Arbetsmarknadsutskottets betänkande

1977/78:11

med anledning av motion om minoritetsorganisationers ställning enligt vissa arbetsrättsliga lagar

Motionen

I motionen 1976/77:1269 av Karl Hallgren m. fl. (vpk) yrkas att riksdagen beslutar uttala som sin mening att de i motionen berörda arbetsmarknadslagarna ändras så att icke avtalsslutande facklig organisation som företräder minst en femtedel av de anställda kan utnyttja lagarna i samma omfattning som de kollektivavtalsslutande fackliga organisationerna.

I motionen anförs att nyare arbetsrättslig lagstiftning konstruerats på ett sådant sätt att det endast är kollektivavtalsbundna organisationer som kan utnyttja lagarnas skydds- och förmånsbestämmelser. Detta gäller även om icke avtalsslutande organisation organiserar merparten av de anställda på en arbetsplats. Motionärerna kräver ändring i förtroendemannalagen, studieledighetslagen, medbestämmandelagen och arbetarskyddslagen så att icke kollektivavtalsbärande organisation som företräder minst 20 % av de anställda får samma ställning som organisation vilken slutit kollektivavtal med arbetsgivaren.

Frågans tidigare behandling

Minoritetsorganisationers ställning enligt den arbetsrättsliga lagstiftningen har behandlats åtskilliga gånger under senare år. Beträffande gällande bestämmelser och tidigare riksdagsbehandling kan hänvisas till exempelvis InU 1975/76:5 och 45 (s. 39), AU 1976/77:1 och 5 (s.22). Frågan behandlas också av socialutskottet i dess betänkande om arbetsmiljölagen (SoU 1977/78:1, s.54).

Utskottet

I motionen behandlas frågan om vilken ställning enligt den arbetsrättsliga lagstiftningen en facklig organisation skall ha på en arbetsplats där den inte har kollektivavtal. Motionärerna anser att de särskilda rättigheter m. m. som enligt förtroendemannalagen, studieledighetslagen, arbetarskyddslagen och medbestämmandelagen tillkommer kollektivavtalsslutande organisation även skall gälla för annan organisation under förutsättning att den har minst 20 % av de anställda som medlemmar. Riksdagen har i olika sammanhang avvisat denna ståndpunkt. Då frågan behandlades förra året anförde arbetsmarknadsutskottet i sitt av riksdagen godkända yttrande 1976/77:5 (s. 22–23):

Med anledning av motionsyrkandena vill utskottet slå fast att förenings- och förhandlingsrätten i vårt land sedan gammalt har som utgångspunkt att ingen åtskillnad görs mellan olika fackliga sammanslutningar i fråga om de grundläggande rättsliga förutsättningarna för fri facklig verksamhet. Förhandlingsrätt och skydd för föreningsrätten, behörighet att träffa kollektivavtal och rätt att inom lagstiftningens ram gå till facklig strid är desamma för alla sammanslutningar på arbetsmarknaden oavsett målsättningar och storlek. En annan sak är att de olika organisationernas möjligheter att inom dessa ramar faktiskt göra sig gällande ytterst beror på deras egen kraft. Detta innebär bl. a. att det är styrkan hos den fackliga organisationen som avgör om man kan få till stånd ett kollektivavtal med organisationen som part.

Mot den bakgrunden har det inte ansetts vara en otillbörlig behandling av minoritetsorganisationer när man av såväl principiella som praktiska skäl har gjort de under senare åren antagna nya arbetsrättsliga lagarna tillämpliga enbart på arbetstagarorganisationer som genom att teckna kollektivavtal med arbetsgivaren har tagit ett medansvar för förhållandena på arbetsplatsen.

Ovan angivna grundprinciper för vårt arbetsrättsliga system har på nytt lagts fast i den i våras antagna lagen om medbestämmanderätt i arbetslivet. Den förstärkta förhandlingsrätten m. m. enligt den lagen ges i full utsträckning endast till kollektivavtalsbunden organisation. Minoritetsorganisationernas intressen och möjligheter att verka har emellertid särskilt beaktats genom att arbetsgivaren blir skyldig att iaktta primär förhandlingsskyldighet gentemot minoritetsorganisation när det gäller frågor som särskilt angår arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare som tillhör sådan organisation. En liknande möjlighet för minoritetsorganisation att representera sina medlemmar finns redan enligt lagen om anställningsskydd. Om det blir aktuellt att säga upp en arbetstagare på grund av dennes personliga förhållanden har arbetstagaren rätt att begära överläggningar med arbetsgivaren innan denne fattar beslut om åtgärden. Ingenting hindrar att arbetstagaren vid överläggningen låter sig företrädas av ombud från sin egen organisation.

Utskottet har samma inställning i dag och hemställer därför
att riksdagen avslår motionen 1976/77:1269.

Stockholm den 22 november 1977

På arbetsmarknadsutskottets vägnar
ROLF WIRTÉN

Närvarande: Rolf Wirtén (fp), Bengt Fagerlund (s), Jan-Ivan Nilsson (c), Birger Nilsson (s), Erik Johansson i Simrishamn (s), Filip Fridolfsson (m), Arne Fransson (c), Bernt Nilsson (s), Elver Jonsson (fp), Margaretha af Ugglas (m), Rune Johnsson i Mölndal (c), Sune Johansson (s), Anna Wohlin-Andersson (c), Karin Flodström (s) och Lars Ulander (s).

GOTAB Stockholm 1977