

Branschen behöver fristående ombud

Orsaken till att företag väljer advokatbyråer istället för arbetsgivarorganisationer för juridiska uppdrag är att byråerna är mer flexibla. Advokat Björn Lindskog som har reagerat på en intervju i Lag & Avtal nummer 3/2004 med Svenskt Näringslivs chefsjurist Kent Brorsson.

Lag & Avtals temanummer om advokater och arbetsrätt innehöll ett antal artiklar och uttalanden vilka, enligt vår uppfattning, förmedlade ett intryck av att advokatbyråer och arbetsgivarorganisationer i en del avseenden skulle arbeta på olika marknader. Advokatbyråernas uppdrag skulle enligt Kent Brorsson, Svenskt Näringsliv, komma från oorganiserade utländska uppdragsgivare eller utgöras av uppdrag som arbetsgivarorganisationerna av en eller annan anledning inte vill eller kan hantera.

Detta är en beskrivning som vi inom Advokatfirman Vinge inte känner igen. Tvärtom, har vi under senare år sett en markant ökning av uppdrag som, enligt den gängse bilden, normalt skulle ha hanterats av en arbetsgivarorganisation. Detta rör allt från kollektivavtalsförhandlingar och avtalstolkningar till att planera och medverka i genomförandet av omfattande verksamhetsövergångar, omstruktureringar och driftsinskränkningar. Särskilt handlar det om fall av mer komplex natur, där innovationsförmåga och en betydande arbetsinsats är viktiga krav från företagets ledning.

Låt oss ta ett exempel. Ett företag överväger att träffa ett kollektivavtal. Enligt den etablerade strukturen, skulle företaget då ha att välja mellan att gå in i en arbetsgivarorganisation och på så sätt bli bunden av ett kollektivavtal eller att träffa ett så kallat hängavtal. I de flesta fall anser parterna på arbetsmarknaden – både arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna – att det då är givet vilken arbetsgivarorganisation företaget skall tillhöra och vilken facklig organisation som skall vara motpart i kollektivavtalet. Företaget är således hänvisat till ett befintligt kollektivavtal som förhandlats fram av en arbetsgivarorganisation å ena sidan och en el-

ler flera fackföreningar å andra sidan. Ofta är emellertid dessa avtal dåligt anpassade till både företagets, och i många fall även arbetstagarernas, behov och önskemål.

Det hävdas ofta från arbetsgivarhåll att denna stelbenthet är ett resultat av fackföreningarnas inställning. Detta må till viss del vara sant, men verkligheten är ändå att arbetsgivarorganisationerna också är en del av detta kollektiva system. En arbetsgivarorganisation saknar därför ofta vilja och förmåga att hjälpa "vårt" företag till ett eget unikt kollektivavtal. Vilja – därför att det "samlade arbetsgivarintresset" inte medger att ett enstaka företag kanske uppnår fördelar, som inte kommer övriga företag inom organisationen tillgodo. Förmåga – därför att man redan är part i ett kollektivavtal för den bransch inom vilken vårt företag verkar. Här går alltså arbetsgivarorganisationerna hand i hand med de flesta fackföreningar, som även de eftersträvar likformighet, ofta under åberopande av konkurrensneutralitet.

Med god kunskap om det regelsystem som finns, har en erfaren arbetsrättsadvokat större möjligheter att hjälpa vårt företag till ett företagsavtal som passar för just det företaget och som kan förändras i takt med att verksamheten och de anställdas behov och önskemål förändras.

Även i situationer av omstruktureringar och driftsinskränkningar, blir det allt vanligare att företag, även om de är medlemmar i arbetsgivarorganisationer, vänder sig till de större affärsjuridiska byråerna med hög arbetsrättslig kompetens för hjälp. Detta gäller ofta men långt ifrån endast företag med utländska ägare. Antalet svenskägda företag som utnyttjar oss i dessa situationer har ökat markant bara un-

der senare år. Vad detta beror på är möjligen något svårare att säkert förklara.

När det är fråga om utländska ägare är det nog delvis som Kent Brorsson säger, det vill säga det finns en brist på kunskap om den svenska arbetsmarknaden. Vi tror dock inte att det är okunskapen i sig som gör att de vänder sig till advokatbyråer, utan snarare att de behöver hjälp på ett sätt som arbetsgivarorganisationerna helt enkelt inte kan leverera. Företagen behöver en fristående rådgivare, som utan bindningar kan ta hand om hela processen från planläggning, genomförande av förhandlingar, till faktiska uppsägningar och/eller avslutsavtal. Arbetsgivarorganisationerna kan av naturliga skäl inte heller sätta av de resurser som krävs för att hantera hela processen.

Inte sällan blir vi även kontaktade av företagsledare, som tycker att den rådgivning de fått från sin arbetsgivarorganisation är väl passiv. De önskar en "second opinion". I många fall har vi därefter fått uppdraget.

Ovanstående exempel visar på behovet av arbetsrättsligt biträde utanför organisationsvärlden. Självklart är kunskap om hur den kollektiva arbetsrätten i Sverige fungerar i praktiken nödvändig för att kunna ge företagen goda råd och för att ha förutsättningar för att genomföra förhandlingar på ett bra sätt, men denna kunskap finns hos de större affärsjuridiska advokatbyråerna som har jurister som arbetar på heltid med arbetsrätt. Detta faktum parat med ingående kännedom om vilka affärsrättsliga drivkrafter som ligger bakom till exempel en omorganisation eller en sammanslagning, ger advokaten ytterligare en konkurrensfördel. Dessutom kan en stor affärsjuridisk byrå erbjuda en helhetslösning, inkluderande förutom arbetsrätten till exempel bolagsrätt, konkurrensrätt, skatterätt och immaterialrätt, något som allt fler företag efterfrågar.

Avslutningsvis kan jag således försäkra Kent Brorsson, att det finns flera arbetsrättsadvokater, som är väl skickade att hjälpa "vårt" företag i exemplet ovan och andra företag med sina arbetsrättsliga problem. Det behövs fristående rådgivare och ombud på den svenska arbetsmarknaden, som ifrågasätter gamla sanningar och försöker att finna nya vägar vid sidan av de invanda hjulspåren. Arbetsrättsadvokaten har således en viktig uppgift att fylla på den svenska arbetsmarknaden. □