

Motion

1977/78:1351

av Margit Odelsparr och Karl Erik Olsson om slutande av kollektivavtal med arbetstagare i statens tjänst

Statens avtalsverk – SAV – äger enligt instruktion för ämbetsverket SFS 1965:642 att på statens vägnar förhandla och sluta kollektivavtal med arbetstagare i statens tjänst. Enligt en hittills tillämpad praxis har ett beslut av avtalsverkets styrelse att vägra ett fackförbund kollektivavtal ansetts innebära ett slutligt avgörande, och förbundet har icke medgivits rätt att överklaga beslutet. Avtalsverket har hittills icke lämnat fackförbund anvisning om att få fullfölja talan mot beslutet.

Den nuvarande lagstiftningen inom detta område – främst lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet – ger väl regler om kollektivavtalets innehåll, uppsägning av avtalet m. m. men innehåller inga bestämmelser om när staten skall träffa kollektivavtal och vid vilka tillfällen staten kan förvägra ett fackförbund kollektivavtal. Avgörandet har avtalsverket träffat skönmässigt utan stöd av i lag angivna normer.

Statens avtalsverk har ibland åberopat som princip att ämbetsverket sluter avtal endast med fackförbund, som är anslutet till någon av arbetsmarknadens s. k. huvudorganisationer – f. n. fyra till antalet – nämligen Landsorganisationen (LO), Statsanställdas förbund (SF), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) med sektion för statstjänstemän (TCO-S) samt Sveriges akademikers centralorganisation/Statstjänstemännens riksförbund (SACO/SR).

Emellertid har det visat sig att statens avtalsverk tid efter annan gjort avsteg från den berörda principen och tecknat avtal med fackförbund som stått utanför huvudorganisation. Som exempel kan här nämnas att avtalsverket i september 1969 slöt kollektivavtal med Sveriges arbetsledareförbund (SALF), som då inte tillhörde någon huvudorganisation samt att staten genom domänverket under en följd av år träffat kollektivavtal med skogsbruksfederationen inom Sveriges arbetares centralorganisation (SAC), trots att SAC icke tillhör någon huvudorganisation.

Från avtalsverkets sida har åberopats att ämbetsverket har visst stöd för sin ståndpunkt i förarbetena till statstjänstemannalagen (1965:274). Enligt ett uttalande i förarbetena skulle man nämligen ha utgått från att rätten att teckna kollektivavtal skulle vara knuten till den förutsättningen att fackförbundet ingick i en huvudorganisation. Genom att uppställa ett sådant villkor trodde man sig kunna undvika en splittring inom den fackliga rörelsen. Någon uttrycklig bestämmelse om anslutning till huvudorganisation som villkor för kollektivavtal togs likväl aldrig in i lagtexten.

Den tid som förflutit efter tillkomsten av 1965 års statstjänstemannalag har

präglats av en omfattande utbyggnad av den svenska arbetsrätten. Under en tioårsperiod har sålunda tillkommit ett antal lagar, som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på ett helt nytt sätt i jämförelse med vad som tidigare gällt.

Arbetstagaren har genom vår moderna arbetsrätt fått en stark rättslig ställning, men tyvärr gäller detta inte alla arbetstagare utan endast dem som är anslutna till ett fackförbund, med vilket avtalsverket velat sluta kollektivavtal. Alla andra arbetstagare har skjutits åt sidan och står helt utan den trygghet och de övriga förmåner som den nya arbetsrätten velat tillförsäkra arbetstagaren i förhållande till arbetsgivaren.

Ett beslut av statens avtalsverk att vägra ett fackförbund kollektivavtal får bl. a. följande konsekvenser beträffande förbundets möjligheter att fullfölja sin fackliga verksamhet.

1. Enligt en lag av den 16 november 1973 är fackförbund, som icke får teckna kollektivavtal, utestängt från möjligheten att genom sina representanter medverka i skyddsarbetet på arbetsplatsen och skapa en bättre arbetsmiljö för sina medlemmar – en mycket allvarlig begränsning i ett fackförbunds verksamhet.

2. Lagen den 31 maj 1974 (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen gäller enligt 1 § endast till förmån för förtroendemän i fackförbund, som fått teckna kollektivavtal.

Det medför bl. a.

att medlem i förbund utan kollektivavtal icke äger rätt till ledighet för fackligt uppdrag med bibehållen lön samt

att förbund utan kollektivavtal icke får de bidrag till sin fackliga verksamhet som tillkommer förbund, som fått teckna kollektivavtal.

Även en hel rad andra förmåner enligt förtroendemannalagen går de arbetstagare förlustiga, vilkas förbund inte fått teckna kollektivavtal.

3. Enligt lagen den 3 juni 1976 (1976:351) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar får beslut om representation fattas endast av anställda som tillhör fackförbund, med vilket träffats kollektivavtal.

Medlemmar i fackförbund som vägrats kollektivavtal är således berövade möjligheten att själva eller genom sitt fackförbund inverka på företagets skötsel – en oförsvarlig begränsning i det fackliga arbetet.

4. Lagen den 9 januari 1974 (1974:12) om anställningsskydd ger fackförbund med kollektivavtal en i flera hänseenden gynnad ställning.

Det sker bl. a. på så sätt att endast fackförbund med kollektivavtal har rätt till varsel vid uppsägning av arbetstagare. Därigenom får ett sådant förbund bättre möjligheter än förbund utan kollektivavtal att bevaka sina medlemmars intressen vid uppsägning.

5. Lagen den 10 juni 1976 (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ger fackförbund med kollektivavtal på en rad punkter en gynnad ställning i jämförelse med förbund utan sådant avtal.

Så som lagen är utformad möter att fackförbund, som vägrats kollektivavtal i många hänseenden stora svårigheter att fullfölja sina uppgifter.

6. Enligt allmänna arbetstidslagen den 10 april 1970 (1970:103) äger endast fackförbund, som fått teckna kollektivavtal, rätt att deltaga i beslut om avsteg från den i lag bestämda arbetstiden.

Medlemmar i fackförbund utan kollektivavtal får således finna sig i att andra arbetstagare beslutar hur länge de skall vara skyldiga att arbeta.

Redan under förarbetena till lagen om facklig förtroendemens ställning uttalade den juridiska fakulteten vid Uppsala universitet i sitt remissvar starka betänkligheter mot den i lagförslaget inbyggda diskrimineringen av fackförbund, som vägrats kollektivavtal.

Ur fakultetens remissyttrande skall här endast citeras följande:

Förslaget till lag om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen innehåller regler som skall ge sådan förtroendeman betydande rättigheter. Tillämpningsområdet föreslås emellertid bli snävt såtillvida att lagen inte skall gälla annan facklig förtroendeman än sådan som erhållit sitt uppdrag av s. k. *etablerad organisation*, dvs. arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal med arbetsgivaren för arbetsplatsen, eller, om sådant avtal inte kommit till stånd, brukar sluta kollektivavtal för branschen. Fakulteten måste anmäla betänkligheter mot att lagen på detta sätt skall göra åtskillnad mellan olika kategorier av arbetstagarorganisationer. Med den föreslagna ordningen torde organisationer som är etablerade gynnas på ett så påtagligt sätt att konkurrerande, icke etablerade organisationer i många fall måste befaras få svårt att rekrytera och behålla medlemmar. Sådan särbehandling synes stå i mindre god överensstämmelse med grunderna för de regler om skydd utan åtskillnad för förenings- eller förhandlingsrätten vilka finns intagna i av Sverige ratificerade internationella överenskommelser som omtalas i utredningens betänkande.

Den principiella frågan om alla fackförbunds lika behandling inom arbetsrätten har uppmärksammats även av juridiska fakulteten vid Lunds universitet i dess remissvar över betänkandet Demokrati på arbetsplatsen, som utgjorde grundval för lagen av år 1976 om medbestämmande i arbetslivet. Fakulteten anförde bl. a. följande:

Det saknas också i betänkandet en diskussion om betydelsen från föreningsrättssynpunkt av den allt mer privilegierade ställning som facklig arbetstagarorganisation med kollektivavtal erhållit i nyare lagstiftning och i hög grad även enligt lagförslaget. Den förstärkta positionen för den organisation som är avtalspart medför naturligt nog en svagare ställning för sådana organisationer, som inte erkänns genom kollektivavtal. Dessa omständigheter är i hög grad ägnade att påverka arbetstagarens fria – av arbetsgivaren opåverkade – val av organisation, något som åtminstone de internationella konventionerna på området avsett att värna om.

Som framgår av den här lämnade summariska redogörelsen för de senare årens lagstiftning inom arbetsrätten har ett beslut av statens avtalsverk att

vågra teckna kollektivavtal vittgående konsekvenser för fackförbundets möjligheter att fullfölja det fackliga arbetet för sina medlemmar.

Små organisationer på den offentliga sektorn är missgynnade eftersom de inte har någon möjlighet att få teckna s. k. hängavtal som man har på den enskilda sektorn. Därför borde det övervägas någon ordning som garanterar att mindre organisationer inte diskrimineras utan tillåts teckna hängavtal eller att man vidtar förändringar i gällande lagar. Enligt vår uppfattning är det angeläget att dessa saker närmare undersöks av den nya arbetsrättskommittén eller på annat lämpligt sätt.

Med hänvisning till det framförda hemställs

att riksdagen beslutar anmoda regeringen att utreda de i motionen aktualiserade frågeställningarna på lämpligt sätt.

Stockholm den 25 januari 1978

MARGIT ODELSPARR (c)

KARL ERIK OLSSON (c)

