

Egoism och bristen på gemenskap är ett hinder för branschens utveckling

Jag skrev i den här tidningens ledare 3/2020 angående coronaepidemin, att ”i en kris är människans största bekymmer: 1. hur ska det gå för mig, 2. hur ska det gå för mig och 3. hur ska det gå för mig. I ”för mig” ingår naturligtvis också mina närmaste. När coronakrisen småningom ebbar ut och människorna märker att de fortfarande är vid liv, kommer bekymren att ändras till frågan ”hur ska det gå ekonomiskt för mig”.

Jag har ofta tänkt på detta under det senaste 18 månaderna. Inställningarna till coronan är ett bra exempel på hur människan sist och slutligen endast är intresserad av hur det går för sig själv och sina närmaste. Det har varit intressant att notera hur många människors inställning till coronarestriktionerna ändrades sedan de själva och deras närmaste hade blivit vaccinerade två gånger. Dvs. när de själva var ”trygga”, då kunde samhället börja öppna upp. Nu kan de som blivit vaccinerade två gånger inte, av helt förståeliga skäl, begripa varför det ännu ska finnas restriktioner för att skydda de personer som inte vill bli vaccinerade. Det är emellertid fint att det inträffade en enorm förändring i attityderna kring coronarestriktionerna, trots att orsaken till förändringen i hög grad bara beror på människans själviskhet.

Vi lever just nu i en värld där gemenskap och arbete mot gemensamma mål har fått ta plats i baksätet. Detta syns också i näringslivet. Nu fokuserar man endast kortsiktigt på hur det går för en själv och det egna företaget just i denna stund. Inom företagen är man nog medvetna om att man genom gemensamma åtgärder och beslut inom näringslivet kunde påverka både pågående och kommande utmaningar, såsom byråkratiska bestämmelser som försvårar exempelvis företagsverksamhet inom livsmedelsbranschen, bristen på yrkeskunnig arbetskraft eller även mer allmänna frågor kring reformering av arbetslivet. Det finns säkert många olika orsaker till varför det idag inte är trendigt att arbeta för samma sak. En orsak är att de företag som har en starkare position inom branschen inte vill äventyra sina framgångar på kort sikt på grund av de faror som glimtar längre bort i framtiden*. Detta trots att man inom företagen nog är medvetna om att även det egna företagens verksamhet kommer att försvåras utan nödvändiga förändringar. Förändringsbehovets brådska kan även minskas av att företagen är medvetna om att konkurrerande företag inom samma bransch lider ännu mer av den rådande situationen. Men det finns inte heller tid till att främja gemensamma mål när det går dåligt för företagen. Då ligger intresset endast hos det egna företagens problem.

En känsla av gemenskap tycks uppstå först när alla branschens aktörer har lika svårt, dvs. när alla sitter i samma båt. Men i de båtar, där det som bäst råder liksom en stigande berusning som på en nattklubb, är man inte särskilt oroade över att det är sämre ställt i någon annan båt. Ett bra exempel på detta är aktörer inom restaurang- och evenemangsbranschen, dvs. de som lidit mest av



coronakrisen. Företag och arbetstagare inom dessa branscher samt deras fackförbund såväl på arbetsgivar- som arbetstagar sidan har tillsammans arbetat för att de orimliga restriktioner som berör branscherna ska upphävas. Men även denna ”gemenskap” har krävt att aktörerna inom dessa branscher verkligen har suttit i samma båt. Under hela krisen har det inte syntts just några kommentarer alls gällande restaurang- och/eller evenemangsbranschen från det övriga näringslivet. Man har inte sett någon anledning till detta när utgångspunkten är att varje bransch måste klara sig själv. När jag konstaterade detta för en bekant, konstaterade han med

ett skratt ”du har helt rätt, men Business is Business, och Moses is Moses”.

Kanske företagets ”jag själv”-tänk även påverkas av konkurrenslagen och därtill hörande rädsla för konkurrensmyndigheterna, trots att konkurrensrättens bestämmelser inte på något sätt berör till exempel frågor som rör arbetsmarknadslagstiftningen. Företagen föreställer sig att när man agerar ensam i alla avseenden, så behöver man inte vara rädd för eventuell övervakning från konkurrensmyndigheten.

När företagen inte hittar en gemensam grund i arbetsmarknadslivet och mod för att få till stånd de reformer som de anser vara nödvändiga, leder det till att företagen ensamma försöker lösa problemen. Ett bra exempel på detta är skogsindustrin, där företagsledarna beslöt att man i fortsättningen inte ska försöka få fram ett landsomfattande kollektivavtal för branschen, utan att endast företagsspecifika kollektivavtal är möjliga**. Tiden visar hur det går för dessa reformer, men avtalets innehåll är i varje fall det viktigaste, inte avtalets form. Enskilda företags kortsiktighet kan även leda till att inget egentligen förändras i verkligheten. Även om företagen är medvetna om att förändringar är oundvikliga, konstaterar de att den pågående förhandlingsomgången trots allt inte är, liksom inte heller de föregående, den rätta tiden för att få till stånd förändringar, såsom till exempel att främja lokala förhandlingar. Åter igen är det bättre att ”nöja sig med arbetsron” och fundera på nya sätt genom vilka nödvändiga förändringar kan förverkligas under den följande förhandlingsomgången. Många företagsledares mod falnar när en kommande strejk hotar avbryta det egna företagens verksamhet. Reformerna som strax dessförinnan ansågs vara viktiga och oundvikliga upplevs inte längre vara särskilt viktiga, och man är beredd att betala för arbetsron medan reformerna skjuts upp på framtiden. Om det går så, ler fackföreningsrörelsens ledare bara nöjt över sin egen ”skicklighet”.

Mika Värynen

* Det finns emellertid undantag, såsom inom skogsindustrin.

** Inom teknikindustrin är alternativet företagsspecifika eller landsomfattande kollektivavtal.