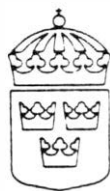


Motion till riksdagen

1989/90:A760

av Sonja Rembo m.fl. (m)

Medbestämmande i arbetslivet



Mot.
1989/90
A760–764

Innehåll

1. Inledning	2
2. Negativ föreningsrätt	2
3. Arbetstagarnas representation	4
4. Fackliga stridsåtgärder	4
4.1 Tvåhundrakronorsregeln	6
4.2 Blockader	6
5. Facklig vetorätt vid entreprenadavtal	7
6. Skadestånd	8
7. Medbestämmandet i offentlig förvaltning	9
8. Chefstillsättningar	10
9. Hemställen	10

1. Inledning

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ingår i det komplex av arbetsmarknadslagar som tillkom huvudsakligen i början av 1970-talet. Vi har i en särskild motion, "Reformerad arbetsrättslig lagstiftning", givit vår allmänna syn på arbetsmarknadslagstiftningen och den utformning vi anser att den bör ha för att medverka till en väl fungerande arbetsmarknad. Vi har begärt en parlamentarisk utredning om hela lagkomplexet.

Medbestämmandelagens grundläggande syfte var att ge ett ökat inflytande åt de anställda på arbetsplatserna. De rättigheter lagen ger de anställda tillkommer emellertid endast de anställdas fackliga organisationer. Avsikten var att lagen skulle kompletteras med avtal på såväl den offentliga som den privata sektorn av arbetsmarknaden. Så har också skett, om än med avsevärda svårigheter.

Tillkomsten av medbestämmandelagen innebar att den epok på svensk arbetsmarknad som inleddes med det s.k. Saltsjöbadsavtalet avslutades. Den utveckling som ägt rum både i samförstånd och genom förhandlingar mellan likvärdiga parter ersattes av en lagstiftning som ger arbetstagarnas organisationer långtgående befogenheter på många områden. Härigenom ändrades förutsättningarna för det system mellan parterna på arbetsmarknaden som varit lyckosamt för Sverige och som internationellt framstod som ett mönster för en harmonisk arbetsmarknad.

Lagen ger de fackliga organisationerna möjligheter att påverka inte bara förhållanden som berör de egna medlemmarna utan också icke medlemmar liksom förhållanden på andra arbetsplatser. Sålunda kan de lokala fackliga företrädarna på en arbetsplats genom rättsligt tvivelaktiga hänvisningar till vetorätten vid entreprenadavtal ingripa på andra arbetsplatser av skäl och på sätt som inte var avsedda i lagen.

Lagen tar ingen hänsyn till förhållandena i mindre företag.

Inom bl.a. den offentliga sektorn har problemen visat sig i ökat krångel och byråkrati, en orimlig tidsåtgång och ökade kostnader utan att i realiteten ge de anställda det medinflytande som förutskickades vid lagens tillkomst. Förutom detta har väsentliga principiella frågor ställts på sin spets i takt med att de fackliga organisationerna krävt inflytande och förhandlingsrätt över rent politiska beslut. Dessa frågor har inte varit möjliga att lösa trots medbestämmandeavtal sedan några år.

Den uppföljning av MBL som riksdagens arbetsmarknadsutskott gjorde hösten 1987 visar bl.a. att såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas organisationer haft svårt att finna en form för MBL-avtal som fungerar tillfredsställande. Verksamheten inom såväl privat som offentlig sektor ger intryck av att finna sina samarbetsformer snarare trots lag och avtal än tack vare dem.

2. Negativ föreningsrätt

Organisationerna på den svenska arbetsmarknaden har en efter internationella förhållanden unik ställning. En hög anslutningsgrad och en koncentration till ett fåtal organisationer, som har fastställda avtalsgränser sig emellan,

innebär i praktiken att ett fackligt monopol har utvecklats. Ett enskilt företag eller en enskild anställd har i regel inga möjligheter att välja vilken facklig organisation han eller hon vill tillhöra. Inte heller kan de anställda på en arbetsplats utträda ur en organisation för att inträda i en annan i andra fall än när de byter yrke. Undantag är huvudsakligen vissa tjänstemän.

Införandet av organisationsklausuler i kollektivavtal kan betraktas som en form av yrkesförbud och innebär ett otillbörligt ingrepp i den enskildes integritet och ett brott mot mänskliga fri- och rättigheter. Utnyttjandet av organisationsklausuler har under senare år minskat. Det handlar emellertid om ett så stort ingrepp i enskildas förhållanden att denna typ av klausuler bör förbjudas i lag.

Den positiva föreningsrätten, dvs rätten att fritt ansluta sig till och tillhöra en förening, finns inskriven i grundlagen och i MBL. Det borde vara en självklarhet att med rätten att tillhöra en förening följer också rätten att slippa tillhöra en förening. Så har också föreningsrätten tolkats i ett uttalande av Europakommissionen för mänskliga rättigheter.

I Sverige är dock rätten att stå utanför en förening ingen självklarhet. Fackliga organisationer ser sig oförhindrade att genom mycket långtgående åtgärder försöka tvinga in arbetstagare som medlemmar. Åtgärder som kan betecknas som svartlistning av icke medlemmar förekommer också. Mycket tyder på att föreningsrätten kommit att tolkas som att den ger föreningen obegränsad rätt att bestämma över sina medlemmar – att skriva sina egna lagar. En sådan utveckling kan givetvis inte accepteras i en demokrati.

Med rätten att ansluta sig till en förening borde rimligen också följa rätten att utträda ur en förening. Denna rätt är emellertid ingen självklarhet i Sverige. Arbetsdomstolen har vid flera tillfällen nödgats fastställa att en medlem i en facklig organisation äger rätt att lämna organisationen på egen begäran.

Intill 1986 års LO-kongress gällde att

Fackföreningsrörelsens principiella inställning till utträdesrätt för medlemmar ur ett fackförbund är, att sådan rätt saknas.

(Kommentar till normalstadga för LO-förbunden 1977).

Den senaste LO-kongressen beslutade att utträdesrätt skall medges. Ännu återstår emellertid att utröna de konkreta effekterna av detta beslut och de eventuella villkor som kommer att förknippas med utträde ur ett LO-förbund.

Det förekommer emellertid att också andra fackliga organisationer nekar eller ställer upp svårigheter om en medlem önskar utträda.

Principiellt är den elementära mänskliga rättigheten att själv besluta om utträde ur en organisation av en så väsentlig karaktär att den inte av lagstiftaren bör delegeras till enskilda organisationers avgörande. För att garantera den enskildes frihet att själv välja eller avstå från medlemskap i t. ex. en facklig organisation bör den negativa föreningsrätten såväl grundlagfästas som inskrivas i medbestämmandelagen. Härigenom skulle svensk lag bättre korrespondera med såväl FN-deklarationen som Europakonventionen om mänskliga fri- och rättigheter.

För att garantera medlemmarna kontroll över inbetalningen av medlemsavgifter och möjligheter att förhindra att inbetalning av medlemsavgifter

sker trots anmälan om utträde, bör rätt för arbetsgivare att göra avdrag på lönen för fackföreningsavgifter endast kunna medges genom fullmakt från varje enskild arbetstagare. Uppsägning av fullmakten skall äga giltighet oberoende av de avtal som kan finnas mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen. Den enskildes rätt måste härvidlag väga tyngre än organisationens.

3. Arbetstagarnas representation

Medbestämmandelagens grundläggande syfte var att ge ett ökat inflytande åt de direkt berörda på arbetsplatserna. Detta avsåg även de anställda i små företag som saknar fackklubb eller facklig förtroendemän.

På större företag ankommer det som regel på de fackliga klubbarna att förhandla och ta emot information enligt MBL. På mindre arbetsplatser, där det inte finns någon klubb, är det emellertid centrala och regionala fackliga organ som avgör huruvida de anställda får representeras av ett ombud från den egna arbetsplatsen eller inte.

Detta har lett till att arbetstagarna ofta representeras av en facklig ombudsman som inte har någon anknytning till det egna företaget. Denne kan ha sin verksamhet förlagd till en ort långt ifrån den aktuella arbetsplatsen och har ofta begränsade möjligheter att sätta sig in i förhållandena på de enskilda arbetsplatserna. Det föreligger heller ingen skyldighet för en sådan facklig representant att i förväg samråda med de anställda. Därför förekommer det att väsentlig information når de anställda på företaget först långt efter det att arbetsgivaren fullgjort sin lagstadgade informations- eller förhandlingsskyldighet gentemot den fackliga organisationen.

Nuvarande ordning skapar särskilda problem för tusentals små och medelstora företag. Vid dessa har i många fall de anställdas inflytande minskat sedan MBL infördes. Förhandlingar och information mellan parterna har på ett olyckligt sätt lyfts över huvudet på dem som känner de lokala förhållandena.

Denna ordning strider också mot lagens syfte att ge ett ökat inflytande åt de anställda på arbetsplatserna. Erfarenheterna pekar på att det finns skäl att återigen överväga att i MBL införa en garanti för de lokalt anställda om deltagande och direkt ansvar vid förhandlingar och information. Rätten att, om så önskas, anlita ett fackligt ombud bör då också garanteras.

4. Fackliga stridsåtgärder

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är inskriven i grundlag. Även om denna rätt kan begränsas genom lag, har riksdagen visat återhållsamhet med hänvisning till den praxis som råder på arbetsmarknaden. Det har överlåtits åt arbetsmarknadens parter att själva genom avtal lösa uppkommande frågor på det fackliga området. Denna princip har varit en styrka för svenskt arbetsliv.

Med rätten att vidta stridsåtgärder och lagstiftarens förtroende för parterna att själva besluta om arten och omfattningen av stridsåtgärder följer ett ansvar för att dessa står i rimlig proportion till det resultat man förväntar sig uppnå.

En förutsättning för att statsmakterna har kunnat förhålla sig passiva i frågan om fackliga stridsåtgärder är att det har rått balans mellan parterna på arbetsmarknaden i den meningen att en stridsåtgärd från den ena partens sida har kunnat mötas med motåtgärder från den andra parten.

Under senare år har den fackliga stridsrätten utnyttjats på ett sätt som ger anledning till oro. Strejkbenägenheten är högre än tidigare. Det moderna samhällets komplexitet och sårbarhet och olika verksamheters starka inbördes beroende har inneburit att en konflikt på arbetsmarknaden får allvarigare konsekvenser för hela samhället än tidigare. Detta gäller i särskilt hög grad i samband med de allt tätare konflikterna på den offentliga delen av arbetsmarknaden.

En konflikt på en del av arbetsmarknaden eller en del av en arbetsplats kan med mycket begränsade medel få långtgående konsekvenser. För att möta den typen av strejker på ett verkningsfullt sätt måste arbetsgivarparten ta till mycket omfattande konfliktåtgärder. Här råder en uttalad obalans mellan parterna.

Antalet olovliga stridsåtgärder har ökat, ofta i kombination med missbruk av socialförsäkringssystemet.

Till principerna för fackliga stridsåtgärder hör att tredje man i görligaste mån skall hållas utanför konflikten och dess verkningar. Då det gäller stora delar av den offentliga sektorn kan denna princip över huvud taget inte följas. Arbetsgivaren är i stort sett okänslig för de ekonomiska effekterna av en konflikt. Dessa kan överföras på skattebetalarna. Inte heller kan arbetsgivaren besvara en strejk med en lockout av motsvarande omfattning. Den skulle inte drabba arbetsgivaren, men väl de svagaste grupperna i samhället, de som är mest beroende av den monopoliserade offentliga tjänste- och servicesektorn.

Som ett utslag av bl.a. de stigande spänningarna mellan de offentliganställdas och privatanställdas förbund, har konflikter till följd av fackliga gränsdragningstvister blivit vanligare. Härigenom motarbetar de fackliga organisationerna den nödvändiga strukturuomvandlingen. I dessa konfliktsituationer kan arbetsgivaren inte påverka konflikten. Han måste emellertid tillhandahålla slagfältet. Situationen påminner om den som under många år var rådande på den brittiska arbetsmarknaden.

Regeringen har låtit två skilda utredningar belysa konfliktsituationen och komma med förslag till åtgärder. Den ena av dessa, den s.k. Seregardska utredningen, med uppgift att analysera systemet för avtalsförhandlingar om arbetskonflikter (A 1987:06), bojkottades av de berörda fackliga organisationerna, en unik aktion i ett samhälle, där ingen åtgärd, ingen utredning i andra fall är så obetydlig att inte de fackliga organisationerna anser det som självklart att de skall vara företrädare.

Skall det i framtiden gå att undvika ökad statlig intervention i konfliktsituationer, är det nödvändigt att de berörda organisationerna besinnar sitt ansvar.

Den av oss föreslagna parlamentariska utredningen bör få i uppdrag att grundligt belysa konfliktutvecklingen och framlägga förslag till åtgärder. Sådana kan t.ex. innebära förlängda varseltider, särskilda medlingsinsatser, stärkt medlemsdemokrati etc.

4.1 Tvåhundra-kronorsregeln

Den nya regeln att skadestånd normalt inte skall dömas ut om arbetsnedläggelsen upphört senast när arbetsgivaren och facket tagit upp överläggningar enligt 43 § MBL innebär egentligen ett erkännande av den olovliga strejken som påtryckningsmedel. Eftersom olovliga konflikter ofta riktar sig i lika hög grad mot den fackliga organisationen som mot arbetsgivaren, innebär denna ordning ett undergrävande även av de fackliga organisationernas auktoritet och därmed deras möjligheter att hävda sin ställning som avtalslutande part. Med anledning av den ökade konfliktbenägenheten är det ännu mer angeläget än tidigare att sanktionsreglerna med kraft hävdar principen att fredsplikt föreligger under avtalsperioden.

De lagregler som gällde i fråga om skadestånd vid olovliga konflikter vid medbestämmandelagens ikraftträdande bör därför återinföras. Skadestånden vid olovliga konflikter bör relateras till den skada konflikten vållar för arbetsgivaren.

4.2 Blockader

Principen om balans mellan parterna i den bemärkelsen att en stridsåtgärd skall kunna bemötas med en motåtgärd råder inte då en facklig organisation utlyser blockad mot ett företag.

Det är därför ett oavvisligt krav att fackliga organisationer inte utnyttjar blockadinstrumentet på ett sätt som uppfattas som stridande mot näringsfriheten eller den enskildes fri- och rättigheter. På senare år har det dock visat sig att en del fackliga organisationer utnyttjar blockadinstrumentet på ett sätt som uppfattas som stötande för rättsmedvetandet.

Det förekommer också att blockad tillämpas mot företag vars anställda av olika skäl inte önskar ansluta sig till en facklig organisation och som inte heller önskar att arbetsgivaren tecknar kollektivavtal. Fackliga organisationers rätt att i sådana fall genom blockad försöka tilltvinga sig kollektivavtal måste uppfattas som stridande mot grundläggande fri- och rättigheter.

Vi konstaterar med beklagande att en del fackliga organisationer inte alltid förmått motsvara det ansvar som följer med den fria stridsrätten. Det finns tillfällen då åtgärder i form av exempelvis blockad kan vara rimliga och motiverade. Sådana tillfällen är exempelvis då en arbetsgivare uppenbarligen åsidosätter de regler som normalt regleras genom kollektivavtal, eller då en majoritet av de anställda önskar att åtgärder vidtas.

Blockad mot enmansföretag och företag med enbart familjemedlemmar som anställda bör emellertid över huvud taget icke få förekomma och riksdagen bör snarast fatta beslut om detta.

I övrigt bör förslag till lagfästa regler i syfte att begränsa blockader mot företag utan att därmed kränka arbetsmarknadens parter eljest grundlagskyddade rätt att vidta fackliga stridsåtgärder utredas av den av oss föreslagna parlamentariska utredningen.

5. Facklig vetorätt vid entreprenadavtal

Mot. 1989/90
A760

De bestämmelser som finns i medbestämmandelagen om det fackliga inflytandet vid entreprenadavtal har i den praktiska tillämpningen medfört allvarliga olägenheter.

Avsikten med lagstiftningen var aldrig att bestämmelserna skulle hindra seriösa entreprenörer. Detta sker dock i många fall då fackliga representanter i syfte att utöka arbetsuppgifterna på den egna arbetsplatsen hindrar arbetsgivaren att anlita entreprenörer som skulle kunna utföra arbetsuppgiften på ekonomiskt gynnsammare villkor. Ännu allvarligare är de fall då fackliga representanter utnyttjar vetorätten för att utestänga företagare som den fackliga organisationen på godtyckliga grunder betraktar som icke seriösa. Det förekommer att enmansföretagare regelmässigt svartlistas. I andra fall accepteras företagare endast på vissa villkor. I vissa branscher och företag förekommer listor över av facket godkända entreprenörer, efter vilka arbetsgivaren har att rätta sig. Härigenom har de fackliga organisationerna i praktiken skaffat sig möjligheter att utfärda näringsförbud.

Med hjälp av MBL och den roll i beslutsprocessen som de fackliga organisationerna fått har de i vissa fall utvidgat vetorätten till att omfatta upphandling i allmänhet. Ett flertal kommuner t ex anlitar endast leverantörer som har kollektivavtal alternativt har tecknat AMF-försäkringar.

Det förekommer också att fackliga organisationer vidtar aktioner av, i det närmaste, polisiär karaktär för att kontrollera om företagare fullgjort sina skyldigheter i fråga om skatter och avgifter etc. Lagstiftningen har tolkats så att den ger fackliga organisationer rätt att utöva de kontrollfunktioner som i en rättsstat endast bör tillkomma myndigheter och domstolar. Orättmätigt undanhållande av inkomster från beskattning skall givetvis beivras, vare sig det gäller enskilda eller företag. Vi kan emellertid inte acceptera att fackliga representanter över gällande lagar och förordningar upphöjer sig själva till dömande instans.

I allmänhet förringas omfattningen av de fall då vetorätten åberopas med hänvisning till att endast ett fåtal fall förts upp till arbetsdomstolen. Detta ger dock ingen rättvisande bild av omfattningen av de fall då vetorätten åberopas. I samtliga de fall som förts till arbetsdomstolen har denna funnit att vetorätten tillämpats på ett sätt som står i strid med förutsättningarna i lagen. Detta tyder på att vetorätten i stor utsträckning tillämpas på ett icke avsett sätt. I allmänhet torde enbart hotet om att tillämpa vetorätten vara tillräckligt för att en arbetsgivare inte skall anlita en tilltänkt entreprenör. För den enskilde arbetsgivaren är det alltför viktigt att ha ett gott samarbete med de fackliga företrädarna på arbetsplatsen för att han skall våga riskera det i näringsfrihetens namn, även om han ekonomiskt skulle förlora på att anlita en entreprenör som accepteras av den fackliga organisationen.

Tredje part drabbas på ett orättfärdigt sätt, eftersom företagare som drabbas i regel inte får veta vad som har hänt och därför inte heller har några möjligheter att föra sin talan.

I utvecklingsavtalet mellan parterna på den privata arbetsmarknaden har dessa frågor uppmärksammats och parterna har åtagit sig att följa utvecklingen. Av allt att döma används emellertid vetorätten fortfarande på ett sätt

som inte kan accepteras. Reglernas utformning inbjuder till felaktig tillämpning. Konstruktionen, i form av en förhandlingsskyldighet för arbetsgivaren till vilken är kopplad en möjlighet för fackförbundet att stoppa en tilltänkt entreprenad, verkar i sig själv hämmande på entreprenadverksamheten.

Det är oacceptabelt att den lagstiftande församlingen överlåter frågor av denna art till reglering i avtal mellan arbetsmarknadens parter. Frågor som rör rättstryggheten kan inte delegeras. Riksdagen är ensam ansvarig. Reglerna i MBL om facklig vetorätt vid entreprenadavtal bör därför avskaffas.

6. Skadestånd

Vid brott mot bl. a. lagen om styrelserepresentation, medbestämmandelagen och lagen om anställningsskydd samt kollektivavtal kan skadestånd till såväl den berörde arbetstagaren som till den fackliga organisationen utkrävas. Mycket tyder på att kraven på skadestånd från fackliga organisationers sida har fått avsevärd omfattning.

Lagstiftningen är allmänt hållen och har karaktär av ramlagstiftning. Det har överlåtits på arbetsdomstolen att utveckla en praxis på området. Flertalet fall görs emellertid upp genom överenskommelse i avtal mellan arbetsgivaren och berörd facklig organisation och når aldrig arbetsdomstolen. Många gånger utkrävs skadestånd för rent bagatellartade förseelser. Den arbetsrättsliga lagstiftningen är av en sådan omfattning att det är praktiskt taget omöjligt för en företagare framför allt vid ett mindre företag att i alla situationer ha fullständig kännedom om alla regler. Trots detta utkrävs ofta stora skadestånd för rent bagatellartade förseelser. Många betalar ofta hellre ett skadestånd som kan stå i strid med lagen eller dess anda, än ger sig in i en omfattande och dyrbar process med de konsekvenser en sådan kan ha inte minst på klimatet i det egna företaget.

Det har efter hand utvecklats en standardiserad bedömning av skadeståndens storlek. Alltför litet hänsyn tas till omständigheterna i det enskilda fallet. En liten företagares begränsade möjligheter att behärska lagstiftningen i alla dess detaljer bedöms efter samma principer som ett storföretag med tillgång till all tänkbar juridisk expertis. Detta är särskilt allvarligt sedan avdragsrätten för arbetsrättsliga skadestånd vid taxeringen slopades.

Genom att avdragsrätten slopades har de mycket höga skadestånd som ofta utkrävs på grund av marginalskatteeffekterna fått många gånger orimliga konsekvenser för framför allt de mindre företagen. Det är endast i dessa sammanhang som skadeståndsbelopp i Sverige når upp till nivåer som annars är kända från USA.

Det finns anledning analysera konsekvenserna av den arbetsrättsliga lagstiftningen i fråga om skadestånd och vidta sådana förändringar att det klart kan utläsas i vilka fall och under vilka former skadestånd kan utkrävas.

Rätten att vid taxering göra avdrag för s.k. allmänna skadestånd för åsidosättande av arbetsrättsliga regler bör återinföras i kommunalskattelagen. Liksom andra former av skadestånd bör även arbetsrättsliga skadestånd vara avdragsgilla vid beskattningen.

7. Medbestämmandet i offentlig förvaltning

Lagstiftningen har inriktats på att ge de offentliganställda samma möjligheter till medinflytande på arbetsplatsen som de privatanställda.

Som en parallell till de privatanställdas rätt att delta i bl.a. aktiebolags styrelser har de statligt anställda medgivits personalrepresentation i statliga verks och myndigheters styrelser.

Hänsynen till den politiska demokratin har medfört vissa inskränkningar i de offentliganställdas medinflytande. Således har i MBL undantag gjorts för frågor som gäller den offentliga verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet. Detta innebär emellertid inte någon omfattande inskränkning av de offentliganställdas förhandlingsrätt som sådan. Den är tvärtom utomordentligt vidsträckt.

Personalföreträdarna i statliga verks styrelser har dessutom givits långtgående befogenheter genom de exempel som angivits på beslut vid vilka det är av värde att de deltar. Det gäller arbetsmetoder, arbetsfördelning, organisation och rationalisering inom myndigheten, budgetpolitiska, personalpolitik, personalplanering, tjänstetillsättning, vidareutbildning, lokaler och personalhälsovård.

I ett antal statliga verks och myndigheters styrelser har de fackliga centralorganisationerna dessutom givits egna mandat. De anställdas fackliga representanter har erhållit närvarorätt i kommunala nämnder och styrelser.

Den vidsträckta rätten att MBL-förhandla i kombination med facklig representation i de beslutande organen ger de fackliga organisationerna och deras företrädare möjligheter att påverka det politiska beslutsfattandet i flera led – de har i realiteten flerdubbel rösträtt. Detta är betänkligt från demokratisk synpunkt.

Dessa problem uppmärksammades av riksdagen, då den 1981 beslutade att medbestämmandelagens tillämpning på den offentliga sidan och därmed förhandlingsskyldighetens omfattning i kommuner och landsting skulle utredas. En sådan utredning tillstyrktes av enhälliga kommun- och landstingsförbund. Den socialdemokratiska regeringen ansåg emellertid att någon sådan utredning inte var erforderlig med hänvisning till att hithörande frågor kan lösas inom ramen för gällande avtal.

Vi anser det principiellt felaktigt att frågor som rör gränsdragningen mellan förhandlingsrätten och den politiska demokratin hänvisas till avgörande i avtal mellan arbetsmarknadens parter. Det är självfallet lagstiftarnas uppgift att stifta lagar som inte leder till att den politiska demokratin tröds för när, vilket finns anledning att frukta, dels med anledning av de vidsträckta befogenheter och möjligheter de offentliganställdas organisationer har att delta i beslutsfattandet i statliga och kommunala organ, dels genom den vidsträckta tillämpning som förhandlingsskyldigheten enligt MBL fått.

Den rådande oklarheten om gränserna för förhandlingsskyldighetens omfattning inom de offentliga sektorerna har även andra aspekter än hänsynen till den politiska demokratin. Oklarheterna medför risker för ineffektivitet och byråkrati genom det förhandlingssystem som är involverat i beslutsfattandet.

De anställdas organisationer skall inte ha någon annan rätt att påverka det

politiska beslutsfattandet än vad som i en parlamentarisk demokrati tillkommer alla medborgare. Det är statsmakternas uppgift att formulera lagarna så att ingen grupp eller individ får vad som kan uppfattas som dubbel rösträtt. Det kan inte rimligen vara en uppgift för arbetsmarknadens parter.

En grundlig översyn av medbestämmandelagens tillämpning på den statliga sidan också i övrigt är påkallad. Syftet bör vara att åstadkomma en klar gränsdragning mellan statens fullgörande av rollen som arbetsgivare och utövandet av de politiska ledningsfunktionerna.

Vi anser det därför nödvändigt med en genomgripande översyn av gällande lagar och förordningar i syfte att åstadkomma en klar gränsdragning mellan den politiska demokratin och berättigade krav på medinflytande för de offentliganställda.

Med hänvisning till vad som tidigare anförts i motionen bör riksdagsbeslutet om närvarorätt för personalföreträdare i kommunala nämnder upphävas.

8. Chefstillsättningar

Tillsättandet av chefer innebär sådana viktiga förändringar som omfattas av förhandlingsskyldigheten i MBL. Lämpligheten i denna ordning kan starkt ifrågasättas.

En chef utgör arbetsgivarens förlängda arm och företräder ofta arbetsgivaren i förhandlingar med de anställda och/eller deras organisationer. Förutsättningarna och möjligheterna att verka i denna roll kan påverkas av de fackliga organisationernas inställning till vederbörande vid anställningstillfället eller vid senare befordran.

Vid en nyanställning på den privata sektorn måste också det sedvanliga kravet på sekretess beaktas. Det kan många gånger vara direkt olämpligt att utvidga den krets som känner till vilka som har sökt en viss befattning. En sökande som t.ex. inte får den sökta befattningen kan komma i en svår situation på den arbetsplats där han eller hon under sådana förhållanden väljer att stanna kvar.

Utseende av chefer bör vara arbetsgivarens rätt. Detta förhindrar självfallet inte att samråd med eller information till de lokala fackliga organisationerna sker, då så är möjligt.

I offentlig verksamhet spelar chefen ofta en annan roll än inom den privata sektorn genom att verksamheten är underkastad de regler som gäller för det politiska beslutsfattandet. Även här är det emellertid viktigt att chefsrollen klart är definierad.

Principen bör därför också inom den offentliga sektorn vara att förhandlingsrätt enligt MBL inte föreligger vid tillsättandet av chefer. Däremot bör de anställda ha rätt till information.

Regeringen bör utarbeta förslag till lagändring i detta syfte.

9. Hemställan

Med hänvisning till det anförda hemställs

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om medbestämmandelagens allmänna utformning,
2. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen

(1976:580) om medbestämmande i arbetslivet för att säkerställa den negativa föreningsrätten.

[att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i regeringsformen för att säkerställa den negativa föreningsrätten.¹⁾

3. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet så att s.k. organisationsklausuler förbjuds,

4. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen om medbestämmande i arbetslivet (1976:580) i enlighet med vad i motionen anförts angående avdrag på lön för fackföreningsavgifter,

5. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i enlighet med vad i motionen anförts angående arbetstagarnas representation,

6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts angående fackliga stridsåtgärder,

7. att riksdagen beslutar att 60 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall ha den lydelse angående arbetsrättsliga skadestånd den hade den 31 december 1984,

8. att riksdagen hos regeringen begär förslag till förbud mot blockad av enmansföretag och företag med anställda familjemedlemmar i enlighet med vad som anförts i motionen.

9. att riksdagen hos regeringen begär utredning om och förslag till begränsning av facklig organisations rätt att genomföra blockad av företag enligt vad som anförts i motionen,

10. att riksdagen beslutar att upphäva reglerna om facklig vetorätt i 38–40 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

11. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av skadeståndsreglerna i den arbetsrättsliga lagstiftningen i enlighet med vad som anförts i motionen.

12. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ideella skadestånd,

13. att riksdagen hos regeringen begär förslag till lagändringar om medbestämmande för arbetstagare inom offentlig förvaltning i enlighet med vad som anförts i motionen,

[att riksdagen beslutar att upphäva reglerna i 3 kap. 4–7 §§ kommunallagen (1977:179) om personalföreträdares närvarorätt vid sammanträden med kommunala nämnder och styrelser.¹⁾

14. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet vad gäller förhandlingsplikt vid chefstillsättningar i enlighet med vad som anförts i motionen.

Stockholm den 25 januari 1990

Mot. 1989/90

A760

Sonja Rembo (m)

Anders G Högmark (m)

Erik Holmkvist (m)

Charlotte Cederschiöld (m)

Mona Saint Cyr (m)

Ulf Melin (m)

Lars Ahlström (m)