

Det är arbetsgivarna och inte MBL som skapar byråkrati

MBL har inneburit en decentralisering av det fackliga arbetet. Det lokala fackliga arbetet har fått ökad tyngd gentemot det centrala.

Men det har också visat sig att MBL behöver förstärkas på en rad punkter.

Det skriver SAMKO (TCOs kommitté för samarbetsfrågor på arbetsplatsen) i en rapport om erfarenheterna från MBLs två första år. Rapporten ska läggas fram vid TCO-kongressen i juni.

□ Sedan medbestämmandelagen kom till har betydligt fler blivit fackligt aktiva. Och MBL har påskyndat utbyggnaden av den fackliga organisationen på lägre nivåer och på små arbetsplatser.

De flesta förbund arbetar nu med kontaktombud eller arbetsplatsombud för mindre delar av verksamheten på de olika arbetsplatserna.

Behovet av facklig bevakning på de små arbetsplatserna blir också allt mer påtagligt, skriver SAMKO.

Det är alltså inte så att utvecklingen gått mot centralisering, byråkrati och formalism som det ofta påstås. Men SAMKO påpekar att arbetsgivarna ofta ser MBL, medbestämmandelagen, som en ren formalitet. Man går med på förhandlingar och information bara för att lagen kräver det.

Det är inte konstigt om talet om byråkrati och formalism då också får en reell innebörd, heter det i SAMKO-rapporten. Arbetsgivarna vill hellre ha informella kontakter med de anställda för det blir då lättare fråga om ett spel på den starkare partens villkor.

Men för facket utgör den formalisering som skett i samband med MBLs tillkomst en förenkling. Nu slår man i förhandlingar fast vad som ska gälla och arbetsgivaren kan inte smita undan överenskommelserna. Och den utökade förhandlingsverksamheten innebär att facket mer systematiskt kan bevaka olika frågor.

Tillämpningen

Rapporten är tänkt som en utgångspunkt för en systematisk uppföljning och

utvärdering av medbestämmandet. Den bygger på erfarenheter som samlats in av TCO-förbunden som i en del fall genom enkäter har undersökt hur MBL efterlevs.

Kärnan i MBL är att medbestämmandeavtal ska träffas men då stora delar av arbetsmarknaden, främst PTK-området och den kommunala sidan, fortfarande saknar medbestämmandeavtal är det enbart lagens regler som har gällt.

Det finns skäl att granska hur lagreglerna tillämpats eftersom det inte är osannolikt att de medbestämmandeformer som utvecklats under de gångna två åren hittar vägen också till medbestämmandeavtalen, skriver SAMKO.

MBLs konstruktion har i och för sig inte skapat någon balans mellan arbetsgivare och löntagare. Det visar de uteblivna medbestämmandeavtalen. Lagen har inte varit tillräckligt effektiv för att driva fram avtal.

Paragraf 32 i MBL bör förstärkas, skriver SAMKO. I dag heter det i denna paragraf att parterna »bör träffa kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt».

SAMKO: Det kan med utgångspunkt från dagens erfarenheter diskuteras om inte lagens konstruktion borde göras mer tvingande. Arbetstagsidans ställning måste stärkas ytterligare.

En metod är att vända på den princip som paragraf 32 uttrycker och i lagen skriva in att om arbetsgivaren inte vill träffa kollektivavtal om medbestämmande så ska arbetstagarna automatiskt ha medbestämmande i vissa i lagen definierade frågor.

En annan metod är att införa vetorätt i vissa frågor.

Tvång att planera

Ett tänkbart område för reglering i lag är långsiktig planering, skriver SAMKO. MBLs regler har visat sig mindre användbara i situationer då företag befunnit sig i kris. Företag över en viss storlek bör åläggas att planera för framtiden, föreslår SAMKO. Facket bör ha ett starkt inflytande över planeringsarbetet.

Den informationsskyldighet som paragraf 19 i MBL ålägger arbetsgivarna omfattar i och för sig också utsikterna för framtiden men i praktiken fungerar inte detta. Arbetsgivarna har en bristande framförhållning och de lokala facken har inte heller ställt tillräckligt starka krav på den här punkten.

Den fackliga sidan måste också skärpa sig när det gäller vidareinformationen och inte gå med på onödig användning av den regel om tystnadsplikt som finns i MBL. Det fastslås i lagen att ledamöter av den egna klubbstyrelsen eller motsvarande kan informeras även när tystnadsplikt föreligger. Det känner man inte alltid till.

Utnyttja rätten till förhandlingar om tystnadsplikten, uppmanar SAMKO.

Vidare anser man det nödvändigt att MBL utvidgas till att även omfatta koncerner. I dag kan rätten till förhandlingar och information inte utnyttjas inom en koncern i dess helhet. MBL kan bara åberopas inom varje enskilt bolag. Det innebär starka begränsningar av de anställdas möjligheter att påverka besluten. För dotterbolagen viktiga frågor avgörs av moderbolag och koncernledning.

De fackliga organisationerna måste ha rätt att själva avgöra vilka företag i koncerner som utöver den egna arbetsgivaren ska fullgöra arbetsgivarens skyldigheter enligt MBL och avtal. Men detta förutsätter att de fackliga förtroendemännen fritt kan röra sig mellan olika företag inom en koncern. Den frågan har ännu inte reglerats i och med att förtroendemannalagen lagts på is.

Andra kompletteringar av lagen som föreslås av SAMKO:

■ MBLs regler om informationsskyldighet bör kompletteras med en regel om att det föreligger en allmän primär informationsskyldighet för arbetsgivaren. Informationen ska alltid lämnas i så god tid före förhandling att facket hinner förbereda sig och har möjlighet att agera.

Det är en brist i lagen att den primära förhandlingskyldigheten är kopplad till beslut om viktigare förändringar. Lagen bör förtydligas så att det klart framgår att alla viktiga frågor omfattas av förhandlingskyldigheten. I den löpande verksamheten ingår många beslut som av arbetsgivarna inte uppfattas som förändringsbeslut.

■ Beträffande budget- och planeringsarbete bör det klart framgå att primär förhandlingskyldighet föreligger.

■ Det bör också klart framgå att chefs tillsättningar tillhör området för primär förhandlingskyldighet.

■ Det är en brist i lagen anser SAMKO att förhandlingsrätten i paragraferna 11 och 12 är kopplad till arbetsgivares beslut. Facket bör när som helst kunna gå in och kräva att beslut fattas. Nu finns risken att arbetsgivaren bestämmer kursen i stället för att facket genom egna initiativ bevakar medlemmarnas intressen.

TCO-S enkät:

MBL har ökat de anställdas inflytande

Medbestämmandelagen har gett de anställda bättre inflytande. Det tycker en majoritet av lokalorganisationer inom TCO-S området som svarat på en enkät om hur medbestämmandet på det statliga området fungerar. Men det finns också många brister: Nästan 80 procent av lokalorganisationerna anser att arbetsgivarna bryter mot den primära förhandlings-skyldigheten.

□ Visserligen tycker största delen att detta sker sällan eller mycket sällan. Men så många som drygt 17 procent anser att arbetsgivaren ofta eller mycket ofta struntar i att iaktta den primära förhandlings-skyldigheten.

TCO-S gjorde den här enkäten i höstas. Den riktades till samtliga lokalorganisationer som är part i medbestämmandeförhandlingar gentemot arbetsgivaren, totalt rör det sig om över 1 500.

Även om de flesta lokalorganisationerna alltså tycker att MBL ökat inflytandet är det som redan nämnts många som är kritiska. MBL är ett alltför trubbigt instrument, arbetsgivaren följer inte lagens bestämmelser – och det är svårt för facket att komma åt arbetsgivarens negativa inställning till medbestämmande.

En annan slutsats man kan dra av undersökningen: det är viktigt att medbestämmandelagen kompletteras med kollektivavtal där medbestämmandet kan preciseras och förstärkas. Så tycker t ex en majoritet av lokalorganisationerna att inflytandet måste stärkas genom vetorätt och självbestämmanderätt.

Jämställdhetsarbete och tjänstetillsättningar inom skolan är också områden där det behövs avtal.

Om de rättigheter som MBL ger ska kunna utnyttjas ordentligt krävs större arbetsinsatser från facket. Fler medlemmar har också blivit aktiva, konstaterar utredarna.

Men man kan också konstatera att det blivit problem i många lokalorganisationer på grund av den ökade arbetsbörda som medbestämmandet medfört.

Bl a måste de fackliga företrädarna få mer tid för fackligt arbete på betald arbetstid för att hinna med sina uppgifter.

Några resultat av undersökningen kan sammanfattas så här:

● I genomsnitt 15 MBL-förhandlingar genomfördes per lokalorganisation under första halvåret 1978. På försvarssektorn var dock antalet förhandlingar betydligt lägre än på andra sektorer.

● Möjligheten att begära central förhandling när parterna är oeniga lokalt utnyttjades mycket sällan – i mindre än två procent av de genomförda förhandlingarna.

● Ganska tillfredsställande eller mycket tillfredsställande – så betygsätter en stor majoritet av lokalorganisationerna resultatet av de förhandlingar som genomfördes under första halvåret 1978.

● En stor majoritet av lokalorganisationerna anser att MBL gett bättre möjligheter att påverka arbetsgivarens beslut.

● Det är också en stor majoritet som tycker att arbetsgivaren fullgör sin informationsskyldighet ganska eller mycket

tillfredsställande och att MBL lett till bättre information till facket.

● Men samtidigt anser en majoritet att MBL inte påverkat arbetsgivarens information *direkt* till de anställda.

● Sedan MBL trädde i kraft har antalet medlemmar som deltar i fackliga aktiviteter ökat. Den erfarenheten har nära hälften av lokalorganisationerna.

● Lokala kollektivavtal behövs först och främst på områdena personalutveckling och planering visar också enkäten. Samtidigt anser lokalorganisationerna att det är mest angeläget att förbättra det centrala medbestämmandeavtalet på just dessa två områden.

● En klar majoritet anser att vetorätt och självbestämmanderätt bör byggas ut till nya frågor för medbestämmande.

Anställning av personal – eller tjänstetillsättning med ett krångligare ord – är ett område där en del tycker att det avtal man slutit gjort det lättare att få inflytande. Men nästan lika många anser att tjänstetillsättningsavtalet inte gett någon förbättring.

Här kan man också notera att en övervägande del av lokalorganisationerna låtit bli att sluta lokalt avtal om tjänstetillsättningen – för att i stället utnyttja det centrala avtalet.

På TCO-S tror man att flera lokalorganisationer är osäkra eller okunniga om tjänstetillsättningsavtalets tillämpning. Och en anmärkningsvärt stor andel har förklarat att man inte utövar något inflytande när skolledartjänster och korttidsvikariat skall tillsättas.

När det gäller jämställdhet uppger en stor majoritet av lokalorganisationerna att det inte finns planer, program eller motsvarande för att främja jämställdheten mellan könen inom myndigheten eller verksamhetsområdet.

Amr



Den fackliga aktiviteten har ökat markant sedan medbestämmandelagen infördes. Det konstaterar TCO-S i sin enkät till över 1 500 lokala fackliga organisationer om hur MBL och medbestämmandeavtal på det statliga området fungerar. Bild: George Sessler, Bildhuset.