



# Fackets nya roll

Internationaliseringen av företagen ställer  
nya krav på de fackliga organisationerna



Förutsättningarna för det fackliga arbetet har förändrats i takt med den ökande internationaliseringen. Med den här skriften vill vi på Unionen uppmuntra till en diskussion om fackets roll i internationellt styrda företag och om behovet av att hitta nya vägar och arbetssätt för ökat fackligt inflytande.

## Globalisering av näringslivet

Världen krymper. Globaliseringen, som drivs av frihandel, avregleringar och högteknologi, innebär att ländernas ekonomier blir allt mer beroende av varandra. Marknaden för företagens produkter internationaliseras, vilket också ställer krav på företagen att göra detsamma. Detta ser vi tydligt i den våg av fusioner och företagsuppköp som dragit över världen sedan början av 1990-talet och som fortfarande pågår. I en allt hårdare konkurrens söker företagen efter kostnadseffektiviseringar, synergieffekter, bästa eller billigaste lokalisering och en produktmix som ska göra just deras företag till en vinnare.

I hela världen ökar de utländska direktinvesteringarna. Här i Sverige har vi sett svenska storföretag som Asea, Volvo Personvagnar, Saab, Astra och Pharmacia köpas upp av utländska intressen samtidigt som många svenska företag gjort stora investeringar utomlands. Vattenfall, Electrolux och Telia är bara några exempel. Inte bara stora industriföretag, utan även mindre och tjänsteproducerande företag internationaliseras i en allt högre takt.

Internationaliseringen av företagen ställer nya krav på de fackliga organisationerna. Lagar och avtal som reglerar förhållandena på den svenska arbetsmarknaden, som t ex MBL (Medbestämmandelagen) och UVA (Utvecklingsavtalet SAF/LO/PTK), skrevs på 1970- och 80-talen. Då dominerades det svenska näringslivet av relativt få stora företag med stabila svenska industriella ägare. Avtal slöts på central nivå mellan LO, PTK och SAF och lokalt fanns ofta en väl upptrampad väg mellan fackexpeditionen och VD:s kontor. Det fackliga inflytandet hade stora inslag av informellt informationsutbyte och överenskommelser med företagsledningen.

I och med internationaliseringen av näringslivet har en stor del av beslutsfattandet i företagen flyttats ut till företagsledningen långt ifrån den lokala arbetsplatsen. Ägarna som tidigare varit tydliga industrialister har i många fall bytts ut mot mer diffusa institutionella ägare i form av pensionsfonder, försäkringsbolag och banker. Det institutionella ägandet är många gånger kortsiktigt och deras styrelserepresentanter driver frågor som på kort sikt ska ge så stor avkastning som möjligt till ägarna. Företagens långsiktiga utveckling, nationella och sociala åtaganden har fått en underordnad plats på dagordningen. Fackligt inflytande i form av styrelserepresentation och medbestämmande undermineras när de tunga besluten fattas utanför Sveriges gränser.

## Fackets nya roll

Det är nödvändigt att finna nya vägar, verktyg och metoder för ökat lokalt fackligt inflytande i internationellt styrda företag.

Men det finns ett antal faktorer som påverkar fackets möjligheter att utöva inflytande i företagen. Det handlar både om förhållanden hos arbetsgivaren och hos den fackliga organisationen.

## Reflektioner över förhållanden i företagen:

- Mycket av det lokala fackliga inflytandet har av tradition varit av det informella slaget. Det har fungerat utmärkt så länge ägandet och ledningen av företaget varit stabilt. I globaliseringens tidevarv byter företagen ägare allt oftare och med en ny ägare kommer vanligtvis en ny företagsledning. Nya informella vägar hinner inte etableras förrän en ny ägare tagit över. Det är därför viktigt för klubbarna att formalisera inflytandet i lokala överenskommelser som överlever en förändring i företagsledningen.
- När beslut har fattats av en koncernledning utomlands ska det mycket till för att det lokala facket i förhandlingar kan få fram lokala lösningar. Den lokala företagsledningen har ofta inget mandat för självständiga lösningar utan måste vända sig till sina överordnade. Hos dessa finns ingen eller liten förståelse för hur den svenska modellen fungerar.
- Större investeringsbeslut fattas genomgående på en nivå i företaget där de svenska parterna inte har något inflytande. En platschef i Sverige har ofta ytterst små befogenheter att självständigt fatta beslut om investeringar. Det finns exempel där VD själv får besluta om utgifter på högst 20 000 kronor. Större belopp måste godkännas högre upp i företaget. Det finns en farhåga att den svenska kulturen leder till att de svenska delarna av företagen missgynnas. Många svenska chefer tycks fångade i tanken att "allt som inte är tillåtet är förbjudet" medan utländska chefer snarare har utgångspunkten att "allt som inte är förbjudet är tillåtet".
- Många klubbar vittnar om okunskap om lagar och avtal hos företagsledningarna. De får intrycket att företaget chansar på att facket inte ska reagera. Arbetsgivaren blandar medvetet ihop information enligt MBL med direkta förhandlingar. Om detta beror på beslutsgången i koncernen, bristen på förhandlingsmandat eller dålig rådgivning från arbetsgivarorganisationerna är oklart.
- Täta ekonomiska redovisningar leder till sökande efter kortsiktiga vinster. De lokala företagsledningarna är mer intresserade av att visa snabba resultat än att utveckla företaget på längre sikt, eftersom de ofta har en internationell karriär med kort placeringstid i varje land. Detta leder till svårigheter att få till stånd investeringar, kompetensutveckling samt minskar intresset för forskning och utveckling och långsiktiga marknadssatsningar.
- Allt mer i företagets verksamhet centraliseras, företagen vill förhandla på koncernnivå. Personalfrågor hanteras enligt centrala policier inom koncernen. Löneadministration, ekonomi- och HR-avdelningar outsourcas till lågkostnadsländer. Detta är några exempel på hur verksamheten organiseras i globala företag. För de anställda kan detta innebära svårigheter att t.ex. få ut ett korrekt arbetsgivarintyg då detta inte är något man känner till inom utlandsadministrationen. Centrala policys för löner, arbetstider osv. är exempel på att företagets policy undergräver eller helt tar bort möjligheten för parterna att träffa lokala överenskommelser. Det innebär att de centrala kollektivavtalen måste utformas på ett sådant sätt att möjligheterna till lokala överenskommelser stärks.
- Hur ser koncernens ledningsfunktion ut? Har klubben koll på hur företaget är organiserat? Har alla medlemmar en plats i den svenska organisationen eller är anställningen i det svenska bolaget bara en formalitet? Vi har sett organisationer i koncerner där anställda har sin närmaste chef någonstans ute

i världen. En chef de aldrig har träffat men som leder deras arbete. Chefer med en helt annan ledningskultur än den svenska och med inga eller dåliga kunskaper om svensk arbetsmarknadslagstiftning! Hur ska dessa chefer kunna hålla utvecklingssamtal och sätta individuella löner? Då det har hänt att medarbetare har blivit utköpta/uppsagda utan att klubben blivit kontaktad vågar varken medlemmar eller klubbföreträdare agera av rädsla för att bli av med anställningen.

### Reflektioner över förhållanden i klubbarna:

- Ett bra och fungerande EFR (europeiska företagsråd) är en av de viktigaste vägarna till inflytande i en koncern. För närvarande är färre än 1000 avtal tecknade av drygt 2250 möjliga. Många avtal återstår alltså att teckna. Flera kan dessutom ges ett bättre innehåll bland annat beroende på att de inte är uppdaterade efter förändringar i koncernen. Många av klubbarna har ett passivt deltagande i företagsrådets verksamhet. Ofta ser man mötestillfällena som en ren informationsträff. Man har sällan eller aldrig kontakter med representanter från övriga länder och det finns inga ambitioner att ingå i rådets arbetsutskott eller att påverka mötenas dagordning och vilka frågor som ska hanteras.
- Det är svårt för fackklubbarna att få nya och yngre medlemmar att engagera sig fackligt. Uppfattningen att det kan vara till skada för den personliga karriären är utbredd och kanske inte heller obefogad. Ett ökat fackligt arbete med företagsutveckling skulle kunna göra det fackliga arbetet mer intressant för individen och meriterande inför arbetsgivaren.
- I många koncerner är samarbetet mellan fackklubbarna utvecklade, både nationellt och internationellt. Detta är givetvis till skada för det fackliga inflytandet. Betydligt mer måste satsas för att få till stånd ett fungerande samarbete.
- På många håll finns det klara brister i kunskaperna kring lagar och avtal. Dessa måste åtgärdas. Även om MBL och UVA börjar bli ålderstigna är de fortfarande verktyg som kan ge den lokala fackklubben ett rejält inflytande. Används inte de verktyg som finns idag, kommer facket inte heller kunna öka inflytandet i morgon.
- Generellt är det brist på tid för fackligt arbete ute i klubbarna. Slimmade arbetsorganisationer och fler arbetsuppgifter gör det svårt att finna facklig tid.
- Att arbeta med företagsutveckling är också utvecklande för Unionen-klubben i sig. På många håll har Unionen svårt att rekrytera nya medlemmar. Genom att arbeta i projektform med exempelvis inflytandefrågor och företagsutveckling kan förhoppningsvis nya grupper attraheras.

#### FRÅGOR ATT FUNDERA VIDARE PÅ:

- Hur får din lokala klubb inflytande i ert internationella företag?
- Hur ser de konkreta beslutsvägarna ut för olika typer av beslut och vilket mandat finns på de olika beslutsnivåerna (investeringar, företagsutveckling och personalfrågor mm)?
- Finns det informella inflytandevägar? I så fall, hur ser de ut?
- Har din lokala klubb använt sig av de möjligheter att påverka som finns i MBL och UVA till fullo?
- Har din lokala klubb formaliserat inflytandet i lokala överenskommelser och avtal?
- Vilket koncernsamarbete (nationellt och internationellt) har din lokala klubb och finns det möjligheter att utveckla detta?



# Unionen nära dig

**BERGSLAGEN** 019-17 46 00

**DALARNA** 0243-21 35 50

**GÄVLEBORG** 026-64 76 00

**GÖTEBORG** 031-701 28 00

**MELLANNORRLAND** 060-55 31 00

**MÄLARDALEN** 021-40 48 00

**NORRBOTTEN** 0920-23 35 00

**SJUHALL** 033-20 86 00

**SKARABORG** 0500-45 84 70

**SMÅLAND** 0771-31 31 00

Jönköping, Kalmar, Oskarshamn, Växjö

**STOCKHOLM** 08-504 161 00

**SYDOST** 0454-30 34 00

**SYDVÄST** 040-670 22 00

Malmö, Helsingborg

**UPPLAND** 018-18 39 00

**VÄRMLAND** 054-13 70 00

**VÄST** 0520-49 41 60

**VÄSTERBOTTEN**

Skellefteå 0910-43 88 40

Umeå 090-71 76 40

**ÖST**

Linköping 013-24 75 00

Norrköping 011-19 43 00

**ÖSTRA SÖRMLAND/GOTLAND**

Södertälje 08-504 164 00

Visby 0498-28 87 80

**ARBETSLÖSHETSKASSA** 0770-77 77 88

**MEDLEMSFÖRSÄKRING AB** 0771-27 28 00

**FACKLIG RÅDGIVNING** 0770-870 870

**MEDLEMSREGISTER** 0771-743 743

**Bli medlem du också!**  
På [unionen.se](http://unionen.se) eller 0771-743 743

# UNIONEN

Olof Palmes gata 17  
105 32 Stockholm  
[www.unionen.se](http://www.unionen.se)