

Nina C. Berg

Konsernfaglig samarbeid i «nordiske» konsern

Notat til konferansen
«Muligheter og begrensninger ved
konsernfaglig samarbeid»
Sørmarka 26-27, januar 1995

Nina C. Berg

Konsernfaglig samarbeid i «nordiske» konsern

Notat til konferansen
«Muligheter og begrensninger ved konsernfaglig samarbeid»
Sørmarka 26-27, januar 1995

© Forskningsstiftelsen Fafo 1997
ISSN 0804-5135

Innhold

Sammendrag	4
1 Innledning	5
1.1 Artikkelenes innhold	5
2 Kommentarer til utvalget	6
2.1 Eierforhold og konsernstruktur i Norden	6
2.2 Grad av internasjonalisering	8
3 Ulike former for konsernfaglige ordninger	9
4 Utbredelsen av konsernfaglige ordninger i Norden	11
4.1 variasjoner mellom landene	11
5 Hvilke former for konsernfaglige ordninger er etablert på nordisk plan?	13
5.1 Formalisering	13
5.2 Hvem deltar i det konsernfaglige samarbeidet?	14
5.3 Hvilket nivå er det konsernfaglige samarbeidet etablert på?	16
6 Konsernfaglige ordninger i Norden og det øvrige Europa	17
7 Konklusjon	18
Litteratur	18

Sammendrag

Kartleggingen av konsernfaglige ordninger i såkalte nordiske konsern, avdekket at halvparten av de 111 konsernene som har inngått i undersøkelsen, har etablert en eller annen form for konsernfaglig ordning på tvers av de nordiske landegrensene. Tatt i betraktning den sterke motstanden arbeidsgiverorganisasjonene har hatt mot å etablere slike ordninger, er dette tallet høyere enn forventet.

Vi har imidlertid operert med et vidt konsernfaglig begrep, der blant annet et rent faglig samarbeid inngår som selvstendig, og i våre øyne svært vesentlig, del av begrepet. Dette forklarer noe av det høye tallet, da ca. halvparten (53 prosent) av de konsernene som har inngått et konsernfaglig samarbeid på nordisk plan, har gjort dette på ren faglig basis, altså uten at ledelsen er involvert. Det vil si at om lag en fjerdedel av konsernene hadde utviklet ordninger som inkluderte ledelsen.

Hele 61 prosent av de etablerte konsernfaglige ordningene er uformelle i den forstand at det ikke eksisterer noen avtale med ledelsen. Dette kan tyde på at arbeidsgiverorganisasjonene likevel har hatt innflytelse på sine medlemmer. Til tross for at det er etablert ordninger, har mange av konsernene ikke ønsket å tilfredsstillе arbeidstakerorganisasjonenes behov for klare avtaler. Det er imidlertid også andre, tungtveiende grunner til at det bare er etablert et samarbeid mellom de tillitsvalgte, og at ledelsen ikke er involvert. De fleste flernasjonale ordningene har kommet i løpet av de siste årene. Mange tillitsvalgte ser etablering av et faglig samarbeid som et nødvendig første skritt før en kan utvide samarbeidet til også å gjelde ledelsen. I en del konsern har en altså ikke kommet så langt som til å etablere partsrelasjoner ennå.

Andre resultater går også mot den påståtte sterke motstanden fra konsernenes side mot konsernfaglig samarbeid. I hele 90 prosent av de konsernene som har etablert en ordning, også der det bare er et faglig samarbeid, er konsernet med og finansierer samarbeidet. I de fleste tilfellene dekker konsernet også alle kostnadene.

Materialet støtter vår antagelse om at konsernnivå er et utilstrekkelig samarbeidsnivå. Hele 89 prosent (44) av konsernene som har etablert en eller annen form for nordisk konsernfaglig samarbeid, har etablert dette enten både på produkt- og konsernnivå, eller bare på produktnivå. Det er på det nivået bedriftene er direkte avhengige av hverandre eller står i et direkte konkurranseforhold til hverandre, behovet for samarbeid er størst, enten nå dette er på produkt- eller konsernnivå. Dette er viktig i forhold til EU-direktivet om «European Works Councils» i EU/EØS-området. Direktivet nevner ikke direkte de viktige mellomnivåene, men slik vi ser det, legger det heller ingen hindringer for at konsernene etablerer samarbeid på forretningsområde,- gruppe, divisjons eller lignende nivåer.

Undersøkelsen har også vist at innen de konsernene som er internasjonalisert, også utover de nordiske land, er det vanlig å først få i stand konsernfaglige ordninger innen Norden. Over halvparten av disse konsernene (48 av 88) oppgir at de har etablert internasjonalt konsernfaglig samarbeid, men at dette bare gjeder Norden. Samtidig er det bare tre av konsernene som har etablert en eller annen form for internasjonal samarbeidsordning som ikke har inkludert de nordiske landene. Dette underbygger antagelsen om at Norden som forsøksarena og første steg i utviklingen av internasjonalt konsernfaglig samarbeid har mye for seg.

Det er liten tvil om at konsernfaglige ordninger, også på europeisk nivå, er i en blomstringsfase. 19 konsern var på undersøkelsestidspunktet i ferd med å etablere konsernfaglige ordninger på europeisk nivå. Materialet gir indikasjoner på at økonomi er nøkkelfaktoren når det gjelder å etablere internasjonalt konsernfaglig samarbeid og at midlene EU øremerket for konsernfaglige ordninger har vært vesentlige for det økte antall flernasjonale, konsernfaglige samarbeidsordninger de siste årene.

1 Innledning

Denne rapporten tar for seg utbredelsen og innholdet i etablerte konsernfaglige ordninger i konsern som har *flernordisk produksjon*, det vil si at de er etablert i minst to av de nordiske landene. Utgangspunktet for kartleggingen har vært de 100 største konsernene i hvert av de nordiske landene.¹

Det er altså flernasjonalt konsernfaglig samarbeid vi er ute etter å vite mere om. Undersøkelsen er basert på telefonintervjuer med ledere på konsernnivå² og sentrale tillitsvalgte³. For Sveriges og Norges del er materialet samlet inn i perioden januar–februar 1994 og for Danmarks og Finlands del i perioden juni, juli og august samme år. Notatet er skrevet ut våren 1995.

Undersøkelsen er innledet på oppdrag fra Nordisk Ministerråd/NordFram⁴. Prosjektet «Konsernfaglig samarbeid – status, erfaringer og strategier», har gjort det mulig å ferdigstille undersøkelsen. Dette prosjektet er finansiert av norsk LO, ti forbund, Kommunal- og arbeidsdepartementet, samt Norges Forskningsråd.⁵

1.1 Artikkelenes innhold

I punkt 2 går vi nærmere inn på de konsernene vi har valgt ut og diskuterer kort grad av konsentrasjon og internasjonalisering av nordisk industri- og næringsliv, med utgangspunkt i de konsernene vi har sett på. Under punkt 3 går vi nærmere inn på hva vi mener med konsernfaglig samarbeid. I punkt 4 tar vi for oss utbredelsen av konsernfaglige ordninger i Norden, og diskuterer variasjoner mellom de nordiske landene. I punkt 5 utdypes vi hva slags former for konsernfaglige ordninger det her er snakk om. Vi har brukt kriterier som; hvorvidt det konsernfaglige samarbeidet er formalisert og hvor regelmessig det er (5.1), hvem som deltar i samarbeidet (5.2), hvem som finansierer det (5.2.1) og hvilket nivå det er etablert på (5.3). I det siste punkt (punkt 6) diskuterer vi forholdet mellom konsernfaglige ordninger på henholdsvis nordisk og et bredere, internasjonalt plan.

¹ Island er ikke tatt med i undersøkelsen fordi det, i følge islandsk LO, ikke eksisterer konsernfaglige ordninger, hverken i de få utenlandske konsernene som er etablert med produksjon i Island, eller de få islandske foretakene som er etablert med produksjon i utlandet.

² Fortrinnsvis personaldirektører/forhandlingsledere på konsernnivå.

³ Fortrinnsvis konsern-/fellestillitsvalgte der det eksisterer, evt. de ansattes styrerepresentanter i det nasjonale konsernstyret.

⁴ Forskningsprosjektet «Den nordiske modellens framtid».

2 Kommentarer til utvalget

Til sammen er 400 konsern kontrollert i forhold til om de har produksjonsenheter i mer enn ett av de nordiske landene, såkalte nordiske konsern.⁶ Undersøkelsen omfatter både konsern som har sitt hovedkontor i og utenfor Norden. Med termen «nordiske» konsern mener vi altså ikke nødvendigvis nordisk *eide*.

En fjerdedel, eller nærmere bestemt 111 av disse var å betrakte som «nordiske» konsern etter den definisjonen vi har anvendt (Tabell 1). Av disse var det 16 (14,4 prosent) som hadde hovedkontor utenfor Norden. 29 av de 100 største svenske konsernene hadde produksjon i minst ett nordisk land utover Sverige, 16 norske, 37 finske og 13 danske.

Tabell 1 Utvalg

	Sverige	Norge	Finland	Danmark	Morselskap utenfor Norden	Sum
Utvalg	100	100	100	100	(24)*	400
«Nordiske» konsern	29	16	37	13	16	111

* De 24 utenomnordiske konsernene er hentet fra de ulike nasjonale «100-listene» og behandlet for seg for å unngå dobbeltregistrering.

I og med at vi baserer oss på nasjonale undersøkelser, og de respektive «100-listene» er utarbeidet noe ulikt, kan vi ha fått en viss skjevhet i materialet. Det er først og fremst den finske listen som skiller seg ut; mens både mor- og datterselskaper har blitt registrert på samme liste i de øvrige landene, er den finske «100-listen» rensket for slikt i utgangspunktet. Dette har resultert i at flere finske konsern er blitt med i undersøkelsen enn fra de øvrige landene. Ved sammenligning med de øvrige nordiske landene, kan det derfor være grunn til å modifisere de finske resultatene noe.

2.1 Eierforhold og konsernstruktur i Norden

De 100 største konsernene i de respektive nordiske landene er til sammen arbeidsgivere for over 3 millioner arbeidstakere rundt om i verden. I internasjonal målestokk må likevel de nordiskbaserte konsernene i hovedsak betegnes som *små* (dvs at det er under 5000 ansatte) eller *mellomstore* (dvs mellom 5000 og 20 000 ansatte). Brorparten av de 100 største konsernene i de nordiske landene, har et sted mellom 1000 og 5000 ansatte. Bare Sverige skiller seg fra dette bildet; hele 21 svenske konsern kan betegnes som *store* konsern, det vil si at de har mer enn 20 000 ansatte. Også andre tall viser at svensk industri klart er storebror i Norden, både når det gjelder størrelse på enkeltkonsern, men også når det gjelder foretakskonsentrasjon. Over 43 prosent av antall sysselsatte i de 400 største konsernene i Norden

⁵ Undersøkelsen er også publisert på engelsk, tysk og fransk, gjennom publikasjonen «P+, European Participation Monitor», som utgis av «European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions».

⁶ Konsernene er rangert etter omsetning (1992). Det nasjonale statistiske materialet som utgjør grunnlaget for utvelgelsen i undersøkelsen er publisert i henholdsvis, «Guld Nummeret, Børsen magasiner», desember 1993 (Danmark), «Veckans affärer nr.16, 1993, (Sverige), «Norges største bedrifter», Oslo 1992-93 (Norge) og «Talousämä», 03.06.1994 (Finland).

er ansatt i svenske konserner.⁷ Et uttrykk for at eierstrukturen i Sverige er konsentrert på færre konserner enn i de øvrige landene, er at de 50 største konsernene i Sverige alene sysselsetter over 1,3 millioner mennesker. Til sammenligning sysselsetter de 50 *nest* største konsernene i Sverige bare 226 641 personer. Sammenligner vi med Norge, så har de 100 største til sammen i underkant av 330 000 ansatte, mens det tilsvarende tallet for Sverige altså er over 1,5 millioner.

Vi ser av tabell 2 at 42 av de 100 største svenske konsernene har mer enn 10 000 ansatte, hvorav 14 har mer enn 30 000 (Tabell 2). Åtte svenske konserner har mer enn 40 000 ansatte, med Electrolux som det desidert største (130 000 ansatte), Ericsson det nest største (69 000) og Volvo som det tredje største (64 000). De tre øvrige nordiske landene er mer like når det gjelder foretakskonsentrasjon.

Tabell 2 De 400 største konsernene i Norden fordelt etter antall ansatte

	Norge	Sverige	Finland	Danmark
0–1000	46	9	28	24
1000–5000	38	29	44	55
5000–10 000	5	18	15	6
10 000–20 000	6	21	10	9
20 000–30 000	-	7	3	1
30 000–130 000	1	14	3	3
SUM	96		100	

Gjennomsnittlig antall ansatte i de 100 største svenske konsernene er på 15 792, nesten tre ganger så mange som i Danmark som har den nest sterkeste foretakstettheten.⁸ Det tilsvarende tallet for de 100 største danske konsernene er 5091⁹ ansatte (4325 uten ISS), i Finland 4441 og i Norge bare 3300 ansatte. Til tross for at Danmark rangerer som land nummer to når det gjelder gjennomsnittlig antall ansatte i de største konsernene, er det bare 14 danske konserner som har mer enn 10 000 ansatte, hvorav tre passerer 30 000 og ett passerer 20 000. ISS drar gjennomsnittsstørrelsen på danske konserner opp. Dette konsernet står alene for 115 000 ansatte og er dermed det nest største nordiskeide konsernet.

Hele 79 prosent av de danske konsernene har mindre enn 5000 ansatte, hvorav 55 konserner har mellom 1000 og 5000, mens 24 har under 1000 ansatte. Om en holder ISS utenfor er derfor den finske foretaksstrukturen mer konsentrert enn den danske. Tre finske konserner har over 20 000 ansatte og ti har mellom 10 og 20 000 ansatte. Femten finske konserner har mellom 5 og 10 000 ansatte, mens hele 28 av de hundre største har mindre enn 1000. Det vil si at størstedelen av de 100 største konsernene i Finland har mellom 1000 og 5000 ansatte.

Norge er det land som har den laveste foretakskonsentrasjonen. Hele 46 av de 100 største konsernene har mindre enn 1000 ansatte. Norsk Hydro skiller seg klart ut som største arbeidsgiver, med 35000 ansatte og det finnes seks konserner som har mer enn 10 000 ansatte og fem som har mellom 5000 og 10 000 ansatte. Undersøkelsen bekrefter med disse tallene det alminnelige bildet av eier- og konsernstrukturen i Norden, med svensk industri- og næringsliv som det mest sentraliserte, og Norge som det land som har svakest foretakskonsentrasjon.

⁷ Tallet inkluderer utenlandske konserners ansatte i Sverige, og utenlandske ansatte i svenskeide konserner.

⁸ Målt i gjennomsnittlig antall ansatte av de 100 største.

⁹ Et av Danmarks største konserner A-P Møller oppgir hverken årlig omsetning eller hvor mange ansatte som arbeider i konsernet. Dette konsernet er derfor ikke med i undersøkelsen.

2.2 Grad av internasjonalisering

Av de 111 konsernene som har virksomhet i flere nordiske land er det bare 21 prosent som er *rent* nordiske. Samlet er 165, eller 41 prosent av de 400 største konsernene i Norden internasjonalisert i den forstand at de har produksjon utenfor egne landegrenser. 111 av disse er altså etablert i minst et annet nordisk land utover «hjemlandet».¹⁰ Brorparten (79 prosent) av det som her omtales som «nordiske» konsern har altså internasjonalisert sin produksjon utover Norden.

Det er klare forskjeller på utenlandskeide konserns betydning i de ulike nordiske landene. I Sverige og Finland er det relativt få utenlandskeide selskaper som har hatt så stor omsetning i disse landene at de kvalifiserer for «100-listen». I Sverige er det bare sju utenlandske konsern som plasserer seg blant de 100 største, i Finland er det ti. I begge land plasserer bare ett utenlandseid konsern (ABB) seg blant de 30 største. I stor grad er altså de største konsernene i Sverige og Finland nasjonalt eide.

I Norge og Danmark er imidlertid innslaget av betydningsfulle utenlandske konsern relativt stort. I begge land har 22 utenlandskeide konsern blitt plassert blant de 100 største. Oljeindustrien er hovedårsaken til dette. Særlig i Norge er det først og fremst oljeselskapene som gjør utenlandsandelen såpass betydningsfull; ti av de tretti største konsernene i Norge er multinasjonale oljeselskap med hovedsete utenfor Norge.

¹⁰ Dette tallet er muligens noe undervurdert i det vi først og fremst har spurt om nordiske forhold, og bare gjennom generelle spørsmål har avdekket hvorvidt konsernet er internasjonalisert til tross for at det ikke har produksjon i mer enn ett nordisk land. Med hjemland menes det land der morselskapet er plassert.

3 Ulike former for konsernfaglige ordninger

Begrepet konsernfaglig samarbeid rommer en rekke ulike forhold. Hva som forstås med dette betinges ofte av det ståsted ulike aktører selv har. Vi har valgt å operere med et *vidt* begrep når vi snakker om konsernfaglige ordninger. Dette gjør vi ut fra en prinsipiell forståelse av konsernernes konsekvenser for partene i arbeidslivet. Slik vi ser det dreier konsernfaglig samarbeid seg om arbeidstakernes rett og mulighet til å ha innflytelse på egen arbeidssituasjon, i en situasjon der beslutninger av vesentlig betydning for den ansatte ikke blir tatt av den lokale bedriftslederen, men kan avgjøres på ulike nivåer innenfor et konglomerat av foretak (konsern). Når vesentlige premisser for driften i mindre grad legges der arbeidsplassen er geografisk plassert, er det nødvendig for de tillitsvalgte å kunne diskutere og samordne strategier med øvrige ansatte i bedrifter som er underlagt de samme strategiske beslutningene og å bli informert om, konsultert og ha innflytelse over de samme beslutningene. Med konsernfaglige ordninger mener vi derfor;

- a) *partsrelasjoner*, det vil si ordninger som regulerer informasjons-, konsultasjons- og medbestemmelsesformer mellom representanter for ledelsen og de ansatte på ulike nivåer i et konsern
- b) *faglige relasjoner*, det vil si innbyrdes samarbeid mellom de tillitsvalgte i konsernet

I tillegg til at vi skiller mellom parts- og rent faglige relasjoner, skiller vi også mellom ulike *nivåer* konsernrelasjonene kan etableres på, og mellom *nasjonale* og *internasjonale* ordninger (Se modell over ulike former for konsernfaglig samarbeid på neste side).

Når vi skiller mellom ulike *nivåer* for konsernfaglige ordninger, er det fordi det rent faktisk eksisterer ulike behov og ulik praksis i konsernene, men også fordi det er prinsipielle skiller mellom et faglig- og partsbasert samarbeid mellom:

- a) *bedrifts-/ lokalnivå*; det vil si mellom noen få av konsernets bedrifter, men ikke så mange at det omfatter et helt bransje-/virksomhetsområde
- b) *bransje-/produktnivå*; det vil si mellom alle bedriftene innenfor et bestemt virksomhetsområde
- c) *konsernnivå*; det vil si mellom alle bedriftene innenfor hele konsernet

Det er også nødvendig å skille mellom *nasjonalt* og *flernasjonalt* konsernfaglig samarbeid. I mange land eksisterer det nasjonal lovgivning og/eller sentrale avtaler mellom arbeidsgiverne og fagorganisasjonene som gir retningslinjer for samarbeid innenfor konsernene (som aksjelovene i de nordiske landene, hovedavtalene i Norge og Danmark, medbestemmelses-/samarbeidslovene i Sverige og Finland).

EUs direktiv om opprettelse av «europiske samarbeidsutvalg» (EU-direktiv 94/45), er den første flernasjonale, bindende reguleringen som foreligger. Dette direktivet kan være begynnelsen til en ny epoke på det arbeidsrettslige område og kan muligens føre til at det juridiske skillet mellom nasjonalt og flernasjonalt konsernfaglig samarbeid blir mindre distinkt. Men foreløpig gir EU-direktivet langt svakere rettigheter enn de nasjonale reguleringene gir. Samtidig fører en rekke barrierer til at det uansett vil være en vesensforskjell mellom nasjonalt og flernasjonalt konsernfaglig samarbeid. Ulik organisasjonsgrad, ulike faglige tradisjoner, språkproblemer, samt størrelsen på konsernene, er stikkordsmessig de høyeste tersklene for utviklingen av et godt flernasjonalt konsernfaglig samarbeid.

Modell over ulike former for konsernfaglig samarbeid.

	Nasjonale		Internasjonale	
	Faglige relasjoner	Partsrelasjoner	Faglige relasjoner	Partsrelasjoner
Bedrifts-/lokalnivå	To eller flere bedriftsklubber samarbeider	To eller flere bedriftsklubber møter ledelsen på lokalnivå	To eller flere bedrifts- klubber samarbeider på tvers av landegrensene	To eller flere bedriftsklubber fra to eller flere land, møter ledelsen på bedriftsnivå
Produkt-/bransjenivå	Samarbeid mellom klubbene innen et produktområde	Faglig bransjeorgan møter ledelsen for produktområdet	Flernasjonalt samarbeid mellom klubber innen et produktområde	Flernasjonalt faglig bransjeorgan møter ledelsen for produktområdet
Konsernnivå	Samarbeid mellom alle klubbene i konsernet	Faglig konsernorgan møter konsernledelsen	Flernasjonalt samarbeid mellom klubber innen et konsern	Flernasjonalt faglig konsernorgan møter ledelsen på konsernnivå

For at det skal være snakk om konsernfaglige *ordninger* må relasjonene ha en viss kontinuitet. Det er altså ikke nok at tillitsvalgte reiser på fabrikkbesøk til en søsterbedrift, kontakten må opprettholdes og være uavhengig av enkeltpersoner. I denne undersøkelsen har vi skilt mellom formaliserte ordninger som er etablert etter avtale mellom partene (skriftlig eller muntlig) på den ene siden, og uformaliserte ordninger (regelmessige eller uregelmessige) på den andre siden.

4 Utbredelsen av konsernfaglige ordninger i Norden

Halvparten av de «nordiske» konsernene hadde i 1994 etablert en eller annen form for konsernfaglig ordning. Tatt i betraktning den negative holdningen de nordiske arbeidsgiverorganisasjonene har hatt til internasjonalt konsernfaglig samarbeid, er dette høyere enn forventet. Hele 57 av de «nordiske» konsernene har enten etablert, eller har i skrivende stund tatt klare skritt for å etablere, nordiske konsernfaglige ordninger (Tabell 3).¹¹

4.1 Variasjoner mellom landene

Med bare fire konsern som har utviklet nordiske konsernfaglige ordninger er de danske konsernene jumbo i Norden (Tabell 3). De finskeide konsernene er de som har etablert flest konsernfaglige ordninger på tvers av de nordiske grensene. Av de 49 konsernene som har en eller annen form for ordning, står de finske konsernene for 29 prosent (mot svenske 24 prosent, norske 20 prosent, de utenomnordiske 18 prosent og de danske bare 8 prosent). Men sett i forhold til andelen av nordisketablerte konsern er det de norskeide, og ikke de finske, som har vært mest frampå for å etablere konsernfaglige ordninger. Hele 81 prosent av de norskeide «nordiske» konsernene har en eller annen form for konsernfaglige ordninger, eller var i ferd med å etablere dette, da undersøkelsen ble foretatt. Norge skiller seg dermed ut i forhold til de øvrige landene. De øvrige «nordiske» konsernene fordeler seg ganske jevnt (Sverige 48 prosent, Finland 50 prosent og Danmark 41 prosent). De utenomnordiskeide konsernene har også en relativt høy andel etablerte konsernfaglige ordninger. Hele 56 prosent av disse har, eller er i gang med, å etablere en eller annen form for samarbeid på nordisk plan.

At de norske konsernene tilsynelatende har etablert flere nordiske konsernfaglige ordninger kan bero på tilfeldigheter, vi opererer tross alt med et begrenset antall konserner her. Vi vil likevel knytte

Tabell 3 Konsernfaglige ordninger på tvers av landegrensene i konsern som har produksjon i flere nordiske land.

	Sverige	Norge	Finland	Danmark	Morselskap utenfor Norden	Sum
Har ikke nordisk KFS	15 52%	3 19%	16 50%	7 59%	7 44%	48 46%
Har nordisk KFS	12 41%	10 62%	14 44%	4 33%	9 56%	49 47%
Nordisk KFS under etablering	2 7%	3 19%	2 6%	1 8%	0	8 7%
SUM	29 100%	16 100%	32 100%	12 100%	16 100%	105 100%

¹¹ Vi mangler data om det konsernfaglige samarbeidet fra seks av konsernene som har produksjon i flere nordiske land. I resten av artikkelen opererer vi derfor med 105 «nordiske» konsern i stedet for 111.

an et par betraktninger på hvorfor det fra norsk side har vært en relativ stor aktivitet på området de siste årene, men da mer for å belyse noen av de faktorer som har vært vesentlige, enn for å markere at det er forskjeller på de nordiske landene. De siste årene har presset for å etablere konsernfaglige ordninger vært stort i Norge, både fra fagforeningene i de store konsernene og dels også fra myndighetenes side. Samtidig har det, på nasjonalt plan festnet seg praksiser for konsernfaglige ordninger i så og si alle de større konsernene i Norge i løpet av 1980-tallet. Derfor er det ikke overraskende at en så vidt stor andel av nordiske konsernfaglige ordninger er, eller er i ferd med å etableres i norskeide konsern.

At de konsernene som har hovedsete utenfor Norden har en høy andel av nordiske konsernfaglige ordninger, er heller ikke så overraskende. Fra flere av de nordiske landene har det vært stilt mer pågående krav til utenlandske konsern enn til de nasjonale.

Det ser også ut til at de midlene EU har stilt til disposisjon for etablering av europeiske konsernrelasjoner har båret frukter. En rekke av konsernene, og særlig da de helt store som også er etablert i andre europeiske land, har mottatt midler til konferanser.¹²

Det kanskje mest overraskende med disse resultatene er den relativt høye andelen av konsernfaglige ordninger fra finsk side. Vi hadde nærmest forventet det motsatte. Dette skyldes blant annet at nasjonale rammer for konsernfaglige ordninger ble regulert atskillelig seinere i Finland enn i de øvrige landene.¹³ Gjennom konsernstudiene¹⁴ har vi også fått inntrykk av at konsernfaglig samarbeid, selv på nasjonalt plan, nærmest var noe ukjent inntil for få år siden.¹⁵ I tillegg er det finske språket i flere sammenhenger, både av finske tillitsvalgte og tillitsvalgte fra de andre nordiske landene, blitt framhevet som en barriere mot nordisk samarbeid.¹⁶ Selv om de finske tallene i denne undersøkelsen kan være noe overdrevet, er det klart at bildet av Finland må justeres.¹⁷

¹² Dette er ikke registrert spesielt i databehandlingen, så det dreier seg her om et inntrykk forskeren sitter igjen med ut fra tilleggs kommentarer fra de intervjuede.

¹³ Først i 1991 kom det særskilte bestemmelser inn i Samarbeidsloven om medbestemmelse i konserner (Se Bruun et.al s.93-94, 1992).

¹⁴ Studiene det vises til er Nina C. Berg 1993, Knut Grove 1993 og Jan Heiret 1992.

¹⁵ F.eks. da det svenske Asea konsernet kjøpte finske Strömberg i 1987, ble konsernet nærmest hyllet av finsk fagbevegelse for å være pådriver både for å etablere et nasjonalt konsernfaglig samarbeid og for at det ble etablert bilateralt samarbeid mellom Asea ansatte i Sverige og Finland (Marina Ahlskog, 1992).

¹⁶ Bl.a. er dette fremholdt av tillitsvalgte i ABB-Finland, Sverige og Norge, og fra norske tillitsvalgte i Kværner, Phillip Morris/Freia Marabou og Orklakonsernet.

¹⁷ Vi viser her til at det er trukket flere finske konsern inn i undersøkelsen enn fra de øvrige landene (jf kapittel 2). I tillegg til at dette kan ha ført til en overvurdering av antall konsernfaglige ordninger blant de 100 største konsernene, kan det også synes som at de finske respondentene i større grad har regnet mer ad hoc preget samarbeid som en form for konsernfaglig ordning, enn de vi har spurt i andre land.

5 Hvilke former for konsernfaglige ordninger er etablert på nordisk plan?

Det er imidlertid stor spennvidde i hva slags former for konsernfaglige ordninger som er etablert. Vi skal først si litt om i hvilken grad disse ordningene er formalisert, deretter skal vi gå nærmere inn på hva slags praksis som er etablert i tråd med modellen over ulike former for konsernfaglige ordninger.

5.1 Formalisering

Siden informasjon og medbestemmelse igjen ble reist på den politiske dagsorden på midten av 80-tallet, har de nordiske arbeidsgiverforeningene først og fremst vært opptatt av å unngå skriftlige avtaler om internasjonalt konsernfaglig samarbeid. Dette har ført til at i flere av konsernene der det er enighet mellom ledelsen og de tillitsvalgte om en bestemt ordning, har avtalen bare blitt inngått muntlig eller gjennom etablering av en praksis. Samtidig har de sentrale fagorganisasjonene, og til dels også ulike nasjonale myndigheter, vært opptatt av å etablere avtaler om informasjon, konsultasjon og medbestemmelse i flernasjonale konserner, bl.a for å myke opp arbeidsgivernes motstand.

Vi ser at hele 30, eller 61 prosent, av de konsernfaglige ordningene er etablert uten noen form for formalisering. I stor grad er det altså uformaliserte samarbeidsordninger som er etablert.

Av totalt 19 partsavtaler som er inngått, er imidlertid hele 11 skriftlige. Trass i at den svenske arbeidsgiverforeningen tidligere har drevet den mest intense motstanden mot formalisering av internasjonalt konsernfaglig samarbeid, er det flest svenskeide konsern som har inngått avtale. Forklaringen kan være at svensk LO har øvd tilsvarende sterkt påtrykk for slike avtaler, fordi skriftliggjøring av avtalene ble gjort til et prinsipielt spørsmål. I tillegg ble svensk LO på slutten av 80-tallet tildelt rollen som pådriver for å etablere konsernfaglige ordninger på vegne av den nordiske fellessammenslutningen (Nordens Faglige Samorganisasjon). Den lave formaliseringsgraden av de konsernfaglige ordningene i danske og norske konsern kan delvis forklares med at partene, og særlig de tillitsvalgte, i disse landene har vært mer opptatt av å etablere en praksis enn å få gjennomslag for politisk prinsipielle spørsmål. I Finland har forbundene i treforedlings- og metallindustrien arbeidet spesielt for å etablere

Tabell 4 Er de nordiske konsernfaglige ordningene formalisert?

	Norge	Sverige	Danmark	Finland	Utenom Norden	Sum
Ja	3	7	1	5	3	19
Nei	7	5	3	9	6	30
Sum	10	12	4	14	9	49
Ja, skriftlig partsavtale	1	6	1	2	1	11
Ja, muntlig partsavtale	2	0	0	3	2	7
Nei, men regelmessige	5	4	2	1	1	13
Nei, men uregelmessige	2	2	1	8	5	18
Sum	10	12	4	14	9	49

Utvalg: 49/105 (47%)

konsernfaglige ordninger i de største konsernene innen sitt område. Antagelig er det fruktene av dette arbeidet som kommer til uttrykk i så mange som fem partsavtaler i finske konsern.

Om vi ser Norden under ett, ser det ut til at arbeidsgiverorganisasjonene til en viss grad har lyktes i å unngå skriftlige avtaler om konsernfaglige ordninger, men at informasjons-, samarbeids- og medbestemmelsesordninger i overraskende stor grad er etablert på tvers av de nordiske landegrensene.

5.2 Hvem deltar i det konsernfaglige samarbeidet?

I 53 prosent av konsernene som har konsernfaglig samarbeid, er det utelukkende snakk om samarbeid de tillitsvalgte i mellom, ledelsen omfattes altså ikke (Tabell 5).

Tabell 5 Fordeling av rent faglige og partsbaserte ordninger i «nordiske» konsern som har etablert konsernfaglige ordninger på tvers av landegrensene (N=49, 1 ukjent)

	Sverige (12)	Norge (10)	Danmark (4)	Finland (14)	Utenom- nordisk (9)	Sum (49)
Kun faglige relasjoner	6	5	2	8	5	26
Inkl. partsrelasjoner	6	5	2	6	6	23
	50 %					

I noen av konsernene, der det kun er etablert faglige relasjoner, blir ledelsen invitert og stiller opp på konsernkonferanser, i andre forekommer overhodet ingen kontakt mellom ledelse og tillitsvalgte på tvers av landegrensene. Årsakene til dette, og til at det ikke er etablert fastere partsrelasjoner i disse konsernene, er mange og varierte. I mange av konsernene (det virker som om det er de fleste, men dette er ikke kartlagt spesielt) ser de tillitsvalgte en etablering av et samarbeid mellom fagforeningene som første trinn på veien mot et mer omfattende samarbeid, som også skal inkludere ledelsen. Et argument for dette er at det er det faglige samarbeidet som er det viktigste å få på plass, fordi dette er en forutsetning for at de tillitsvalgte skal få et godt utbytte av partssamarbeid. Et annet argument, som ofte kommer fram, er at arbeidstakerorganisasjonene vil få større gjennomslag overfor konsernledelsen om de opptrer samlet, derfor er det nødvendig å organisere det faglige samarbeidet først. Når et eget system er etablert på den faglige siden vil det være lettere å gå til ledelsen med krav om partssamarbeid. Et tredje, og i noen tilfeller kan dette være et motstridende argument til de foregående, er at det bare er gjennom faglig samarbeid en kan demme opp mot ledelsens mulighet til å spille fagforeninger i ulike land og deler av konsernet opp mot hverandre. Med det siste perspektivet vil etablering av faglige relasjoner ikke nødvendigvis være første steg på veien mot partssamarbeid, det kan være det *eneste* målet for konsernfaglige ordninger. Dette er riktignok et svært sjeldent perspektiv i nordiske fagforeninger, men er tatt med her fordi det blant tillitsvalgte utenfor Norden av og til er stor skepsis mot å samarbeide med ledelsen, det anses som kompromitterende og ødeleggende for den faglige handlefriheten.

Hva så med ledelsen? I hvilken grad hindrer ledelsen etablering av konsernfaglige ordninger? Det er klart at motviljen mot internasjonalisering av konsernfaglig samarbeid, slik den tidligere har kommet til uttrykk gjennom arbeidsgiversammenslutningene, gjenfinnes innenfor noen konsern. Det har imidlertid ikke vært mulig å kartlegge graden av dette, først og fremst fordi en rekke konserner ikke har svart på dette spørsmålet. Det finnes imidlertid andre indikatorer på hvorvidt ledelsen har gitt støtte eller bremsert utviklingen av konsernfaglig samarbeid utover at de er med og etablerer partsrelasjoner. Hvorvidt konsernet finansierer slikt samarbeid er én.

5.2.1 Finansiering

Sett i forhold til finansiering er det bare i få tilfeller at ledelsen direkte har motarbeidet at tillitsvalgte fra flere land har etablert et konsernsamarbeid. Kun i fem av 49 konsern som har konsernfaglige ordninger på nordisk plan bidrar ikke konsernet med økonomisk støtte (Tabell 6). I 37 konsern er det konsernet som dekker alle utgiftene ved det nordiske samarbeidet, i de øvrige dekker konsernet delvis utgiftene. I ett av de konsernene der de tillitsvalgte ikke får støtte fra konsernet, har de opprettet en egen kontingent for det internasjonale samarbeidet. I de øvrige fire er det delvis forbundene og delvis EU- midler som har gjort samarbeid mulig.

Tabell 6 Er det konsernet som finansierer konsernfaglig samarbeid? (N=48, 1 ukjent)

	Norge	Sverige	Danmark	Finland	Utenom-nordisk	SUM
Ja	8	10	3	11	5	37
Nei	1	1	0	1	2	5
Delvis	1	0	1	2	2	6
SUM	10	11	4	14	9	48

5.2.2 Formalisering av det faglige samarbeidet

I 17 av 26 konsern som bare har faglig samarbeid (65 prosent), er det snakk om et uformalisert og uregelmessig samarbeid. I to konserner er det inngått en avtale med ledelsen om de faglige relasjonene. I de resterende sju konsernene er det etablert en fast ordning mellom de tillitsvalgte i konsernets bedrifter i de aktuelle landene om når og hvordan de skal treffes, hvordan informasjon skal utveksles, representativt system, organisering av eventuelle arbeidsutvalg og ofte også mål og retningslinjer for samarbeidet.

Tabell 7 Formalisering av faglige relasjoner (N=26)

	Norge	Sverige	Danmark	Finland	Utenom-nordisk	Sum
Regelmessig	2	4	1	0	0	7
Uregelmessig	2	2	1	7	5	17
Formalisert	1	0	0	1	0	2
SUM	5	6	2	8	5	26

5.3 Hvilket nivå er det konsernfaglige samarbeidet etablert på?

Det siste spørsmålet vi har kartlagt er hvilket nivå konsernrelasjonene er etablert på. I debatten om konsernfaglige ordninger, i Norden såvel som i EU, er det gjerne konsernnivået som har stått i fokus. Men som vi ser av det nordiske materialet er det sjelden at et konsernfaglig samarbeid etableres på konsernnivå alene. Bare fem konsern har etablert konsernfaglige ordninger på konsernnivå alene. I de øvrige er det enten inngått samarbeid bare på produktnivå eller både på konsern- og produktnivå (Tabell 8). Tidligere forskning har konkludert med det samme.¹⁸ Langt oftere er det de bedriftene som har en felles linjeledelse, og dermed tilsvarende produksjon, som samarbeider. Det er på dette nivået en har felles problemer og utfordringer, og dermed større grunn til å samarbeide. Det er også de bedriftene som produserer de samme produktene, eller som er avhengig av leveranser fra hverandre, som sammenlignes og styres av den samme ledelsen. Jo større, mer globalt og mangfoldig et konsern er, jo vanskeligere blir det å få til et konstruktivt samarbeid på konsernnivå om en ikke også har utviklet ordninger på lavere nivåer.¹⁹ Et internasjonalt partssamarbeid bare på konsernnivå blir lett redusert til at ledelsen informerer om konsernets generelle utvikling og planer for nærmeste framtid på et overfladisk nivå, mens de tillitsvalgte passivt lytter. Samtidig kan samarbeid på konsernnivå være en forutsetning for at samarbeid på lavere nivå skal kunne fungere godt, og noen saker vil også best egne seg for behandling på konsernnivå.

I konserner med en mer ensrettet produksjon og i mindre konsern, vil det gjerne være et større sammenfall mellom produkt- og konsernnivå, og derfor være naturlig å konsentrere seg om konsernnivå.

Å poengtere bransjenivå er etter vår mening viktig i forbindelse med implementeringen av direktivet om European Works Councils. I direktivet er ikke bransjenivå nevnt spesielt, der er det den øverste ledelsen og konsernnivå man er opptatt av. Men direktivet åpner opp for at samarbeidsordninger kan etableres på andre nivå; «Hovedadministrasjonen og det særlige forhandlingsorgan kan skriftlig vedta å opprette en eller flere framgangsmåter for informasjon og konsultasjon i stedet for å opprette et europeisk samarbeidsutvalg».²⁰

Tabell 8 Hvilket nivå er konsernrelasjonene etablert på? (N=49)

	Norge	Sverige	Danmark	Finland	Utenom-nordisk	SUM
Konsernnivå	0	2	1	1	1	5
Produktnivå	6	7	2	13	4	32
Begge nivå	4	3	1	0	4	12
SUM	10	12	4	14	9	49

¹⁸ Det vises her til studier av ABB, Siemens og Hydro. Se fotnote 14 for referanse til studiene.

¹⁹ Dette er også et av de viktigste ankepunktene mot flernasjonalt konsernfaglig samarbeid som arbeidsgiverforeningene har kommet med.

²⁰ Den Europeiske Unions Råd, Direktiv av 22. september 1994, om Innføring av Europeisk samarbeidsutvalg eller en prosedyre i fellesskapsvirksomheter og fellesskapskonserner med henblikk på å informere og høre arbeidstakerne, artikkel 6.3.

6 Konsernfaglige ordninger i Norden og det øvrige Europa

Helt til slutt skal vi se litt nærmere på sammenhengen mellom utviklingen av samarbeidsordninger innen Norden i forhold til samarbeid på et bredere internasjonalt plan. Vi har spurt de «nordiske» konsernene om de har etablert internasjonalt konsernfaglig samarbeid utover Norden. 17 av 105 svarte at det ikke har vært aktuelt for deres konsern å etablere konsernfaglige ordninger utover Norden, fordi de ikke har produksjon utenfor Norden. Over halvparten (48) av de aktuelle konsernene oppgir at de ikke har noen konsernfaglige ordninger utover Norden (Tabell 9), mens 21 konsern oppgir at de har og 19 er i ferd med å etablere. Det er bare tre av konsernene som både har produksjon i flere nordiske land og i det øvrige Europa, som har etablert ordninger i Europa, men ikke i Norden. Dette viser at flertallet av konsernene har sett den nordiske arena som et naturlig eksperimenteringsfelt og som et første skritt på veien mot flernasjonale samarbeidsrelasjoner.²¹ Samtidig tyder det at 19 konsern på undersøkelsestidspunktet var i ferd med å etablere europeiske ordninger og at et avgrenset nordisk samarbeid i lengden oppfattes som utilstrekkelig. Vi har tidligere nevnt de midlene EU har stilt til disposisjon i tilknytning til debatten om et EU-direktiv om konsernfaglige ordninger på europaplan. Uten at dette er spesielt undersøkt, er det grunn til å tro at disse midlene har vært utslagsgivende for at så mange konsern (primært tillitsvalgte) tok konkrete initiativer våren og sommeren 1994. Den begrunnelsen som oftest har kommet fram i intervjuene har nettopp vært denne muligheten til å finansiere de første møtene.

Tabell 9 Eksisterer det internasjonalt konsernfaglig samarbeid utover Norden? (N=105)

	Norge	Sverige	Danmark	Finland	Utenom-nordiske	SUM
Ja	2	6	1	6	6	21
Nei	7	8	5	19	9	48
Etablering	3	13	0	2	1	19
Ingen produksjon utenfor Norden	4	2	6	5	0	17
SUM	16	29	12	32	16	105

²¹ Jf. Knut Venneslan og Hans Ågotnes 1994.

7 Konklusjon

Vi har gjennom denne kartleggingen avdekket at drøyt halvparten av de «nordiske» konsernene som har inngått i undersøkelsen har etablert konsernfaglige ordninger på tvers av de nordiske grensene. Det har også vist seg at brorparten av disse ordningene ikke er formalisert (61 prosent). Over halvparten av de konsernfaglige ordningene er rent faglige samarbeidsordninger, det vil si at ledelsen ikke er trukket med. Det er sterkt sammenfall mellom grad av formalisering og om det bare er de tillitsvalgte som deltar i samarbeidet. I flertallet av de 26 konsernene som kun har etablert faglige ordninger, er disse uformelle og uregelmessige. I nesten alle tilfellene finansierer konsernet helt eller delvis det konsernfaglige samarbeidet.

Materialet støtter hypotesen om at konsernnivå alene er utilstrekkelig som samarbeidsnivå. Nesten alle (89 prosent) av de «nordiske» konsernene som har konsernfaglige ordninger har etablert disse enten både på produkt- og konsernnivå, eller bare på produktnivå.

Undersøkelsen har også vist at innen de konsernene som både har produksjon i flere nordiske land og utenfor Norden, er det mest alminnelig å først få i stand konsernfaglige ordninger innen Norden. Samtidig er det klart at utviklingen av bredere internasjonale (først og fremst europeiske) ordninger er på frammarsj, noe som ikke minst skyldes EU-direktivet om europeiske samarbeidsutvalg.

Litteratur

Ahlskog, Marina (1992), *Konsernfackligt samarbete inom ABB Strömberg*. Arbetsplatsrelationer och facklig verksamhet i en internasjonell konsern. Helsinki, Työministeriö, 1992.

Berg, Nina C. (1993), *Medbestemmelse i et overnasjonalt konsern, en studie av ABB Asea Brown Boveri AHS serie A 1993-6*.

Bruun, N. m.fl., (1992), *Koncernarbetsrätt i Norden*. Stockholm, 1992.

Grove, Knut, (1993), *Mellom Nasjonalstaten og Siemenskonsernet*. Bergen, AHS serie 1993-1.

Heiret, Jan (1992), *Arbeidslivsrelasjoner i konsern: Hydro Aluminium i omstilling. En analyse av styrkeforholdet mellom arbeidere og ledere*, Bergen, AHS serie B 1992-1.

Venneslan, Knut og Hans Ågotnes (1994), *Overnasjonalisering og medbestemmelse*. TemaNord 1994:502, Roskilde 1994.

Konsernfaglig samarbeid i «nordiske» konsern



Forskningsstiftelsen Fafo
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Fafo-notat 1997:6
Bestillingsnummer: 879