare i det aktuella sociala systemet.

Det sociala kontraktet är ett begrepp som utvecklades av 1700-talsfilosofen Jean-Jacques Rousseau och hänvisar till det symboliska avtal som upprättas mellan en medborgare och staten som kollektiv. När en person ansluter sig till ett visst samhälle, så förbinder denne sig till vissa åtaganden. Tillhörigheten ger också vissa rättigheter som övriga i kollektivet förväntas respektera. Det ömsesidiga åtagandet integreras till ett samhälle som i sin tur styrs av staten.

SAMARBETSDYNAMIK AB
Ölsdalen 134, 693 91 Degerfors, telefon 070 590 94 30
Email: bengt-ake.wennberg@samarbetsdynamik.se
<http://www.samarbetsdynamik.se>

Vi uppmärksammades på begreppet socialt kontrakt av Bo Rothstein. Han påpekar i flera texter att relationerna i det svenska arbetslivet förefaller vara synnerligen fast i det han kallar principal-agent modellen, det vill säga i en hierarki där en överhet bestämmer spelregler och har makt över övriga i kollektivet. Detta trots att Sverige som land uppvisar alla de förtecken som i internationell forskning betraktas som goda förutsättningar att expandera arbetslivet genom att utveckla företag som ägs av ett personalkollektiv.

Rothstein ställer frågan varför vi aldrig ifrågasätter att det är kapitalägarna som självklart ska ställa villkoren i arbetslivet och bli arbetsgivare som sedan ska hyra in den arbetskraft de anser sig behöva. Man skulle lika gärna kunna formulera ett kontrakt där "personalen" är dom som hyr in kapitalet till den verksamhet de vill bedriva tillsammans och där olika kapitalister får komma på "audition".

Det undertecknas alltså ett symboliskt kontrakt mellan individen och kollektivet när man får medborgarskap eller låter sig anställas i ett företag eller en organisation. Det sociala kontraktet formulerar vilka skyldigheter gentemot andra deltagare i systemet som man är beredd att ställa upp på och vilka förväntningar man har på egna rättigheter. De så kallade mänskliga rättigheterna deklarerar att alla människor har rätt till arbete – en konstig deklARATION i sig – men också rätt till samma värdighet. Den svenska konstitutionen fastställer exempelvis också att alla människor har rätt till bostad.

Vi har länge förbryllats över att så många människor trots dessa deklARATIONER tillåter sig att bli så ovärdigt behandlade – och tillåter sig att behandla andra lika illa. Frågan gäller både de processer vi deltar i genom rollen som medborgare och som anställd – den gäller både i regelrätta krig och i de vanliga samtalen på jobbet. Vi har grubblat över vilka tankefigurer om vad som är rimliga rättigheter och skyldigheter är det som formar – eller borde forma – våra interaktiva processer?

Redan 1982 hittade Bengt-Åke på ordet friständighet och skrev en skrift om konsten att stå upp för sina rättigheter i jobbet men utan att kränka andras. Friständighet betyder att stå fri, ha ett egenvärde, kunna respektera sig själv samtidigt som man respekterar andra. Bengt-Åke uppfattade då att sådana sociala kontrakt vore de mest konstruktiva och önskvärda i ett modernt samhälle. Så är det inte i dag.

Just nu får vi i stället många signaler om att många anställda är synnerligen frustrerade över sin arbetssituation och att den verksamhet man bedriver inte lever upp till det kunder, patienter, klienter och brukare har all rätt att förvänta sig. Ofta handlar det om att man stora delar av arbetstiden tvingas "sitta av" otaliga och som man uppfattar helt meningslösa möten. De kallas dialoger och samtal men uppfattas av medarbetarna som ren informationsförmedling från ledningen – information som lika väl skulle kunna skrivas i ett email. Samtidigt som tiden absolut inte räcker till för samtal om sådant som man borde samtala med sina kolleger om.

Vi hör påfallande ofta även om ledningsgrupper där de välutbildade och redan hårt tidspressade avdelningscheferna uppfattar sina obligatoriska möten enbart som tidstjuvar. Samtidigt som det absolut inte finns tid att föra de för verksamheten relevanta samtalen om synergier och strategier som skulle kunna uppstå genom en mer aktiv medverkan av medarbetare och andra. Än mer anmärkningsvärt är att ingen verkar se det som möjligt att protestera och påpeka det omfattande resursslöseriet och att man uppfattar det som kränkningar av ens professionella identitet. Vi har därför ställt oss frågan vilka tankefigurer det är som vi tar så för givna att det inte ens faller oss in att de kan diskuteras – och vilka konsekvenser denna "tystnad" får?

Ett exempel är de sociala kontrakt som gäller på svensk arbetsmarknad. Det uppfattas fortfarande självklart att chefer och överhet ska ha oinskränkt rätt att leda och fördela arbetet och att bevaka ekonomin. Underställda ska inte lägga sig i eller ha synpunkter på vare sig det ena eller andra. Om chefen särbehandlar någon eller bryter mot arbetstidsavtalet kan man gå till facket men i övrigt återstår i praktiken bara att "rösta med fötterna" och försöka hitta en annan anställning.

Vi har genom åren mött väldigt många som av olika skäl stannat kvar lite för länge i en ohållbar arbetssituation som de inte kommit till rätta med. Vi har mött dom som av olika skäl inte har så lätt att byta jobb och dom som är "eldsjälarna" som fortfarande hoppas få gehör för de potentialer de ser för verksamheten och vägrar ge upp. Och så alla dom som insett att om man väljer att säga upp sig innan man definitivt kraschar är man ganska oskyddad av lagar och avtal trots att konstruktiva sociala kontrakt borde ha kunnat träda i kraft. Insikten att "Sist in – först ut" kommer att tillämpas även på den nya arbetsplatsen har fått många att tveka att säga upp sig.

För att få ut ersättning från A-kassa måste man stå till arbetsmarknadens förfogande och kan tvingas flytta från sin familj och sina vänner om det finns ett jobb man skulle kunna få i andra delar av landet. Arbetsmiljölagen reglerar arbetsgivarens ansvar för rehabilitering men säger man upp sig själv – av ovanstående grunder – får man bekosta sin rehabilitering själv.

Arbetsmiljölagen är dessutom formulerad som om det skulle gå att tvinga en arbetsgivare att vidta åtgärder som förebygger att anställda blir frustrerade. Detta strider för det första mot de grundläggande antaganden om uppkomsten av sociala skeenden vi nämnde i början. Det är dessutom så att de anställda vi mött blir inte frustrerade över att kraven är för stora och att resurserna inte räcker. De blir frustrerade, och så småningom totalt utmattade, därför att de inte kommer till tals om att resurser förslösas och att verksamheten inte är så bra som den skulle kunna vara. Och de anser snarare att arbetsgivaren har få låga ambitioner än att det ställs orealistiska krav på dem.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och sociala arbetsmiljö fastställer bland annat att arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren vet vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när den tilldelade tiden inte räcker till. I det kunskapsintensiva arbetsliv som nu

22-05-20

växer fram blir detta en allt mera omöjlig uppgift för chefer som numera bara undantagsvis kan vara tillräckligt insatta i olika arbetsgruppers aktuella deadlines eller ens förstå varför man just då kört fast.

Allt detta är en direkt konsekvens av att vi inte tar upp och diskuterar dagens sociala kontrakt. Chefers ofta helt orealistiska ansvar för verksamheten i kombination med kravet att underställda och medarbetare ska "lyda order" innebär att ingen har möjligheten att hävda sina rättigheter – och nästan med automatik måste kränka varandra.

Ett bättre tillstånd kan inte regleras fram eller bestämmas av en överhet. För att det skall växa fram mera realistiska kontrakt i arbetslivet krävs en mer omfattande och djupare kommunikation om den egna rollen, om individens samverkan med andra just i den situation man verkar i och om hur det egna agerandet får vidare konsekvenser för verksamhet och samhälle. Som vi ser det så är denna omställning från en hierarkisk modell till något som består av samarbeten i avgränsade nätverk, som kan kopplas samman i allt större, också demokratins kärnpunkt.

Hur denna demokratiska kommunikation kan etableras skall vi försöka diskutera i kommande bloggar.

Denna blogg kan laddas ner som pdf här:

<https://menvart.se/Filerpdf/2022-bloggar/Blogg22053020.pdf>

Källor

Arbetsmiljöverket (2015): Organisatorisk och social arbetsmiljö. AFS 2015:4.

Andrén M (2021): Nödvändiga samtal – meningslösa möten. Samtalssyften och samtalssätt. Gävle: <https://www.gissforum.se>

Rothstein B (2021): Controlling Corruption. Oxford – The social contract approach. Oxford: Oxford University Press.

Wennberg B-Å (1982): Friständighet – Om Dina och andras rättigheter i jobbet. Kungsbacka: Samarbetsdynamik AB.