Motion

1978/79: 1560

av Eric Rejdnell m. fl.
om utformningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras genom avtal. Lagstiftningen har i princip endast angivit de ramar inom vilka avtal kunnat slutas. Avtalen har då gällt de avtalsslutande parterna och deras medlemmar. Lagstiftningen däremot har gällt alla arbetstagare och arbetsgivare oavsett organisationstillhörighet.

Situationen på den svenska arbetsmarknaden är att av Sveriges ca 4 miljoner löntagare har ca 700 000 frivilligt valt att stå utanför de fackliga organisationerna. Och av Sveriges ca 315 000 företag har ca 200 000 frivilligt valt att vara utan kollektivavtal. Orsakerna till att så många arbetsgivare och löntagare valt att stå utanför arbetsmarknadens organisationer är naturligtvis flera, men i ett demokratiskt samhälle är såväl rätten att vara med i en arbetsmarknadsorganisation som rätten att stå utanför en demokratisk rättighet. Enligt 8 § MBL skall ju föreningsrätten lämnas okränkt. Att sedan arbetsmarknadens organisationer arbetar på att förbättra just sina medlemmars villkor på arbetsmarknaden ligger ju helt i linje med organisationernas arbete i en demokrati.

När det däremot gäller lagstiftningen skall den utgå från alla medborgares likhet inför lagen.

Under senare år har emellertid riksdagen stiftat lagar som kommit att gälla olika beroende på om arbetstagare resp. arbetsgivare är med i avtalsslutande organisation eller inte. I några viktiga statliga utredningar på arbetsmarknadens område är tendensen densamma. Utredningarna föreslår eller kommer att föreslå att lagar skall gälla olika beroende på om en arbetsgivare eller arbetstagare är med i någon av arbetsmarknadens organisationer eller valt att stå utanför.

Exempel på sådan lagstiftning är lagen om anställningsskydd. Denna har en utformning av lagtexten som resulterat i att möjligheten till s. k. provanställning endast föreligger i de fall överenskommelse härom träffats genom centrala kollektivavtal mellan s. k. huvudorganisationer. Sådana möjligheter står emellertid inte till buds för de mer än 200 000 företagare som står obundna av kollektivavtal.

En annan form av diskriminerande lagstiftning gäller vid olika typer av bidrag från staten till företagen. För att den s. k. 25-kronan skulle beviljas företagen var det i princip en förutsättning att den fackliga organisationen tillstyrkte planerad utbildning och förklarade sig beredd att medverka vid genomförandet. Även för företag där det inte fanns någon fackligt ansluten var det nödvändigt med lokal facklig organisations godkännande för att få

bidraget godkänt. Förslag med liknande innebörd har presenterats i nya arbetsrättskommitténs betänkande Fackliga förtroendemän, Möten på betald arbetstid och Arbetslivsforskning (Ds A 1977:4) och i sysselsättningsutredningens betänkande (SOU 1978:62) där det föreslås att kollektivavtal skall vara obligatoriskt för alla företag som önskar regionalpolitiskt stöd i framtiden.

En lagstiftning som på detta sätt ger vissa medborgargrupper en särställning och som behandlar människor olika beroende på om de valt att gå med i en speciell arbetsmarknadsorganisation strider emot grundläggande värderingar inom rättens område. Från riksdagens sida gäller det nu att i framtiden förhindra att lagar antas som gör att människor behandlas olika beroende på om arbetstagare respektive arbetsgivare är med i en avtalsslutande organisation. Därför bör riksdagen uttala att lagstiftningen skall utformas så att den gäller lika oavsett om arbetsgivare eller arbetstagare är med i avtalsslutande organisation.

Med stöd av det anförda hemställs

att riksdagen uttalar att lagstiftningsförslag skall utformas så, att de gäller lika oavsett om arbetsgivare eller arbetstagare tillhör avtalsslutande organisation eller ej.

Stockholm den 25 januari 1979

ERIC REJDNELL (fp)

KURT SÖDERSTRÖM (m) BERTIL DAHLÉN (fp)

ANNA-LISA NILSSON (c) STEN SVENSSON (m)