

ARBETSMILJÖ FONDENS SAMMANFATTNINGAR

1423

Samverkansförhandlingar enligt MBL och utvecklingsavtalet

För innehållet i sammanfattningen svarar Örjan Edström, Rättsvetenskapliga institutionen, Umeå universitet, 901 87 Umeå, tel 090-16 50 00.

Pnr 89-0890 Medbestämmande/inflytande frågor (66)

December 1990

Bakgrund

Genom MBL infördes en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla med de fackliga organisationerna inför vissa beslut som bl a innebar en viktigare förändring av ett företags verksamhet. Samtidigt fick de fackliga organisationerna en förhandlingsrätt i de övriga frågor som inte föll under begreppet "viktigare förändring". Meningen var att inflytandet skulle utvecklas och anpassas till förhållandena i olika branscher och avtalsområden genom kollektivavtal mellan parterna. Ett utvecklingsavtal (UVA) träffades mellan SAF, LO och PTK 1982, och det har sedan antagits av parterna i så gott som samtliga branscher inom de centrala parternas område.

Rapportens innehåll

I den rapport som sammanfattas här görs en genomgång av de gällande reglerna för

samverkansförhandlingar enligt MBL och av de former och områden för inflytande som parterna enats om i UVA. En skiss till en fortsatt analys av praxis från arbetsdomstolen redovisas. Förutom den uppdelning som görs i förändringssituationer, som kan beskrivas som verksamhets- respektive arbetstagarfall, uppställs ett antagande om att domstolen intar en delvis annorlunda ståndpunkt beroende på om en fråga har att göra med företagets interna relationer, t ex en omplacering, eller om en förändring rör de externa relationerna, t ex en försäljning av företaget.

Komplicerade besluts- processer

Hur parterna på 27 företag i Västerbottens län i praktiken samverkar genom förhandlingar och andra former för partskontakter har undersökts genom en enkät ställd till

arbetsgivare och fackliga organisationer. De totalt 50 organisationer som besvarat enkäten är främst lokala klubbar inom SIF och Metall samt några andra LO-förbund. Det visar sig att parterna samverkar eller förhandlar i flera former. Det är också vanligt att man använder sig av flera former samtidigt. Beslutsprocesserna blir därmed i praktiken ofta mer komplicerade än vad som tycks ha föresvävat lagstiftaren. En vanlig ordning tycks vara att man först diskuterar informellt, kanske samarbetar i en projektgrupp för att sedan slutligen förhandla enligt MBL.

Samverkan och inflytande

MBL-förhandlingar är den vanligaste formen för samverkan förutom information, som är en mer ensidig "samverkansform". Andra former för inflytande som UVA öppnar dörren för, t ex facklig medverkan i projekt och deltagande i partsammansatta organ, förekommer också relativt ofta och är vanligast i de större företagen. Ett direkt inflytande för de anställda genom sk arbetsplatsträffar finns på de flesta företag. Arbetsgivarna tycker i regel att arbetsplatsträffarna bör kunna utvecklas mera. Tjänstemännen är ganska positiva till träffarna medan det bland LO-klubbarna finns en mer skeptisk inställning.

Informella kontakter viktiga

Arbetsgivarna anser att de olika formerna för medbestämmande har en större betydelse för företaget än vad de fackliga organisationerna tycker att de har för medlemmarna. Den största nyttan av det fackliga inflytandet har enligt de fackliga organisationerna arbetargrupperna och tjänstemän på mellan- och lägre nivå. Både arbetsgivarna och facken tycker att av olika former för samverkan, så är det de informella kontakterna som har den största betydelsen. SIF-klubbarna tenderar att i jämförelse med LO-facken fästa en något större vikt vid representation i styrelsen, informella diskussioner och det direkta inflytandet i arbetet.

Eniga efter diskussion

De flesta av arbetsgivarna och de fackliga organisationerna säger att de brukar bli eniga när de diskuterat en fråga. För det mesta enas man utifrån ett företagsekonomiskt synsätt. Men det är inte likadant i alla frågor. När det gäller företagets drift, ekonomi och ny teknik väger de företagsekonomiska aspekterna allra tyngst. Större genomslag för ett fackligt synsätt finns i personalfrågor, framför allt vid omplaceringar och i "övriga personalfrågor" (ej uppsägningar). En särskild granskning av hur man samverkat i fyra konkreta frågor (driftsinskränkningar, ändrad arbetsorganisation, införandet av ny teknik och omplaceringar) visar på en förstärkning av dessa tendenser.

Tjänstemännen kommer oftare än arbetsidans överens med arbetsgivaren, vilket kan förklaras med den historiska koppling som finns mellan arbetsgivare och tjänstemän. En annan förklaring är att det är vanligare bland tjänstemännen att lösa eventuella problem direkt med arbetsgivaren och att arbetarnas fackliga organisationer är starkare. Särskilt förefaller detta vara fallet i mindre företag.

Företagsnivå kontra rättslig nivå

En jämförelse mellan hur avvägningen mellan parternas olika intressen görs på rättslig respektive på företagsnivå visar att det finns skillnader. På företagsnivå tas i parternas diskussioner en större hänsyn till företagets ekonomi jämfört med vad som generellt sett är fallet på den rättsliga nivån när arbetsdomstolen avgör olika frågor.

Flexibla samverkansformer

I UVA anpassas MBL till förhållandena i företagen genom att avtalet legitimerar mer flexibla och smidiga samverkansformer. Parternas olika målsättning integreras också i UVA. Utveckling, effektivisering och en tryggad sysselsättning är frågor av gemensamt intresse för parterna. Företagens effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft förutsätter en utveckling av alla funktioner

på samtliga nivåer i företagen. På liknande sätt kopplas i avtalet företagens och de anställdas mål samman på område efter område.

Arbetsgivaren bestämmer

I ett kapitel diskuteras hur den struktur för parternas samverkan som finns i MBL och UVA påverkar parternas faktiska samverkan. Det konstateras att MBL och UVA inte ändrat på arbetsgivarens rätt att fatta beslut efter diskussioner med de fackliga organisationerna. Arbetsgivarens skyldighet att formulera förslag inför förhandlingar innebär att han också har initiativet. Dessa grundläggande rättsliga förutsättningar antas påverka parternas samverkan och kan leda till att de fackliga organisationerna inte framför sina argument. Ett tecken på detta är att arbetsgivarna i högre grad än de fackliga organisationerna uppger att de blivit eniga i förhandlingar eller andra former för samverkan. Skillnader finns också mellan företag av olika storlek och mellan olika löntagargrupper.

Framtiden

Avslutningsvis dras riktlinjer upp för fortsatt forskning inom projektets ämnesområde. Enkätundersökningen behöver bli kompletterad med intervjuer med parterna direkt på företagen. De rättsliga förutsättningarna måste studeras närmare och relateras till verkligheten i företagen. En ökad kunskap i dessa frågor kan bli en ledning till en större förståelse för i vilka frågor parterna har goda förutsättningar att samverka och vilka former som kan vara lämpligast att utveckla. Det är också viktigt med en ökad kunskap om hur de rättsliga och avtalsmässiga förutsättningarna påverkar parterna när de samverkar i olika former.

Rapporten

Samverkansförhandlingar enligt MBL och utvecklingsavtalet (94 sidor) kan beställas från Rättsvetenskapliga institutionen, Umeå universitet, 901 87 Umeå, tel 090-165000. Pris: Rapporten 60 kr exkl bilagedel (94 sidor); bilagor (enkäter och följebrev) 40 kr (60 sidor).

Arbetsmiljöfonden

Box 1122, 111 81 Stockholm
Tel 08-796 47 00 (vx)