

Handlingsutrymme för lokala parter på arbetsplatsen

Emanuel Sahlin

Institutionen för handelsrätt
Kandidatuppsats i arbetsrätt
HT2011

Handledare
Johann Mulder



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	11
1.1 Ämne och bakgrund	11
1.2 Syfte och frågeställning.....	13
1.3 Avgränsningar	13
1.4 Metod och material	14
1.5 Disposition	17
2. Lagstiftarens avsikt med MBL	19
2.1 Inledning	19
2.2 Tidigare ordning för förhandlingar	19
2.3 Nya förutsättningar för förhandlingar	21
2.4 Regelbunden insyn i verksamheten.....	22
2.5 Möjlighet till ökat beslutsinflytande	23
2.6 Tolkningsföreträde	24
2.7 Analys av lagstiftarens avsikt med MBL	25
3. Centrala kollektivavtals delegering av frågor till lokal nivå	27
3.1 Inledning	27
3.2 Primära förhandlingsfrågor	28
3.2.1 Turordning	28
3.2.2 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning	29
3.3 Samverkan.....	30
3.3.1 Kompetensutveckling	30
3.3.2 Lokal lönesättning.....	31
3.4 Analys av sakfrågor som delegeras till lokal nivå	32
3.4.1 Lokala parters inflytande över delegerade sakfrågor.....	32
3.4.2 Varför sakfrågorna bör behandlas på lokal nivå.....	33

4. Diskussion och slutsatser	35
4.1 Förhållandet mellan kollektivavtals delegerade sakfrågor till lokal nivå och MBL lagstiftarens syfte med medbestämmande	35

Sammanfattning

På arbetsplatsen, närmast förhållandena där arbetet utförs, kan arbetsgivare och lokal fackförening förhandla med varandra och träffa lokala avtal. De lokala parternas handlingsutrymme begränsas dock av lagar och vad som bestämts i centrala kollektivavtal. Denna uppsats handlar bland annat om vad lagstiftaren till MBL hade för ändamål med reglerna om ökat medinflytande för arbetstagarna. Den tar också upp vilka sakfrågor som de centrala kollektivavtalen delegerar till lokal nivå för att där träffa överenskommelser. Fokus för uppsatsen är hur MBL och lagstiftarens syften samt centrala kollektivavtal påverkar handlingsutrymmet för de lokala parterna.

Det visar sig att när de centrala kollektivavtalen delegerar sakfrågor till lokal nivå så ger de också ofta flera riktlinjer för hur sakfrågorna bör regleras. Detta innebär att handlingsutrymmet för de lokala parterna blir rätt så begränsat. De kan inte fritt tolka och reglera sakfrågorna enligt eget tycke. MBL har lett till ökat inflytande för lokala fackföreningar främst genom att arbetsgivaren är skyldig att förhandla innan beslut när det gäller viktigare förändringar på arbetsplatsen. Lagstiftaren till MBL hade som syfte att 32 § MBL skulle inspirera de lokala parterna till att teckna medbestämmandeavtal. Av de fyra sakfrågor, som delegerats från de fyra centrala kollektivavtal denna uppsats utgår ifrån, är det bara när det gäller en sakfråga som reglerna i det centrala kollektivavtalet uppmuntrar parterna till att samarbeta i sakfrågan på ett sådant sätt att medbestämmandeavtal vore ett alternativ.

Nyckelord: Kollektivavtal, MBL, lokala parter, sakfrågor, handlingsutrymme

Summary in English

At the workplace, closest to the situation where work is performed, the employer and the local trade union can negotiate and reach local agreements. The local parties' room for maneuver is limited by laws and what is regulated in the central collective agreement. This paper deals with, among other things, what the legislature to MBL aimed at with the rules on the empowerment of workers. It also addresses what issues the central collective agreements are delegating to the local level in order to find agreements. The focus of this paper is how the MBL, the legislature's purpose and central collective agreements are affecting the scope for action of the local parties.

It turns out that when the central collective agreements are delegating issues to the local level, they often give several guidelines on how the issues should be regulated. This means that the scope for action by the local parties will be rather limited; they are not free to interpret and regulate the issues at their discretion. MBL has led to the empowerment of local trade unions, mainly by the rules stating that the employer is obliged to negotiate before a decision on major changes in the workplace. Legislature to MBL wanted 32 § MBL to inspire the local parties to establish agreements concerning co-determination. Out of the four issues I have identified, as delegated by the four central collective agreement this paper is based on, it is just in one issue the rules of the central collective agreement encourages cooperation regarding the issue in such a way that co-determination agreement would be an option.

Förkortningar

FFL	Lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt (ändrad senast 1974: 374)
Handels	Handelsanställdas förbund
IF Metall	Industrifacket Metall
KAL	Lagen (1928:253) om kollektivavtal (ändrad senast 1974:373)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
MedIL	Lagen (1920:245) om medling i arbetstvister (ändrad senast 1967:118)
SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

1. Inledning

1.1 Ämne och bakgrund

I Sverige har vi en lång tradition av att låta arbetsgivarorganisationer och fackförbund träffa gemensamma överenskommelser i kollektivavtal. De centrala kollektivavtalen kan inte helt täcka in alla möjliga situationer där det vore lämpligt med överenskommelser som berör enskilda arbetsplatser. Därför behövs det även en aktiv dialog och förhandlingar på det lokala planet i syfte att träffa lokala kollektivavtal. På många arbetsplatser i Sverige finns det lokala fackföreningar som har i uppgift att företräda sina medlemmar på arbetsplatsen gentemot arbetsgivaren som de har tecknat kollektivavtal med.

MBL ger lokala fackföreningar möjlighet till medinflytande på arbetsplatsen. Regelbunden information från arbetsgivaren och rätt till förhandlingar vid viktigare förändringar på arbetsplatsen ger lokal fackförening tillfällen till att påverka arbetsgivaren innan beslut. För att den lokala fackföreningen ska få mer inflytande över beslut krävs det att medbestämmandeavtal tecknas på arbetsplatsen. Lagstiftaren ville genom 32 § MBL uppmuntra parterna till att teckna kollektivavtal om medbestämmanderätt. Det är dock upp till parterna att avtal verkligen blir tecknade, arbetsgivare kan inte tvingas till att ingå kollektivavtal om medbestämmanderätt.

Handlingsutrymmet på det lokala planet påverkas av vad som regleras i det centrala kollektivavtalet. De lokala parterna kan, enligt 27 § MBL, inte träffa överenskommelser som strider mot det centrala kollektivavtalet som de omfattas av. För att lokala kollektivavtal ska vara möjliga krävs det att frågan är oreglerad i centralt kollektivavtal eller att det ges tillåtelse i centralt kollektivavtal till att det på lokal nivå träffas annan överenskommelse. I det centrala kollektivavtalet finns det därför ofta uttryckt när lokala överenskommelser är möjliga.

Utredningen av förhandlingsutrymmet på det lokala planet i denna uppsats sker utifrån fyra centrala kollektivavtal som har valts ut för att de är tecknade mellan stora arbetsgivarorganisationer och stora fackförbund. Arbetsgivarpart i två av de centrala kollektivavtalen är föreningen Teknikarbetsgivarna (inom branschen industri) som ansvarar för kollektivavtal och har ungefär lika många medlemmar som föreningen Teknikföretagen enligt den senares webbplats.¹ Teknikföretagen representerar drygt 3 500 företag med tillsammans drygt 300 000 anställda, vilket innebär att de omfattar

¹ http://www.teknikforetagen.se/hem/Om_oss/Organisation/

flest anställda av alla medlemsorganisationer i Svenskt Näringsliv. Svensk Handel, som är arbetsgivarpart i de två övriga centrala kollektivavtalen (inom branschen handel) representerar drygt 12 600 företag med tillsammans drygt 200 000 anställda. Svensk Handel är den medlemsorganisation inom Svenskt Näringsliv som representerar flest företag. Dessutom är det inom Svenskt Näringsliv bara Teknikföretagen som omfattar fler anställda.²

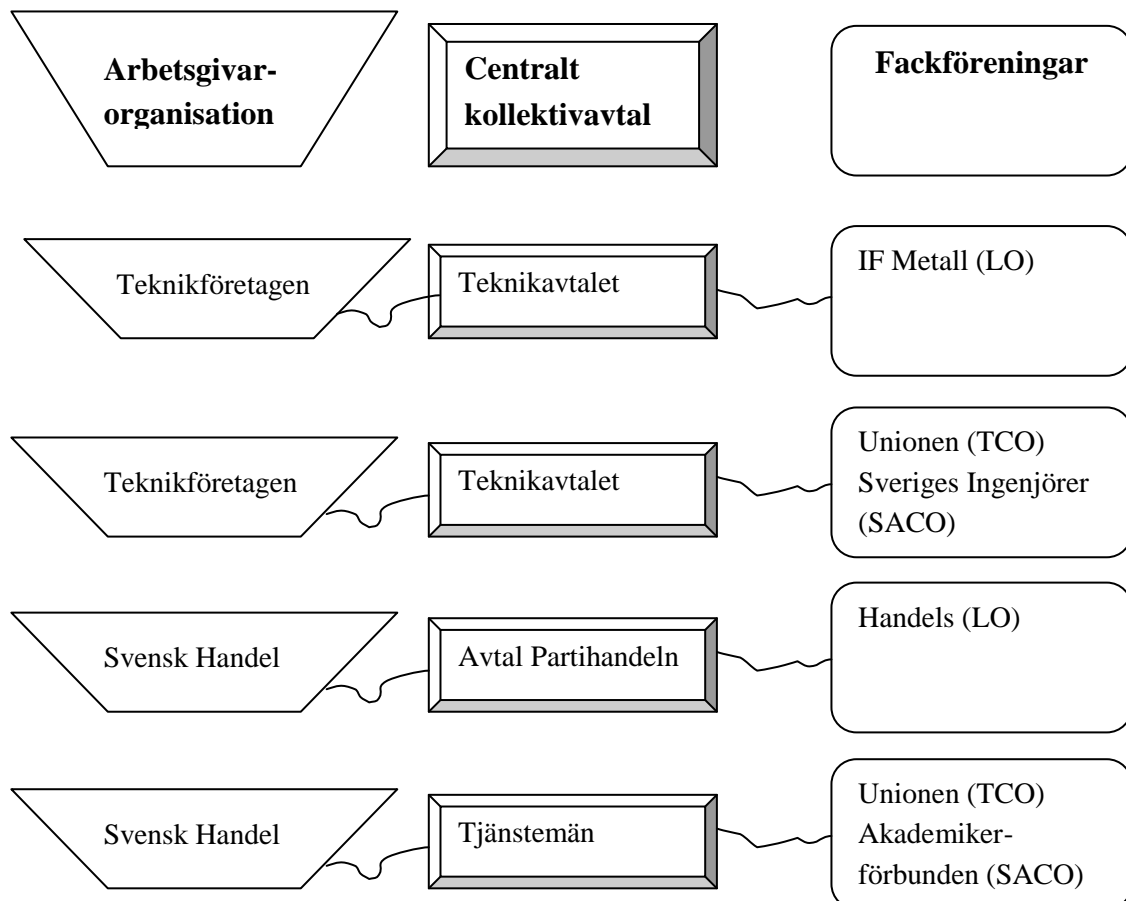


Illustration av de fyra centrala kollektivavtalen som uppsatsen utgår ifrån.

De fackförbund som finns representerade i minst ett av de fyra centrala kollektivavtalen är stora fackförbund inom centralorganisationerna LO, TCO och SACO. Fackförbund för arbetare bildades redan när de stora industrierna växte fram på 1800-talet och som huvudorganisation för dessa bildades 1898 LO. Tjänstemännens fackförbund har sedan 1944 varit med i centralorganisationen TCO. 1947 bildades SACO som efter att ha gått ihop med Statstjänstemännens riksförbund (SR) 1973 ändrade namn till SACO/SR. Sedan 1989 heter på nytt centralorganisationen för fackförbund för tjänstemän som har akademisk utbildning SACO.³

² http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00023/Antal_f_rettag_och_an_23547a.pdf

³ Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*, 5., rev. uppl., Liber, 2011 s. 19.

. Unionen (det största fackförbundet inom TCO) har drygt 475 000 medlemmar.⁴ IF Metall (LO) har enligt egen statistik ca 355 000 medlemmar.⁵ Handels (LO) har enligt sin webbplats ca 145 000 medlemmar.⁶ Sveriges Ingenjörer (det största fackförbundet inom SACO) har ca 130 000 medlemmar.⁷ Sveriges Ingenjörer är ett av tretton fackförbund som ingår i Akademikerförbunden.⁸ Alla medlemmar i fackförbunden ovan omfattas inte av de fyra centrala kollektivavtalen, men dessa kollektivavtal reglerar villkor för många anställda inom privat sektor. Teknikavtalet är det av IF Metalls alla centrala kollektivavtal som, enligt deras egen statistik, omfattar flest anställda, nämligen över 100 000 anställda.⁹

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att belysa vilka sakfrågor som fyra centrala kollektivavtal ger lokala parter i uppdrag att förhandla om och gärna teckna avtal om. Jag vill också belysa skillnader mellan de fyra centrala kollektivavtalen när det gäller hur sakfrågorna delegeras till lokal nivå samt undersöka om dessa skillnader beror på branschtillhörighet eller andra orsaker. Innehåller delegeringen från centralt kollektivavtal riktlinjer, samt önskat resultat eller är de lokala parterna fria att själva välja underlag för att reglera sakfrågan? Dessa frågor handlar om vilket handlingsutrymme de lokala parterna har. Varför de specifika sakfrågorna, i de centrala kollektivavtal jag studerat, verkar vara lämpliga att träffa överenskommelser om på arbetsplatsen kommer jag dessutom att resonera kring.

Lagstiftaren hade som syfte med MBL att ge arbetstagarorganisationer större möjlighet till medbestämmande även i sakfrågor som tidigare enbart arbetsgivaren beslutat om. Det är intressant att, över trettio år efter att MBL trädde i kraft, undersöka i hur stor utsträckning lagstiftarens intentioner anammats och i vilken omfattning det ges uttryck för detta i centrala kollektivavtal samt vad det kan bedömas få för betydelse i verkligheten för de lokala parterna.

1.3 Avgränsningar

Utbudet av centrala kollektivavtal är omfattande i Sverige. Jag har inte haft möjlighet att sätta mig in i vartenda avtal och göra en redogörelse för vilka sakfrågor som alla centrala kollektivavtal hänvisar till förhandlingar på lokal nivå.

Jag har valt att utgå från centrala kollektivavtal inom två olika branscher, nämligen industri och handel. Industrin är den bransch inom privat sektor med störst

⁴ <http://www.tco.se/6072f97b-0f4f-40ee-aeb8-6e4267fbbcdf.fodoc>

⁵ [http://ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/docs/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf/\\$FILE/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf](http://ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/docs/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf/$FILE/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf)

⁶ <http://handels.se/om-handels/>

⁷ <http://www.saco.se/Global/Dokument/Forskning%20och%20Kunskap/Statistik/Medlemsstatistik%202010-12-31.pdf>

⁸ Tjänstemän 2010 05 01 - 2012 04 30 Svensk Handel och Unionen Akademikerförbunden s. 84.

⁹ [http://ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/docs/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf/\\$FILE/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf](http://ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/docs/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf/$FILE/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf)

anslutningsgrad år 2010 (78 % av de anställda var då medlemmar i fackförbund), medan handeln hade låg anslutningsgrad år 2010 (58 % av de anställda var då medlemmar i fackförbund).¹⁰ Inom varje bransch har jag utgått från både ett kollektivavtal för arbetare (LO) och ett annat kollektivavtal för tjänstemän (TCO)/ akademiker (SACO). Detta innebär att fackförbund från alla de tre stora centralorganisationerna LO, TCO och SACO finns representerade gentemot båda arbetsgivarna i de centrala kollektivavtal som denna uppsats utgår ifrån.

Urvalet ovan har gett mig möjlighet att uppmärksamma eventuella olikheter, som kan bero på till exempel om fackförbunden företräder arbetare eller tjänstemän/akademiker, mellan kollektivavtal som är tecknade med samma arbetsgivare. Jag har också haft möjlighet att se om det finns skillnader i centrala kollektivavtal som kan bero på branschtillhörighet eller på skillnad i facklig anslutningsgrad bland de anställda.

När jag bearbetat kollektivavtalen har jag valt att i uppsatsen behandla de frågor som tydligt handlar om medinflytande enligt MBL. Jag har därför valt att till exempel inte behandla arbetsmiljöfrågor.

Min uppsats belyser förhandlingsrätt och möjlighet till medinflytande för lokala fackföreningar med kollektivavtal, därför har jag inte behandlat de delar i MBL som gäller rättigheter för fackföreningar utan kollektivavtal.

1.4 Metod och material

Rättsvetenskaplig metod¹¹ används i denna uppsats för att utifrån proposition 1975/76:105 samt fyra centrala kollektivavtal belysa vilket handlingsutrymme som ges till de lokala parterna. Metoden innebär också att resonera kring syftet med att uppmuntra de lokala parterna till att teckna avtal och tänkbara orsaker till att just de identifierade sakfrågorna delegerats till lokal nivå. Metoden i denna uppsats skiljer sig en del från juridisk metod som främst vill fastställa gällande rätt, genom att utifrån ett fall bedöma om en rättsregel är tillämplig eller inte. Gällande rätt brukar fastställas genom att utifrån rättskällorna identifiera en rättsregel, som är relevant för ett fall, urskilja rekvisit och sedan bedöma om dessa är uppfyllda för att avgöra om lagregeln är tillämplig i det fallet.¹² I denna uppsats används istället en metod för att identifiera de, för förhandlingar och avtal på det lokala planet, relevanta rättsreglerna i MBL och de fyra centrala kollektivavtalen. Istället för att granska rekvisit, identifieras vilka syften lagstiftaren hade med MBL och vilka sakfrågor som i de fyra centrala kollektivavtalen delegeras till lokal nivå. Det väsentliga är sedan att belysa vilket handlingsutrymme som ges till de lokala

¹⁰ Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Research Reports 2010:1 (uppdaterad 23 september 2011), SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN LUNDS UNIVERSITET s. 11.

¹¹ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2. uppl., Norstedts juridik, 2007 s. 39.

¹² Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 6. uppl., Institutet för bank- och affärsjuridik (IBA), 2010 s. 52.

parterna. Jag har först systematiskt identifierat relevanta delar om förhandling och medinflytande i rättskällorna enligt nedan.

Utifrån proposition 1975/76:105 har min ambition varit att identifiera vad lagstiftaren hade för intention med de nya regler som tillkom när MBL trädde i kraft. En kort redogörelse för hur förhandlingssystemet utvecklats, utifrån några böcker i ämnet, har först fått ge en enkel inblick i vilken kontext lagstiftarna valde att utarbeta innehållet i MBL. Jag har därefter utgått från de paragrafer som enligt propositionen var nya och gällde medbestämmanderätt för arbetstagarna.¹³ Sedan har jag i propositionen läst de delar som förtydligar innebörden och intentionen med var och en av dessa paragrafer. Det jag fann vara det väsentliga i lagstiftarens intention med de nya reglerna om medbestämmanderätt i MBL har jag sedan beskrivit i denna uppsats med egna formuleringar, kompletterade med förtydligande citat.

Inom arbetsrätten har lagstiftaren överlåtit åt arbetsmarknadens parter att reglera många sakfrågor genom kollektivavtal, detta gör kollektivavtalen till en betydelsefull rättskälla.¹⁴ De fyra centrala kollektivavtal som denna uppsats utgår ifrån är:

Teknikavtalet IF Metall 1 april 2010 - 31 januari 2012,
Avtal mellan Teknikarbetsgivarna och industrifacket Metall (IF Metall).

Teknikavtalet Unionen/ Sveriges Ingenjörer/ Ledarna
1 april 2010 - 30 september 2011,
Avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna

Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende Partihandeln
1 april 2010 - 31 mars 2012

Tjänstemän 2010 05 01 - 2012 04 30 Svensk Handel och Unionen Akademikerförbunden.

Alla avtalen ovan har trätt i kraft ungefär samtidigt. Ett av teknikavtalen har, enligt giltighetstiden ovan, gått ut under skrivandet av denna uppsats, men det kommer inte att ersättas av ett nytt teknikavtal förrän i slutet av november år 2011.¹⁵

Först läste jag igenom samtliga fyra centrala kollektivavtal för att få en överblick över i hur stor utsträckning avtalen nämnde lokal nivå. Jag sökte då efter vilka sakfrågor som aktivt i de centrala kollektivavtalen delegerats till lokal nivå. De fyra sakfrågorna som identifierades var: turordning, inhyring i samband med företrädesrätt till återanställning, kompetensutveckling samt lokal lönesättning. Jag har i denna uppsats övergripande beskrivit vad de fyra centrala kollektivavtalen innehåller om de fyra sakfrågorna ovan.

När det gäller analysen av lagstiftarens intentioner och kollektivavtalens delegering av sakfrågor till lokal nivå så har jag utgått från Bert Lehrbergs beskrivning av juridikens

¹³ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 322.

¹⁴ Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2. uppl., Iustus, 2003 s. 47.

¹⁵ http://www.teknikforetagen.se/Documents/Arbetsratt/Forhandlingar_nya_Teknikavtal_2011.pdf

tredimensionella struktur utifrån en bild med tre boxar. Översta boxen innehåller ”värden (ändamål)”, i mitten finns en box med ”rättsregler” och den undre boxen innehåller ”verklighet”. Det finns pilar mellan de tre boxarna som visar att de alla kan påverka varandra.¹⁶ Vad som sker i verkligheten kan påverka värderingarna i rättsordningen, vilket kan leda till att rättsreglerna ändras. Innehållet i rättsreglerna kan sedan påverka verkligheten genom att folk blir medvetna om reglerna och oftast följer dem. Rättsreglerna kan också först påverka värderingarna i samhället som i sin tur inverkar på folks beteende. Ändrade värderingar kan också direkt ändra folks beteende utan att lagen behöver ändras. Hur förhållandena är i verkligheten har slutligen också stor inverkan på hur rättsreglerna i praktiken tillämpas.¹⁷

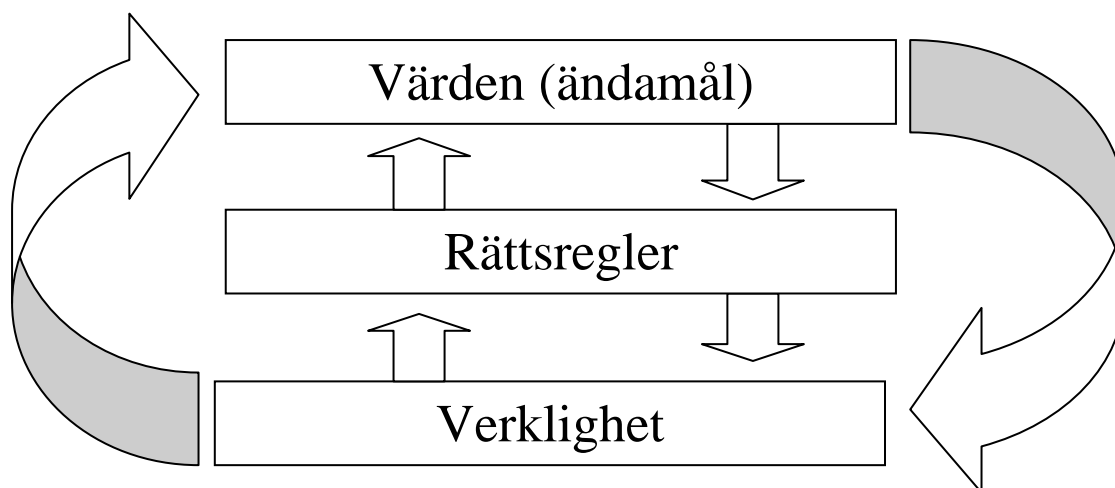


Illustration av Bert Lehrbergs beskrivning av juridikens tredimensionella struktur

Metoden för analysen i denna uppsats kommer bygga på att undersöka hur dessa tre boxar påverkar varandra med fokus på hur de två övre boxarna vill påverka den undre boxen ”verklighet”. Först har proposition 1975/76:105 studerats för att identifiera vad lagstiftaren hade för syfte med, det vill säga vilka ”värden (ändamål)” som låg bakom, de nya regler som tillkom när MBL trädde i kraft. Jag har också identifierat de viktigaste nya rättsreglerna som var tänkta att påverka verkligheten genom att ge arbetstagarerna ökad rätt till förhandlingar och möjlighet till mer inflytande över vissa frågor som arbetsgivaren tidigare ensam beslutat om. Hur lagstiftaren ville att MBL skulle påverka lokala fackföreningars inflytande på arbetsplatsen är fokus i denna analys.

Eftersom flera av rättsreglerna i MBL är dispositiva så har också fyra centrala kollektivavtal studerats för att undersöka vad deras regleringar ger för påverkan på möjligheten till förhandlingar på lokal nivå och vilka sakfrågor som kan regleras mellan lokala parter. Jag utgår också i denna studie utifrån de tre boxarna. Fokus har legat på relationen mellan boxarna ”rättsregler” och ”verklighet”. Relationen har belysts genom att analysera hur regleringarna i de centrala kollektivavtalen påverkat vilka sakfrågor som delegerats till att behandlas på lokal nivå, vilket kan anses motsvara verkligheten på arbetsplatserna. En jämförelse mellan kollektivavtalen har också gjorts för att se om de genom att ha olika regleringar påverkar verkligheten på olika sätt. Kollektivavtalens

¹⁶ Lehrberg, 2010, s. 85

¹⁷ Lehrberg, 2010, s. 84 ff.

”värden (ändamål)” har jag belyst genom att utgå från Medlingsinstitutets årsrapport för 2010 där det dragits flera slutsatser utifrån de centrala kollektivavtal som blev resultatet av avtalsrörelsen 2010.

Slutligen har jag belyst vad de centrala kollektivavtalen, angående de fyra delegerade sakfrågorna, ger de lokala parterna för handlingsutrymme och i ett resonemang jämfört det med lagstiftarens syfte att med MBL påverka verkligheten på arbetsplatserna så att lokala fackföreningar får vara med och påverka beslut som gäller, för dem, relevanta sakfrågor.

1.5 Disposition

I kapitel 2 beskrivs hur lagstiftaren genom MBL ville förbättra förhandlingsmöjligheterna för arbetstagarorganisationer samt ge dem möjligheter till ökat medinflytande på arbetsplatsen. En historisk genomgång av utvecklandet av förhandlingssystemet ges för att klarlägga i vilken kontext MBL trädde i kraft. Kapitlet avslutas med en analys av hur lagstiftaren genom MBL ville påverka verkligheten. Vad de olika nya reglerna innehöll och vad lagstiftaren hade för syfte med dem är det centrala i kapitel 2.

I kapitel 3 redogörs för de sakfrågorna som gäller lokal nivå som identifierats i de fyra centrala kollektivavtalen. Kapitlet avslutas med en analys av hur de centrala kollektivavtalens delegerade sakfrågor påverkar verkligheten och vilket handlingsutrymme som ges till de lokala parterna. Beskrivning av vilka förhandlingsmöjligheter respektive möjlighet till medinflytande i sakfrågor, som ges till lokala fackföreningar genom de centrala kollektivavtalen är det väsentliga i kapitel 3.

I kapitel 4 görs en slutlig diskussion där innehållet i kapitel 2 och kapitel 3 relateras mot varandra och några slutsatser av analyserna dras.

2. Lagstiftarens avsikt med MBL

2.1 Inledning

MBL ersatte de i mitten på 1970-talet centrala lagarna i arbetslagstiftningen: Lagen (1920:245) om medling i arbetstvister (MedIL), Lagen (1928:253) om kollektivavtal (KAL) och Lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt (FFL). Huvuddelen av innehållet i dessa tre lagar bevarades i MBL. Vissa regleringar i MBL om till exempel föreningsrätt, förhandlingsrätt och kollektivavtal existerade därför redan innan denna lag trädde i kraft.¹⁸ Lagstiftaren ville tydligt genom MBL införa större förhandlingsutrymme för de lokala fackföreningarna och på så sätt öka arbetstagarnas inflytande på arbetsplatserna:

”Den mest betydande nyheten i lagförslaget är regler, som skall göra det möjligt för arbetstagarna att genom förhandlingar och avtal vinna inflytande över arbetslednings- och företagsledningsfrågor. Den regel som under en lång följd av år har präglat relationerna mellan arbetsmarknadens parter — att arbetsgivaren ensam äger att leda och fördela arbetet samt fritt anställa och avskeda arbetare — ersätts av en lagregel, som ger uttryck för att kollektivavtal bör träffas om medbestämmanderätt för de anställda.”¹⁹

För att kunna ge arbetstagarna mer inflytande så innehåller MBL nya regler om bland annat rätt till information, förhandlingsrätt vid större förändringar samt uppmaning till att träffa kollektivavtal om medbestämmanderätt ifall arbetstagarparten begär det.

2.2 Tidigare ordning för förhandlingar

För att belysa varför lagstiftarna valde att införa MBL ges här en bakgrund med beskrivning av hur förhandlingssystemet i Sverige utvecklades fram till mitten av 1970-talet.

1906 i den så kallade Decemberkompromissen mellan SAF och LO så blev arbetstagarnas föreningsrätt tydligt erkänd genom att det i kollektivavtal slogs fast att föreningsrätten för båda parter skulle lämnas okränkta. I decemberkompromissen fick SAF igenom sina krav från § 23 i SAF:s stadgar (år 1961 ändrad till § 32 i SAF:s stadgar).²⁰ LO:s medlemsförbund tvingades att i kollektivavtal acceptera arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, samt att fritt anställa eller avskeda arbetare. Decemberkompromissens centrala

¹⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 322.

¹⁹ Prop. 1975/76:105 s. 1.

²⁰ Göransson, Håkan Gabinus, *Kollektivavtalet som fredspliktsinstrument: de grundläggande förbudena mot stridsåtgärder i historisk och internationell belysning*, Juristförlaget, 1988 s. 249.

innehåll var att parternas föreningsrätt skulle lämnas okränkta och att arbetsgivaren hade rätt att leda och fördela arbetet. 1930 slogs det i Arbetsdomstolens praxis²¹ fast att det som beskrevs i förra meningen skulle gälla genom tecknande av kollektivavtal även om det inte nämnts i kollektivavtalet.²²

1938 kom det betydelsefulla Saltsjöbadsavtalet som ett resultat av två års förhandlingar. Det var ett huvudavtal mellan SAF och LO som bland annat innehöll förhandlingsordning mellan parterna. Inom förhandlingsordningen kunde frågor om kollektivavtal, strejkrätt och annat som lätt kunde leda till konflikter mellan LO och SAF behandlas. En central arbetsmarknadsnämnd, med representanter från SAF och LO, inrättades för att bland annat agera skiljenämnd vid svårlösta tvister. Huvudavtalet²³ behandlar bland annat arbetsmarknadsnämndens sammansättning samt dess uppgifter och redogör för förhandlingsordningen. Saltsjöbadsavtalet ledde till ökad arbetsfred på arbetsmarknaden eftersom KAL, som kom 1928, tillsammans med huvudavtalet gjorde det mycket svårare att utlösa strejker och lockouter än innan.²⁴

Huvudavtalet kom att skapa ett mönster även för partsrelationer där huvudavtalet inte gällde. Huvudavtalet innebar ett värnande om att reglera arbetsmarknadsfrågor med så lite statlig inblandning som möjligt. Det uppmuntrade samarbete i företagen och mellan förbundsparterna vilket stärkte kollektivavtalssystemet.²⁵

Genom Saltsjöbadsavtalet tog parterna själva ansvar för att stridsåtgärder inte missbrukades. Detta minskade behovet av statliga ingripanden på arbetsmarknaden. Det som hände efter Huvudavtalet uttrycker Tore Sigeman, forskare i arbetsrätt, enligt följande:

”...under cirka tre decennier kunde man därefter iakttä en *programmistisk passivitet från lagstiftarens sida* till ingripanden på den kollektiva arbetsrättens och anställningsavtalens områden.”²⁶

Lagstiftarens passivitet, när det gällde arbetsrätten, gav parterna utrymme till att reglera många frågor genom kollektivavtal. Genom avtal infördes företagsnämnder för samråd 1946 och ett begränsat anställningsskydd 1964. Vid årsskiftet 1969/70 inträffade omfattande lagstridiga arbetsnedläggelser vid gruvor i Norrbotten. Tidigare hade i flera länder krav på vidgat löntagarinflytande över företagens ledning gett upphov till kraftiga protestaktioner. De olovliga strejkerna i Norrbotten blev starten på ett intensivt arbete för reformer i Sverige på arbetslivets område. Lagstiftaren blev på nytt aktiv och flera nya

²¹ AD 1930 nr 52; Arbetsdomstolens domar 1930 s 225.

²² Göransson, 1988, s. 249 f.

²³ Nu gällande huvudavtal SAF – LO:

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/1E21F6C24BED4F5DC12574DC0020D73B>

²⁴ Johansson, Anders L. & Magnusson, Lars, *LO andra halvsekel: fackföreningsrörelsen och samhället*, Atlas, 1998 s. 17 f.

²⁵ Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, 2. uppl., SNS Förlag, 2008 s. 77.

²⁶ Sigeman, Tore, *Arbetsrätten: en översikt*, 5. uppl., Norstedts juridik, 2010 s. 17 f.

lagar på arbetsrättens område kom på 1970-talet. 1976 genomfördes flera företagsdemokratiska reformer, främst genom MBL.²⁷

Genom att använda Bert Lehrbergs bild²⁸, som är beskriven i kapitel 1.4, är det möjligt att, utifrån den förenklade historiebetraktelse ovan, beskriva hur det som skedde i verkligheten påverkade värderingarna i rättsordningen. Under en längre period när Saltsjöbadsavtalet ledde till att parterna på arbetsmarknaden, alltså i verkligheten, själva tillfredsställande reglerade sina förhållanden så innebär det att lagstiftaren inte hade något behov av att införa nya rättregler på arbetsrättens område för att påverka verkligheten. Situationen i verkligheten ändrades i och med ökning av olovliga strejker och ett ökat krav från arbetstagarna på att få mer inflytande över viktiga beslut på arbetsplatsen. Detta ledde till att lagstiftaren ansåg att värderingarna i rättsordningen borde ändras för att öka rättigheterna till inflytande för arbetstagarna. För att få till en förändring i verkligheten så stiftades nya regler genom främst MBL för att verka för att arbetstagarnas rättigheter till inflytande över sin arbetssituation skulle stärkas.

2.3 Nya förutsättningar för förhandlingar

Redan i FFL fanns det regler om rätt till förhandling i intresse- och rättstvister.²⁹ Med MBL infördes primär förhandlingsskyldighet i 11 § MBL. Denna innebär att arbetsgivaren vid viktigare förändringar i princip först måste förhandla med lokala fackföreningar med kollektivavtal innan han får ta beslut i frågan. Detta gäller dels vid viktigare förändringar av verksamheten och vid viktigare förändringar av arbets- och anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Lagstiftaren motiverar införandet av primär förhandlingsskyldighet:

”Utgångspunkten för beskrivningen av arbetsgivarens förhandlingsskyldighet är alltså tanken att frågor av betydelse för hans verksamhet också angår arbetstagarna. Arbetsgivaren bör då ha förhandlingsskyldighet i sådana frågor och förhandlingsskyldigheten bör gälla mot de arbetstagarorganisationer som slutit kollektivavtal som binder arbetsgivaren.”³⁰

Syftet med förhandlingen verkade enligt lagstiftaren inte bara vara att fackföreningen skulle få möjlighet att yttra sig om det beslut arbetsgivaren ville fatta. Fackföreningen borde få vara med i själva beslutsprocessen:

”I paragrafen föreskrivs att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet skall fullgöras innan ’beslut’ fattas. Syftet är att markera, att förhandlingen skall tas upp och genomföras innan arbetsgivaren själv har tagit ställning till den fråga förhandlingen avser. Förhandlingen skall ingå som ett led i beredandet av arbetsgivarens beslut. Å andra sidan ligger det i sakens natur att arbetsgivaren kan behöva själv undersöka en viss fråga och ta ställning till vilka handlingsalternativ som finns innan det ter sig meningsfullt att inleda förhandling. En avvägning måste med andra ord göras från fall till fall.”

²⁷ Sigeman, 2010 s. 18.

²⁸ Lehrberg, 2010 s. 85

²⁹ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 347.

³⁰ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 351.

Lagstiftaren uttryckte ovan att arbetsgivaren kan i vissa fall behöva få sätta sig in i sakfrågan och lämpliga handlingsalternativ för att förhandlingarna ska kunna bli givande. Grundtanken är dock att förhandlingen ska vara en del i själva bedömningen av vilket beslut som är lämpligt. Förhandlingen är inte tänkt att bestå av att arbetsgivaren kommer med ett färdigt förslag på beslut som den lokala fackföreningen bara kan yttra sig om.

12 § MBL utökar förhandlingsmöjligheten genom att också ge fackföreningar rätt att själva kalla till förhandling om frågor som arbetsgivaren står i begrepp att fatta beslut om och som angår medlem i fackföreningen. Förhandlingen är dock menad att gälla ett särskilt fall och inte generella frågor. Liksom när det gäller primär förhandlingsskyldighet så är arbetsgivaren även vid en förhandling enligt 12 § MBL i princip skyldig att vänta med att ta beslut tills efter förhandlingen genomförts. Skillnaden är att arbetsgivaren inte lika bra som vid förhandling enligt 11 § MBL kan planera sin verksamhet till förhandlingen. Därför är skyldigheten att förhandla enligt 12 § MBL, innan beslut tas, inte lika sträng som vid förhandling enligt 11 § MBL. Vid ”särskilda skäl” (jämfört med ”synnerliga skäl” enligt 11 § MBL) så får arbetsgivaren enligt 12 § MBL fatta och verkställa beslut innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet.³¹

I 14 § MBL framgår det att förhandlingsskyldigheten för arbetsgivaren, beskriven ovan när det gäller 11-12 §§ MBL, gäller i första hand gentemot lokal fackförening. Om förhandling slutar i oenighet så har fackföreningen också rätt till förhandling på central nivå.³² 11-12 §§ MBL samt 14 § MBL är alla enligt 4 § MBL dispositiva. Detta gör det möjligt för arbetsgivaren och fackförening att i avtal anpassa förhandlingsskyldigheten och skyligheten att skjuta upp beslut till vad som passar i deras arbetssituation. Parterna har då möjlighet att till exempel tydligare bestämma vilka frågor som bör omfattas av primär förhandlingsskyldighet eller precisera innebörden av ”synnerliga skäl” i 11 § MBL.

2.4 Regelbunden insyn i verksamheten

Genom 19 § MBL så gav lagstiftaren de lokala fackföreningarna rätt till större tillgång till aktuell information om verksamheten. Lagstiftaren förtydligar vilka uppgifter som ska ges till de lokala fackföreningarna:

”Arbetsgivaren skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationen underrättad om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt. Häri ligger inte bara en skyldighet att lämna uppgifter som är av betydelse för att bedöma utsikterna för framtiden. Även uppgifter som hänför sig till vad som har varit eller om det aktuella läget omfattas av informationsplikten. Arbetsgivaren skall också hålla arbetstagarorganisationen underrättad om riktlinjerna för personalpolitiken. I kravet att informationen skall lämnas fortlöpande ligger att den skall lämnas så snart det kan ske, om inte parterna enas om annat.”³³

19 § MBL ger också lokala fackförening rätt att granska böcker och andra handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet. Detta innebär inte att fackföreningen får tillgång till allt

³¹ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 359 f.

³² Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 361.

³³ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 365.

som verkar intressant. Fackföreningen har enligt lagstiftaren bara rätt till den information som behövs för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren:

”Uppgifter som saknar betydelse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare faller utanför rätten till information liksom t. ex. uppgifter om anställdas personliga förhållanden, som inte har betydelse för någon aktuell facklig fråga.”³⁴

19 § MBL ger de lokala fackföreningarna möjlighet att vara uppdaterade på vad som händer i verksamheten och ger dem tillgång till relevant beslutsunderlag inför förhandlingar med arbetsgivaren. 18 § MBL ger de lokala parterna också rätt till att få tillgång till skriftlig handling som motparterna åberopar vid förhandling. I 20 § MBL förtydligas att informationsskyldigheten enligt 19 § MBL ska fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation. Om förhandlingar enligt 14 § andra stycket MBL går vidare till central nivå har även central arbetsorganisation rätt till information som är av betydelse för förhandlingsfrågan.

I 21-22 § MBL behandlas tystnadsplikt. Viss information kan arbetsgivaren vilja omfattas av tystnadsplikt för att värna om personers integritet eller skydda för verksamheten viktig information. För att verksamheten ska hålla i konkurrensen kan det vara viktigt att information om till exempel produktionsmetoder, yrkeshemligheter och affärsförbindelser inte läcker ut. De lokala parterna kan då förhandla om tystnadsplikt. Informationen får trots tystnadsplikt föras vidare till styrelseledamot i arbetstagarorganisationen, som då också omfattas av tystnadsplikt.

Paragraferna ovan, förutom 18 § MBL, är dispositiva enligt 4 § MBL. Det enda som inte får justeras i lagen är alltså de lokala parternas rätt till att få tillgång till skriftlig handling som motparterna åberopar vid förhandling. Angående övrig rätt till information kan det alltså överenskommas om annan ordning i kollektivavtal.

2.5 Möjlighet till ökat beslutsinflytande

Innan MBL trädde i kraft ansågs gällande rätt, enligt Arbetsdomstolens praxis, vara att arbetsgivaren själv hade rätt att bestämma i frågor om ledningen och fördelningen av arbetet och om anställning och avskedande av arbetstagare (vilket härstammar från innehållet i § 32 i SAF:s stadgar). Detta innebar att denna självbestämmanderätt för arbetsgivaren ansågs omfattas av fredsplikt när kollektivavtal angående löner och anställningsförhållande ingåtts, även fast detta inte uttryckligen nedtecknats i kollektivavtalet.³⁵

Genom 32 § MBL ville lagstiftaren ge arbetstagarerna medbestämmanderätt i de frågor ovan som arbetsgivaren tidigare själv beslutade om. Fackförening ska enligt paragrafen, om de så vill, ta initiativ till förhandlingar om kollektivavtal om medbestämmanderätt. Lagstiftaren har valt att låta parterna på arbetsmarknaden själva i avtal närmare bestämma vad medbestämmanderätten ska innebära och hur den ska utformas. En annan skillnad

³⁴ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 366.

³⁵ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 239 f.

mot tidigare lagar är den kvarvarande stridsrätten enligt 44 § MBL som gäller just kollektivavtal om medbestämmanderätt. Den kvarvarande stridsrätten träder i kraft om fackförening begärt avtalsreglering på medbestämmandeområdet i samband med förhandlingar om kollektivavtal gällande löner och anställningsförhållande och inget avtal om medbestämmanderätt uppnåtts när det vanliga kollektivavtalet tecknas. Då gäller fredsplikten bara de frågor som reglerats i kollektivavtal gällande löner och anställningsförhållande. Fackföreningar har då, om det ovan beskrivna uppfyllts, rätt enligt lag till att använda stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal om medbestämmanderätt.³⁶

För att förtydliga vilka områden som kan ingå i kollektivavtal om medbestämmanderätt så ger lagstiftaren en tydlig redogörelse för vilka frågor som omfattas av 32 § MBL:

”Inom tillämpningsområdet för 32 § faller alltså frågor som brukar anses höra in under begreppet arbetets ledning och fördelning. Hit hör allmänt sett alla frågor rörande arten av arbetstagarnas arbetsuppgifter och sättet för arbetets utförande. Inom den ramen hör under begreppet in frågor om arbetets utformning, om fördelningen av arbetet inom en grupp, om växling av arbetsuppgifter, om planering av arbetslokalen vad avser teknisk inredning, maskinplacering och rationaliseringsåtgärder, frågor om produktionens uppläggning inom den egna lokalen, om produktionsväxling, om självstyrande grupper, om arbetsmiljö i övrigt. Även frågor om arbetstidens förläggning, arbetsstudiefrågor, personalutbildning och personalstatistik av betydelse för arbetets bedrivande hör in under begreppet. Inom paragrafens tillämpningsområde faller dessutom frågor om vad som skall produceras och t. ex. försäljnings-, reklam- och andra liknande frågor rörande produktavyttring, leverans-, order- och lagerhållningsfrågor, frågor om verksamhetens omfattning och valet mellan tillgängliga former för dess bedrivande, och sådana företagsekonomiska frågor som rör t. ex. finansiering, budget, investeringar etc. Motsvarande frågor inom andra verksamheter än den varuproducerande industrin ligger också inom paragrafens tillämpningsområde”³⁷

Detta åskådliggör att fackföreningar enligt lagen, om arbetsgivaren går med på att teckna avtal, kan ges medbestämmanderätt ifråga om ganska många frågor. Medbestämmanderätt omfattar dock bara frågor som ligger inom MBL:s tillämpningsområde och gäller arbetsgivare i förhållande till arbetstagare.³⁸

2.6 Tolkningsföreträde

I MBL ges arbetstagarparten tolkningsföreträde i vissa frågor. Tolkningsföreträdet innebär att arbetstagarpartens bedömning av hur avtal ska tolkas ska gälla fram till dess att tvisten slutligt prövats. Arbetsorganisationen har tolkningsföreträde enligt 34 § MBL om medlems arbetsskyldighet och dessutom tolkningsföreträde enligt 35 § MBL om rättstvist angående medlems lön ifall arbetsgivaren inte påkallar till förhandling eller väcker talan.³⁹

När det gäller möjligheten till medinflytande för arbetstagarna så är 33 § MBL mest intressant eftersom den ger arbetstagarorganisation tolkningsföreträde angående tvist om hur kollektivavtal om medbestämmanderätt, som träffats enligt 32 § MBL, ska tolkas:

³⁶ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 382 f.

³⁷ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 383 f.

³⁸ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 383.

³⁹ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 385.

”Enligt paragrafen gäller tolkningsföreträdet för arbetstagarpart inte enbart tvist om kollektivavtal tillhörande de kategorier som anges utan även tvist om beslut som fattas med stöd av sådant avtal. Om ett partssammansatt organ med beslutsbefogenheter t. ex. på personalpolitikens område har utfärdat anvisningar för hur rekrytering och introduktion av nya arbetstagare skall ske eller om ett sådant organ har utfärdat ordnings- och säkerhetsföreskrifter för en arbetsplats, skall arbetstagarpartens mening tills vidare gälla om det uppstår tvist med arbetsgivaren om tillämpningen av sådana anvisningar och föreskrifter.

Tolkningsföreträdet gäller enligt paragrafens text vid tvist om tillämpning av kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarpart eller av beslut som fattas med stöd av sådant avtal. En förutsättning för tolkningsföreträdet är med andra ord att avtal verkligen har träffats om medbestämmanderätt och att tvisten gäller tillämpningen av ett sådant avtal.”⁴⁰

Detta ger fackförbunden möjlighet att se till så att kollektivavtal om medbestämmanderätt verkligen tillämpas.

Däremot ger inte 33 § MBL en lokal fackförening rätt till att missbruka tolkningsföreträde för att ge sig befogenheter att ta beslut åt arbetsgivaren:

”Innehåller lagen i sig själv inte regler som ger arbetslagarpart beslutanderätt, bör det inte heller ske i den särskilda formen att arbetstagarpart kan åberopa en regel om tolkningsföreträde till stöd för anspråk på att få utöva beslutanderätt på arbetsgivarens vägnar. Det bör hållas i minnet att regeln har betydelse enbart på det sättet, att arbetslagarpart inte kan under åberopande av 33 § själv fatta beslut på arbetsgivarens vägnar, som får rättsverkningar för denne i förhållandet till tredje man. Arbetstagarpart i ett partssammansatt organ kan t. ex. inte fatta beslut om att anställa någon i arbetsgivarens rörelse enbart under åberopande av sitt tolkningsföreträde vid tillämpningen av en omtvistad avtalsbestämmelse.”⁴¹

För att en lokal fackförening ska få ökat medinflytande på arbetsplatsen, enligt 32 § MBL, måste alltså arbetsgivaren i förhandlingar gå med på att teckna kollektivavtal om medbestämmanderätt. Först efter detta kan tolkningsföreträde enligt 33 § MBL åberopas för det som omfattas av medbestämmandeavtal.

2.7 Analys av lagstiftarens avsikt med MBL

För att kunna analysera lagstiftarens avsikt med MBL kommer jag att använda Bert Lehrbergs bild⁴², som jag redogör för i kapitel 1.4, för att beskriva relationen mellan ”värden (ändamål)”, ”rättsregler” och ”verklighet”. Lagstiftarens avsikt, värden (ändamål), med MBL var att ge arbetstagarpart mer möjligheter till inflytande på arbetsplatsen. Lagstiftaren ansåg själv att 32 § MBL var en central rättsregel, men den ger mest uttryck för lagstiftarens intention att medbestämmandeavtal på arbetsplatsen bör tecknas för att ge lokala fackföreningar mer inflytande över sakfrågor som gäller arbetets ledning och fördelning. Rättsregeln förmedlar vilka värderingarna i rättsordningen är,

⁴⁰ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 387.

⁴¹ Prop. 1975/76:105 bilaga 1 s. 388.

⁴² Lehrberg, 2010 s. 85

men för att den ska påverka verkligheten så måste de lokala parterna, genom att teckna medbestämmandeavtal, förtydliga i vilka sakfrågor och hur den lokala fackföreningen ska få ökat inflytande. Den rättsregel som tydligast påverkar verkligheten är 11 § MBL som leder till att arbetsgivaren måste kalla till förhandlingar vid viktigare förändringar. Lagstiftarens syfte, värden (ändamål), att den lokala fackföreningen ska få inflytande har också lett till de nya rättsreglerna i 18-19 §§ MBL som i verkligheten gör att den lokala fackföreningen får tillgång till relevant information och därför kan vara påläst och väl förberedd när väl förhandling sker. 11-12 §§ MBL gör att arbetsgivaren måste skjuta på att verkställa beslut tills förhandlingarna är klara. 14 § MBL gör det möjligt att, om de lokala parterna inte kommer överens, föra vidare förhandlingar på central nivå. Dessa rättsregler är dispositiva och kan därför leda till att man, i verkligheten, på lokal nivå förtydligar vilka förhandlingar som omfattas av 11 § MBL, samt hur de bör lösas. Framförallt arbetsgivaren borde ha intresse av att förtydligande avtal tecknas, eftersom dessa kan effektivisera förhandlingarna och troligen förkorta tiden som arbetsgivaren behöver skjuta upp sitt beslut. Situationen i verkligheten påverkas främst av MBL genom att förhandlingar vid viktigare förändringar måste ske, men också av möjligheter att tydligare i kollektivavtal reglera förutsättningarna för hur vissa sakfrågor, som omfattas av 11 § MBL ska behandlas på lokal nivå. Verkligheten kan också påverkas genom att de lokala parterna väljer att teckna medbestämmandeavtal.

3. Centrala kollektivavtals delegering av frågor till lokal nivå

3.1 Inledning

Centrala kollektivavtal innehåller främst övergripande bestämmelser om löner och anställningsförhållande. Varje arbetsplats har sina egna specifika förhållanden. Därför ges det i centrala kollektivavtal regelmässigt möjligheter till att genom avtal på det lokala planet ändra vissa bestämmelser eller förtydliga hur vissa sakfrågor ska regleras så att de bättre passar för verksamheten på arbetsplatsen.

Detta kapitel utgår ifrån vad som står i fyra centrala kollektivavtal inom privat sektor som alla var resultat av avtalsrörelsen 2010. De två centrala kollektivtalen som gäller arbetare är tecknade mellan IF Metall och Teknikföretagen, respektive mellan Handels och Svensk Handel. Unionen (tjänstemän) och Sveriges Ingenjörer (akademiker) är båda representerade i två gemensamma centrala kollektivavtal, vilket innebär att de har avtal både med Teknikföretagen och med Svensk Handel.

På flera ställen i de centrala kollektivavtalen nämns till exempel lokal nivå, lokala parter och lokala överenskommelser. Det finns flera mindre möjligheter till lokala överenskommelser i de centrala kollektivavtalen, till exempel:

”Om de lokala parterna inte enas om annat ska rast läggas ut om arbetspasset är längre än sex timmar.”⁴³

”Lokal överenskommelse kan träffas om annan teknisk beräkning av den utgående förtjänst, som ska utgöra grund för övertidsberäkningen.”⁴⁴

Mindre möjligheter till detaljregleringar som de ovan ger inte möjlighet till något större handlingsutrymme på den lokala nivån. Jag har därför fokuserat på de delar i de centrala kollektivavtalen där det uppmuntrats till överenskommelser på lokal nivå om hur en sakfråga ska regleras. De lokala sakfrågor som har identifierats i de centrala kollektivavtalen har delats in i två kategorier: primära förhandlingsfrågor och samverkansfrågor.

⁴³ Teknikavtalet Unionen/ Sveriges Ingenjörer/ Ledarna
1 april 2010 - 30 september 2011 s. 50.

⁴⁴ Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende Partihandeln
1 april 2010 - 31 mars 2012 s. 20.

3.2 Primära förhandlingsfrågor

Jag syftar här på frågor som arbetsgivaren enligt 11 § MBL har skyldighet att kalla till förhandling om. Frågorna handlar mest om att lösa en uppkommen situation på grund av en stor förändring på arbetsplatsen.

3.2.1 Turordning

Vid arbetsbrist ska arbetsgivaren förhandla med lokal fackförening om den uppkomna situationen. I de två centrala kollektivavtalen som är tecknade med arbetare (IF Metall respektive Handels) nämns det bara kort att överenskommelser om turordning kan göras mellan de lokala parterna. I de två centrala kollektivavtalen som gäller tjänstemän och akademiker (där Unionen och Sveriges Ingenjörer är representerade) finns tydligare uppmaning till de lokala parterna att förhandla om turordning för att försäkra sig om att behålla viktig kompetens. Formuleringen är liknande i de båda avtalen. Så här står det i Teknikavtalet:

”Turordning vid driftsinskränkning och återanställning

De lokala parterna skall vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov inte kan tillgodoses med tillämpning av lag skall fastställandet av turordning ske med avsteg från lagens bestämmelser.

De lokala parterna skall därvid göra ett urval av de tjänstemän som skall sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

Det förutsätts att de lokala parterna, på endera partens begäran, träffar överenskommelse om fastställande av turordning vid uppsägning med tillämpning av 22 § lagen om anställningsskydd och de avsteg från lagen som erfordras.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ lagen om anställningsskydd överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid skall de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.”⁴⁵

22 § LAS, som reglerar hur turlistan ska upprättas enligt lag, är dispositiv enligt 2 § andra stycket LAS. Ovan uppmanas de lokala parterna att först undersöka om de inom lagens ram kan upprätta en turordningslista som värnar om att de behåller viktig kompetens inom företaget. Är detta inte möjligt ska, enligt citatet ovan, någon av parterna kalla till förhandlingar så att de lokala parterna kan göra avsteg från 22 § LAS genom att teckna ett kollektivavtal som fastställer en turordningslista som säkerställer att viktig kompetens kan behållas inom företaget.

⁴⁵ Teknikavtalet, Unionen m.fl. s. 39.

3.2.2 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

I de två centrala kollektivavtalen för tjänstemän och akademiker (där Unionen och Sveriges Ingenjörer är representerade) så nämns inte något om inhyrning av personal. Ett av avtalen nämner att lokala fackföreningen ska informeras innan arbetsgivare och tjänsteman träffar avtal om anställning för att avlasta en tillfällig arbetstopp, vilket kan leda till att facket begär överläggning.⁴⁶ Inhyrning kan som bekant ske vid en tillfällig arbetstopp. Men här sker avtalet om anställning mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är alltså inte en inhyrning där bemanningsföretag är anlitat. I dessa två kollektivavtal verkar det inte som att tjänstemän med företrädesrätt till återanställning riskerar att inte bli återanställda för att personal istället hyrs in till uppkommen tjänst. Inget i avtalen reglerar ju denna problematik.

I de två centrala kollektivavtalen som är tecknade med arbetare (IF Metall respektive Handels) finns tydlig reglering av när och hur arbetsgivaren får anlita bemanningsföretag under period då tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. De två avtalen har lite olika bestämmelser för när arbetsgivaren måste förhandla om inhyrning, hur beslut fattas och vad för ersättning som ska betalas ut till personer som enligt kollektivavtalet borde blivit återanställda, men där företaget istället valt att anlita ett bemanningsföretag. Det gemensamma är att de båda centrala kollektivavtalen reglerar när de lokala parterna på arbetsgivarens initiativ ska förhandla om möjligheten till återanställning och att det finns fastställt vilka belopp som arbetsgivaren, om han väljer att anlita bemanningsföretag på ett sätt som strider mot avtalet, kan bli skyldig att betala ut ifall någon drabbats av att inte bli återanställda fast de enligt avtalet haft rätt till den anställningen.⁴⁷

Handels avtal beskriver tydligast de lokala parternas förhandling:

”När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid 11 § stycke 1 lagen om anställningsskydd (LAS).

”Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor härefter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra ifall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.”⁴⁸

Förhandlingarna i den här sakfrågan på lokal nivå handlar främst om att komma överens om ifall ökat behov av arbetskraft ska leda till inhyrning från bemanningsföretag eller till återanställning av tidigare personal. Den lokala fackföreningen har i förhandlingarna fördel av att arbetsgivaren vet att om han inte kommer överens med sin motpart kommer

⁴⁶Tjänstemän, Unionen m.fl. s. 9.

⁴⁷ Teknikavtalet IF Metall 1 april 2010 – 31 januari 2012 s. 37 f., Partihandel, Handels s. 37 f.

⁴⁸ Partihandeln, Handels s. 37.

han att riskera att få betala ekonomisk ersättning till var och en av dem som borde ha blivit återanställda, när han valde att istället hyra in personal.

3.3 Samverkan

Några sakfrågor som de Centrala kollektivavtalen hänvisar till lokal nivå handlar mer om den löpande verksamheten.

3.3.1 Kompetensutveckling

Innehållet i ”Avtal om kompetensutveckling” i det centrala kollektivavtalet inom handeln för tjänstemän ger inte lika tydligt, som de övriga tre centrala kollektivavtalen, uttryck för att arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna bör samarbeta när det gäller utformningen av kompetensutvecklingen:

”Utformningen av kompetensutvecklingen är en ledningsuppgift. Kompetensutveckling utgår från en långsiktig verksamhetsanalys, genomförd av företaget efter samråd med den lokala fackliga organisationen/fackligt ombud i företaget. I analysen förutsätts varje medarbetares medverkan och engagemang. Det är av vikt att chefer ges utbildning som gör det möjligt att utöva ett gott ledarskap.”⁴⁹

Texten ovan ger intrycket av att arbetsgivaren ytterst utformar kompetensutvecklingen, men innan dess rådfrågar den lokala fackliga organisationen. Den lokala fackliga organisationen verkar enligt formuleringarna ovan mer fungera som ett bollplank innan verksamhetsanalysen görs än en samarbetspartner i upprättandet av plan för kompetensutvecklingen. Det är dock möjligt att det i verkligheten kan innebära att den lokala fackliga organisationen genom överläggning med arbetsgivaren kan påverka innehållet i kompetensutvecklingen.

I de tre övriga centrala kollektivavtalen framgår det att de lokala parterna ska samarbeta när det gäller utformningen av kompetensutveckling. I ”Avtal om kompetensutveckling” i det centrala kollektivavtalet avseende Partihandeln uppmanas parterna till att samarbeta och komma överens om riktlinjer för kompetensutvecklingen:

”Överenskommelse mellan parterna i företaget ska träffas om principerna för kompetensutvecklingen.

Kompetensutveckling bör utgå från en utvecklingsplan som upprättats av företaget efter förhandling med den lokala fackliga organisationen. Av utvecklingsplanen bör framgå målsättning samt vilka studieformer som ska användas vid kompetensutvecklingens genomförande. Vidare bör det framgå efter vilka grunder urval ska ske.”⁵⁰

Innehållet i ”Avtal om kompetensutveckling i företagen” är identiskt i de båda Teknikavtalen. Avtalet betonar vikten av samverkan:

”Det är en mycket viktig gemensam uppgift för företaget och de lokala fackliga organisationerna att få till stånd ett aktivt utvecklingsarbete och att skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

På endera parts begäran skall överläggning tas upp i syfte att träffa överenskommelse

⁴⁹ Tjänstemän, Unionen m.fl. s. 60.

⁵⁰ Partihandeln, Handels s. 35.

om formerna för samverkan i utbildnings- och andra frågor som sammanhänger med kompetensutveckling.

Vid företag, där de lokala parterna så finner lämpligt, kan en partsgemensam kommitté inrättas med syfte att utgöra ett forum för sådan samverkan.”⁵¹

Formuleringarna ovan om samverkan och möjligheten till en partsgemensam kommitté klargör att kompetensutveckling, enligt avtalet, kan vara en sakfråga som lämpar sig för medbestämmandeavtal enligt 32 § MBL. I de två centrala kollektivavtalen inom handeln är det företaget som beslutar om en utvecklingsplan, efter att ha förhandlat med lokal fackförening. Avtal som de lokala parterna då upprättar är inte medbestämmandeavtal utan avtal om principerna för kompetensutvecklingen.

3.3.2 Lokal lönesättning

När det gäller löner finns det inte bara fyra olika avtal. Varje fackförbund har minst ett löneavtal. IF Metall och Handels har som vanligt egna avtal. Bland tjänstemännen och akademiker förekommer det ibland också alternativa löneavtal som de lokala parterna kan välja att tillämpa. I Teknikavtalet har Unionen ett löneavtal och Sveriges Ingenjörer ett löneavtal samt ett alternativt löneavtal. I Tjänstemän har Unionen ett centralt löneavtal och Akademikerförbunden (inklusive Sveriges Ingenjörer) ett löneavtal, dessutom finns det ett alternativt lokalt löneavtal.

I de båda Teknikavtalen finns gemensamma formuleringar för löneprinciperna:

”Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga är exempel på viktiga faktorer som bör användas av de lokala parterna vid en värdering.”⁵²

Löneprinciperna förespråkar att grunden till lönen ska vara tydligt motiverad och att medarbetaren ska få kunskap om vad denne kan göra för att öka lönen. I de löneavtal som finns i de båda Teknikavtalen är formuleringarna lite olika, men det framgår tydligt i dessa löneavtal att vid fördelningen av lönepotten så ska löneprinciperna vara utgångspunkt och avtalet om kompetensutveckling i företagen ska beaktas. I IF Metalls löneavtal uttrycks det på följande sätt:

”Lönepotten fördelas genom lokal överenskommelse mellan företaget och verkstadsklubben. Fördelningen av lönepotten ska ske med utgångspunkt från Teknikavtalet IF Metalls löneprinciper, enligt lokalt överenskomna lönesystem och löneformer med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.”⁵³

I löneavtalen tecknade med Teknikarbetsgivarna är det alltså tydligt att de lokala parterna utifrån löneprinciperna borde klargöra vilka faktorer som används vid den systematiska värderingen av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer. Detta kan sedan ligga till grund för de lönesystem och löneformer som de lokala parterna kommer överens om. Vid fördelningen av lönepotten bör man också, i enlighet med avtalet om

⁵¹ Teknikavtalet, IF Metall s. 71. Teknikavtalet, Unionen m.fl. s. 67.

⁵² Teknikavtalet, IF Metall s. 8. Teknikavtalet, Unionen m.fl. s. 7.

⁵³ Teknikavtalet, IF Metall s. 93.

kompetensutveckling i företagen, skapa goda förutsättningar för att de anställdas kompetens kan tas tillvara och utvecklas.

Kompetensutveckling ska också vägas in vid lönesättning i de resterande löneavtalen. I Handels avtal står det:

”Utgångspunkten för de lokala förhandlingarna ska vara en lönepolitik och ett lönesystem som stödjer möjligheterna att ta tillvara och utveckla arbetsorganisation, teknik och de anställdas och företagets totala kompetens.”⁵⁴

Lönesättningen verkar enligt citaten ovan kunna användas för att bekräfta personliga arbetsförmågor, men också som medel för att motivera till kompetensutveckling med löfte om att det kommer leda till högre lön. Tanken verkar vara att en bra lön, eller vetskapen om vad som krävs för en bättre lön, ska motivera den anställda till bra arbetsprestationer och till att öka sin kompetens. I Akademikerförbundens löneavtal står det:

”Lönen ska stimulera den enskilde till förbättrade arbetsprestationer, att ta på sig större ansvar, att uppnå högre kompetens och att utveckla verksamheten.”⁵⁵

De lokala parterna uppmanas inte direkt i de fyra centrala kollektivavtalen till att teckna medbestämmandeavtal för att delegera beslutsrätt till lokal fackförening angående delar av lönesättningen. De lokala avtal som det uppmanas till handlar om att fastställa lönesystem, löneformer och hur lönepotten ska fördelas.

3.4 Analys av sakfrågor som delegeras till lokal nivå

Min analys utgår ännu en gång från Bert Lehrbergs bild⁵⁶, som beskrivs i kapitel 1.4, när jag resonerar om relationerna mellan ”värden (ändamål)”, ”rättsregler” och ”verklighet”.

3.4.1 Lokala parter inflytande över delegerade sakfrågor

När det gäller sakfrågorna utgår jag från boxen ”rättsregler” och hur den påverkar boxen ”verklighet”. Den sakfråga som får minst utrymme till överenskommelse på lokal nivå, i verkligheten, är inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning. Sakfrågan angår en större förändring på arbetsplatsen och arbetsgivaren ska därför kalla till förhandling enligt 11 § MBL. I de två centrala kollektivavtalen som gäller arbetare är det tydligt reglerat när förhandling måste ske och storlek på ekonomisk ersättning som arbetsgivaren kan bli skyldig att betala till tidigare arbetstagare ifall hans rätt till återanställning inte verkställs, utan personal istället hyrs in. Förhandlingen i verkligheten mellan de lokala parterna har bara till uppgift att komma överens om återanställning skall ske eller ifall personal ska hyras in från bemanningsföretag.

⁵⁴ Partihandeln, Handels s. 9 f.

⁵⁵ Tjänstemän, Unionen m.fl. s. 76.

⁵⁶ Lehrberg, 2010 s. 85

Sakfrågan turordning omfattas också av 11 § MBL. Här får de lokala parterna, i verkligheten, lite större handlingsutrymme än i förra frågan. De kan föra en förhandling om vilka tjänstemän som har viktigast kompetens och sedan komma överens om en turordningslista.

Sakfrågan lönesättning handlar främst om att de lokala parterna, i verkligheten, i kollektivavtal ska fastställa grunderna som lönerna baseras på och hur lönepotten ska fördelas. Liksom i de två tidigare sakfrågorna ges det ingen direkt uppmaning till att beslut i sakfrågan ska delegeras till lokal fackförening genom medbestämmandeavtal.

Sakfrågan kompetensutveckling ges i Teknikavtalen en viss möjlighet till medbestämmandeavtal genom att det i avtalen nämns som alternativ att de lokala parterna, i verkligheten, kan komma överens om att inrätta en partsgemensam kommitté som forum för frågor om kompetensutveckling. Det framgår dock inte vilken beslutsrätt denna kommitté är tänkt att ha.

Ingen av delegeringarna av sakfrågorna i kollektivavtalen ger alltså de lokala parterna, i verkligheten, något större handlingsutrymme. Genom exempel och riktlinjer fastslår de centrala kollektivavtalen en tydlig bild av vad de vill att de lokala överenskommelserna ska innehålla. De lokala parterna, som omfattas av Teknikavtalen, verkar få störst handlingsutrymme och då handlar det om sakfrågan kompetensutveckling. Här uppmanas parterna att upprätta former för samarbete i de frågor som är relevanta för kompetensutveckling.

De fyra centrala kollektivavtalen reglerar de fyra sakfrågorna lite olika. En tydlig skillnad gäller de sakfrågor som omfattas av 11 § MBL. Det är tydligt att problemet med att inhyrning sker från bemanningsföretag istället för att de med företrädesrätt till återanställning ges arbete, enbart reglerats i de centrala kollektivavtalen för arbetare. Problemet nämns inte i de centrala kollektivavtal som omfattar tjänstemän/akademiker. När det gäller turordningslista är det istället de centrala kollektivavtalen för arbetare som knappt nämner sakfrågan, medan de centrala kollektivavtalen för tjänstemän/akademiker trycker på att det är viktigt att behålla personal med värdefull kompetens. Sakfrågan om kompetensutveckling verkar regleras något olika mellan branscherna. I industrin finns samma avtal om kompetensutveckling i båda Teknikavtalen. Detta avtal ger som redan nämnts rätt stor möjlighet för parterna att, i verkligheten, samarbeta i sakfrågan. När det gäller handeln är avtalen olika formulerade men av båda framgår det att det är företaget som ska besluta om utformningen av kompetensutvecklingen. Dock bör förhandling ske med lokal fackförening för att samråda med denna och enligt kollektivavtalet med Handels bör överenskommelse göras om principerna för kompetensutvecklingen. Sakfrågan lönesättning är den som har flest olika avtal, men grundinnehållet är ungefär detsamma i de fyra centrala kollektivavtalen. Det som de lokala parterna ska komma överens om är hur lönepotten ska fördelas. De borde också fastställa på vilka grunder lönen bestäms.

3.4.2 Varför sakfrågorna bör behandlas på lokal nivå

De båda sakfrågorna turordning och inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning bör behandlas i förhandlingar på lokal nivå, i verkligheten, eftersom de

omfattas av 11 § MBL och arbetsgivaren därför är skyldig att kalla till förhandling. För att underlätta förhandlingarna i dessa sakfrågor har man i de centrala kollektivavtalen förtydligt ramarna för förhandlingarna och redogjort för vad de lokala parterna ska komma överens om.

För att belysa de två sakfrågorna som gäller samverkan så har jag hämtat underlag från Medlingsinstitutets årsrapport för 2010.⁵⁷ Medlingsinstitutet har inte bara till uppgift att medla mellan parter som har svårt att komma överens vid förhandling om nya kollektivavtal. Medlingsinstitutet ger också ut viktig information. I Medlingsinstitutets årsrapport för 2010 redogörs det att 2010 års förhandlingar innebar att inslag av lokal lönebildning blev något mer förekommande. För 89 % av de anställda inom privat sektor så kunde lokala parter påverka löneutrymmet och/eller dess fördelning.⁵⁸ Detta innebär att det överlag i Sverige är vanligt att lokala parter, mer eller mindre, får bestämma fördelningen av löneutrymmet. Medlingsinstitutet, som har koll på många fler centrala kollektivavtal än de fyra jag utgått ifrån, slår fast att i avtal om kompetensutveckling så syftar reglerna främst till att uppnå två saker:

”De flesta avtal på arbetsmarknaden innehåller numera regler om kompetensutveckling för arbetstagarna. Reglerna kan sägas tjäna två primära syften. Ökad kompetens hos arbetstagarna höjer effektiviteten och konkurrensförmågan hos arbetsgivaren. För arbetstagarnas del ska ökade kunskaper leda till en gynnsam löneutveckling.”⁵⁹

Ovanstående innebär att kompetensutveckling av medarbetarna är viktigt för att verksamheten ska hålla i konkurrensen med omvärlden. Eftersom kompetensutveckling enligt ovan är tänkt att leda till ökad lön så kan arbetsgivaren enligt Medlingsinstitutet istället för utebliven löneökning erbjuda kompetensutveckling:

”Det är vanligt förekommande att avtalen föreskriver att arbetsgivaren ska erbjuda kompetenshöjande insatser till arbetstagare som inte erhåller lönehöjningar eller har en svag löneutveckling.”⁶⁰

De som undertecknade de centrala kollektivavtalen kan enligt ovan antas haft som ändamål, översta boxen i Lehrbergs bild, med att sakfrågorna kompetensutveckling och lokal lönesättning regleras på lokal nivå, att dessa sakfrågor kan användas för att motivera de anställda till att prestera och utvecklas. De regleras lämpligt på lokal nivå, i verkligheten, för att där kan man tydligare följa upp de anställdas situation till exempel genom att belöna genomförd kompetensutvecklingskurs med att ge den anställde högre lön. Lokal lönesättning och kompetensutveckling verkar vara två sakfrågor som man på lokal nivå med fördel låter påverka varandra.

⁵⁷ Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och Lönebildningen 2010*

⁵⁸ Medlingsinstitutet (årsrapport 2010) s. 12.

⁵⁹ Medlingsinstitutet (årsrapport 2010) s. 199.

⁶⁰ Medlingsinstitutet (årsrapport 2010) s. 199 f.

4. Diskussion och slutsatser

4.1 Förhållandet mellan kollektivavtals delegerade sakfrågor till lokal nivå och MBL lagstiftarens syfte med medbestämmande

I kapitel 3 har jag analyserat hur de centrala kollektivavtalen med delegerade sakfrågor till lokal nivå påverkat verkligheten och gett lokala parter visst handlingsutrymme när det gäller att behandla och/eller reglera sakfrågorna. De lokala parternas handlingsutrymme ska i detta avsnitt relateras till det jag analyserat i kapitel 2, nämligen vad lagstiftaren till MBL avsåg med ökat inflytande och medbestämmande för arbetstagarna.

Det har tidigare konstaterats att delegeringarna av sakfrågor från de fyra centrala kollektivavtalen inte ger så mycket handlingsutrymme till de lokala parterna. MBL syftar till att främst öka arbetstagarpartens handlingsutrymme genom ökat medinflytande. Sakfrågan kompetensutveckling, som den är delegerad i de båda Teknikavtalen, ger viss möjlighet till medbestämmande enligt 32 § MBL. Av alla de områden som enligt lagstiftaren, se citat i kapitel 2.5, kan omfattas av medbestämmandeavtal kan man konstatera att delegeringen av sakfrågor endast ger viss möjlighet till medbestämmande angående ”arbetsstudiefrågor” och ”personalutbildning”. Lagstiftarens syfte till ökat medinflytande för lokala fackföreningar verkar inte fått så stort gehör i de delegeringar av sakfrågor till lokal nivå som de centrala kollektivavtalen gjort. Men det ska också tilläggas att de fyra sakfrågorna inte är det enda som behandlas på lokal nivå. Sakfrågor som inte är reglerade i de centrala kollektivavtalen kan de lokala parterna fritt reglera i avtal och då till exempel teckna medbestämmandeavtal. Därför ger inte denna uppsats hela bilden av vad som kan ske på lokal nivå.

Att parterna använder sig av att 11 § MBL är dispositiv, genom att träffa förtydligande avtal, är förenligt med lagstiftarens syften. Den sakfråga som tydligast i centrala kollektivavtal är reglerad genom att förtydliga förutsättningarna för förhandlingen är inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning. Innehållet i det centrala kollektivavtalet ger i denna sakfråga den lokala fackliga föreningen ökat inflytande och större möjligheter att försvara sina medlemmars rätt till återanställning eller i alla fall ekonomisk ersättning.

Genom att se på sakfrågorna drar jag slutsatsen att MBL i just deras fall främst påverkar till medinflytande genom det som beskrevs i förra stycket. Arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet är en bra grund för vidare förhandlingar för att förtydliga hur sakfrågan ska behandlas om den skulle bli aktuell i samband med en större förändring på arbetsplatsen.

Källförteckning

Offentligt tryck

Regeringens proposition 1975/76:105 med förslag till arbetsrättsreform m. m.

Rättspraxis

AD 1930 nr 52; Arbetsdomstolens domar 1930 s 219-226.

Centrala kollektivavtal

Avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund avseende Partihandeln 1 april 2010 - 31 mars 2012

Teknikavtalet IF Metall 1 april 2010 – 31 januari 2012,
Avtal mellan Teknikarbetsgivarna och industrifacket Metall (IF Metall). Hämtat 2011-10-04:
<http://www.teknikforetagen.se/hem/Vi-arbetar-med/Arbetsratt/Kollektivavtal1/Teknikavtalet-IF-Metall/>

Teknikavtalet Unionen/ Sveriges Ingenjörer/ Ledarna
1 april 2010 – 30 september 2011,
Avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna.
Hämtat 2011-10-04:
<http://www.teknikforetagen.se/hem/Vi-arbetar-med/Arbetsratt/Kollektivavtal1/Teknikavtalet-Unionen-SverigesIngenjorer-Ledarna/>

Tjänstemän 2010 05 01 - 2012 04 30
Svensk Handel och Unionen Akademikerförbunden.

Litteratur

Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*, 5., rev. uppl., Liber, 2011.

Göransson, Håkan Gabinus, *Kollektivavtalet som fredspliktinstrument: de grundläggande förbuden mot stridsåtgärder i historisk och internationell belysning*, Juristförlaget, 1988.

Johansson, Anders L. & Magnusson, Lars, *LO andra halvseket: fackföreningsrörelsen och samhället*, Atlas, 1998.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 6. uppl., Institutet för bank- och affärsjuridik (IBA), 2010.

Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, 2. uppl., SNS Förlag, 2008.

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2. uppl., Iustus, 2003.

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2. uppl., Norstedts juridik, 2007.

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten: en översikt*, 5. uppl., Norstedts juridik, 2010.

Övriga källor

Förhandlingar nya teknikavtal 2011. Hämtat 2011-10-31:
http://www.teknikforetagen.se/Documents/Arbetsratt/Forhandlingar_nya_Teknikavtal_2011.pdf

Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Research Reports 2010:1 (uppdaterad 23 september 2011), SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN LUNDS UNIVERSITET.
Hämtat 2011-10-04:
<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1545448&fileId=1545800>

Medlemsstatistik för Svensk Handel och Teknikföretagen (Teknikarbetsgivarna) och övriga medlemsorganisationer i Svenskt Näringsliv. Hämtat 2011-10-12:
http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00023/Antal_f_retag_och_an_23547a.pdf

Medlemsstatistik för Sveriges Ingenjörer och övriga SACO fackförbund.
Hämtat 2011-10-12:
<http://www.saco.se/Global/Dokument/Forskning%20och%20Kunskap/Statistik/Medlemsstatistik%202010-12-31.pdf>

Medlemsstatistik för Unionen och övriga TCO fackförbund. Hämtat 2011-10-09:

<http://www.tco.se/6072f97b-0f4f-40ee-aeb8-6e4267fbbcdf.fodoc>

Medlemsuppgifter med mera om Handels. Hämtat 2011-10-12:

<http://handels.se/om-handels/>

Medlemsuppgifter med mera om IF Metall. Hämtat 2011-10-12:

[http://ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/docs/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf/\\$FILE/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf](http://ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/docs/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf/$FILE/liten%20folder%20om%20ifmetall_2011.pdf)

Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och Lönebildningen 2010*. Hämtat 2011-10-18:

http://www.mi.se/aktuellt/lev3_akt_arsrapport.html