

# Motion till riksdagen

1989/90:A732

av Elver Jonsson m.fl. (fp)

Arbetsrätt

---

## Inledning

1970-talet karakteriserades av en rad reformer inom arbetsrätten. Införandet av medbestämmandelagen och styrelserepresentationslagarna innebar att arbetstagsidan gavs ökat kollektivt inflytande över sin arbetssituation.

Folkpartiet hade under lång tid försökt utveckla arbetstagarnas rätt till inflytande över sin arbetssituation. Folkpartiet har tagit initiativ till såväl anställningskyddslagen som lagen om styrelserepresentation. På många områden har arbetstagarnas inflytande förbättrats genom förändringen av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Särskilt de anställdas möjlighet till styrelserepresentation har varit värdefull för såväl arbetsgivare som arbetstagare. Vi anser också att anställningskyddet i de allra flesta stycken innebär en mycket bra avvägning mellan arbetstagarnas och arbetsgivarens intressen.

Det har gått drygt elva år sedan dessa reformer beslutades. Vi kan idag konstatera att bl.a. medbestämmandelagen inte i alla stycken fungerat tillfredställande. Enligt vår mening krävs det därför förändringar.

Redan från början var vi medvetna om vissa problem beträffande de nya informations- och förhandlingsreglerna. Å ena sidan en ökad byråkratisering av beslutsprocessen. Å andra sidan inget reellt inflytande för arbetstagarna. Tanken var att arbetsgivarna och centrala/lokala arbetstagarorganisationer dels skulle sluta avtal som skulle begränsa lagens informations- och förhandlingskyldighet till det som var väsentligt, dels komma fram till, att i de fall det finns behov och intresse, skulle arbetsgivaren medge ett reellt medinflytande för de fackliga organisationerna.

Medbestämmandelagen är en ramlag som skall kompletteras med avtal som anpassar bestämmelserna till olika arbetsområden. Vi menar att denna förhoppning i långa stycken inte infriats. Avtalen har inte lyckats precisera förhandlingsrätten på ett sätt som hade varit önskvärt. Idag är förhandlingskyldigheten så vidsträckt att arbetsgivaren i många fall är tvingad att förhandla med fackliga organisationer som inte har medlemmar som berörs av den föreslagna förändringen. Problemen torde vara störst på den offentliga arbetsmarknaden, där effektivitetskraven på arbetsgivaren inte är lika påtagliga.

I denna motion ställer vi krav på vissa förändringar av det arbetsrättsliga

regelverket. Det krävs att de arbetsrättsliga reglerna tydliggörs eller förändras på sex punkter:

För det första gäller det anpassning av reglerna om informations- och förhandlingskyldighet till de verkliga förhållandena på arbetsmarknaden.

För det andra gäller det förhållandet mellan arbetsrätten och krav på individuell frihet och integritet. Här aktualiseras frågor om föreningsrätten.

För det tredje gäller det förhållandet mellan arbetsrätten och den politiska demokratin. I denna motion reses krav rörande gränserna för MBL:s tillämplighet inom den offentliga sektorn.

För det fjärde vill vi aktualisera frågor rörande arbetsrättens relation till näringsfriheten. I detta sammanhang ifrågasätter vi medbestämmandelagens vetoregler vid anlitande av entreprenörer.

För det femte tar vi upp skadeståndsreglerna. Skadestånden måste stå i rimlig proportion till den uppkomna skadan och reglerna för skadestånd vid olovliga konflikter moderniseras.

För det sjätte vill vi aktualisera frågan om översyn av studieledighetslagen och förtroendemannalagen.

## Informations- och förhandlingskyldighet

Anställda bör ha rätt till inflytande och information oavsett facklig tillhörighet eller avsaknad av sådan överhuvudtaget. Rätten till inflytande bör därför grundas på att ett anställningsförhållande föreligger samt representativitet, dvs. så många som möjligt bland arbetstagarna skall kunna anse sig vara företrädda. Därför bör ett minoritetsskydd finnas inom den arbetsrättsliga lagstiftningen. Det bör ha till syfte att ta till vara intressen även hos små, inte kollektivavtalsbärande organisationer, enskilda medlemmar i en facklig organisation och inte fackligt anslutna arbetstagare. Här ser vi i dag vissa brister.

Det mest markanta är att de anställda som inte är medlemmar i någon facklig organisation inte har någon rätt att i förväg erhålla information av arbetsgivaren om beslut som har stor betydelse för deras arbetssituation.

Dessutom är arbetsgivarnas primärförhandlingskyldighet i 11§ MBL så oprecist utformad att beslutsprocessen byråkratiserats för mycket. Förhandlingskyldigheten enligt 1 st 11 §, de s.k. företagsledningsfrågorna, anser vi skall gälla mot alla organisationer. Alltså oavsett om det finns kollektivavtal eller inte. En viktig förutsättning är dock att organisationen har medlemmar som i någon väsentlig omfattning berörs av frågan.

Förhandlingskyldigheten som berör arbetsledningsfrågorna i individuella fall anser vi skall utformas på samma sätt som anställningskyddslagens (LAS) regler om besked, underrättelse och i förekommande fall varsel. En sådan förändring skulle innebära att varje anställd som berörs av arbetsgivarens tilltänkta åtgärd får information i förväg. ● Om den anställda är fackligt organiserad har organisationen rätt till överläggning med arbetsgivaren.

Om medbestämmandelagen förändrades på detta sätt tror vi att beslutsprocessen skulle förenklas utan att det rättmätiga kollektiva inflytandet skulle försämrats. Dessutom skulle minoritetsorganisationer och enskilda medlemmars möjlighet till inflytande öka. Vi anser att riksdagen skall begära förslag av regeringen i enlighet med dessa riktlinjer.

Rätten att fritt få ansluta sig till en förening är en grundbult i en demokrati. Därför är den positiva föreningsrätten grundlagsskyddad. Den är också inskriven i MBL. Vi menar dock att det är viktigt att också garantera rätten att slippa tillhöra en förening. Så har också föreningsrätten tolkats av Europakommissionen för mänskliga rättigheter.

I Sverige är dock inte rätten att få stå utanför en förening en självklarhet. Tvärtom förekommer det att fackföreningar på olika sätt försöker tvinga in arbetstagare i föreningen. Det existerar också fackföreningar, som menar att föreningsrätten ger dem en stor rätt att bestämma över sina medlemmar. En sådan tolkning av föreningsrätten kan vi inte acceptera, det är ovärdigt i en demokrati.

Med rätten att ansluta sig till en förening måste också följa rätten att utan sanktion omedelbart få utträda ur en förening. Men denna rätt existerar inte idag i Sverige. Det förekommer att fackliga organisationer nekar eller ställer upp svårigheter om en medlem önskar utträda. Vi menar att rätten att utträda ur en förening är av sådan grundläggande karaktär, att den rätten inte kan delegeras till enskilda organisationers avgörande. För att garantera den enskildes frihet att själv välja eller avstå från medlemskap i en förening bör denna negativa föreningsrätt grundlagfästas. Regeringen bör låta utreda frågan med sikte på en grundlagsändring. Vi behandlar denna fråga i vår partimotion om folkstyret. I avvaktan på en sådan utredning anser vi att den negativa föreningsrätten bör garanteras i lag.

Vi anser att förekomster av organisationsklausuler i kollektivavtal kan betraktas som en form av yrkesförbud och innebär ett otillbörligt ingrepp i den enskildes integritet och ett avsteg från de medborgerliga fri- och rättigheterna.

Riksdagen bör begära att regeringen lägger fram ett lagförslag som garanterar den negativa föreningsrätten och också innefattar ett förbud mot organisationsklausuler.

## Styrelserepresentation

Till grund för lagstiftningen kring styrelserepresentation ligger tanken att löntagarrepresentation skall vara till gagn för alla anställda i företaget. Därför var den förutvarande lagstiftningen knuten till den fackliga organisationens representativitet på arbetsplatsen. Innan den nya lagen trädde i kraft den 1 januari 1988 fick beslut om att inrätta styrelserepresentation för de anställda fattas av en lokal facklig organisation som var bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget och som företrädde mer än hälften av de anställda vid företaget. Fanns flera kollektivavtalsbundna arbetstagarorganisationer vid företaget skulle de tillsammans anses ha denna representativitet.

I den nya lagen har kravet på representativitet slopats. Däremot är det fortfarande så att facklig organisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget, skall fatta beslut om att inrätta styrelserepresentation. Detta innebär att representation kan inrättas även i företag där endast någon eller ett litet fåtal är organiserade. Folkpartiet anser att styrelsepre-

sensation bör grundas på representativitet och föreslår därför att det system som gällt fram till den 1 januari 1988 återinförs.

Den som företräder de anställda måste ha en stark förankring i företaget och en god kännedom om hur företaget fungerar. Detta uppnås bäst som anställd i företaget. Möjligheten för anställda att informera och uttrycka åsikter begränsas då deras representant inte är anställd på företaget. Än värre blir det i de fall då den fackliga representanten representerar ytterst få på ett företag. Möjligheterna för de anställda att få information från sin representant kan också bli mycket små då personen ifråga inte arbetar på företaget. Som huvudregel bör därför gälla att representanterna för de anställda i styrelsen skall arbeta i berört företag.

## Politisk demokrati

Förutom de intressemotsättningar som kan uppstå mellan den arbetsrättsliga lagstiftningen och individuella rättigheter finns det också behov av att klarlägga gränsdragningen mellan människors möjligheter att påverka i sin egenskap av anställda och i sin egenskap av väljare genom den politiska beslutsprocessen.

I 1 § MBL stadgas att lagen endast är tillämplig på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I förarbetena sägs att denna förutsättning innebär att avtal, vad gäller den politiska demokratin, inte skall kunna ingås om förhållanden som rör verksamhetens "mål, inriktning, omfattning och kvalitet".

Gränsen för MBL:s tillämplighet skall alltså gå mellan de beslut som gäller de offentliganställdas arbetsförhållanden och de som gäller politiska överväganden. Att exakt klarlägga var denna gräns går överlåts i dag till de avtalslutande parterna. Folkpartiet anser att detta är ett principiellt felaktigt tillvägagångssätt.

Som ett exempel kan nämnas det avtal som 1987 ingicks mellan statens arbetsgivarverk och de statsanställdas huvudorganisationer om medbestämmande vid beredningen av regeringsärenden. Folkpartiet motsatte sig inte det föreliggande avtalet eftersom det var viktigt att en lösning i denna fråga kom till stånd. Vi framförde dock önskemål om en utredning angående gränsdragningen mellan de anställdas förhandlingsrätt och den politiska demokratin.

Vi anser fortfarande att det är en otillfredsställande lösning att hänskjuta gränsdragningsproblem av detta slag till förhandlingslösningar genom de berörda avtalsparternas försorg. Behovet av utredning kring hur denna fråga skall lösas kvarstår sålunda. Detta arbete bör snarast inledas och fullföljas med utgångspunkt i de riktlinjer arbetsmarknadsutskottet angav i betänkan- det AU1981/82:4. I dessa riktlinjer behandlas enbart MBL i kommuner och landsting. Vi anser att utredningsarbetet bör omfatta hela den offentliga sektorn.

Av ovannämnda skäl utgör enligt vår mening de fackliga organisationernas närvarorätt i de beslutande nämnderna ett intrång i den kommunala demokratin som är principiellt oacceptabelt. Genom denna närvarorätt, vid sidan av de politiskt valda representanterna, får den kommunala personalen

en särställning jämfört med övriga kommuninvånare. Detta utvecklas i vår motion om kommunal demokrati.

Mot. 1989/90  
A732

Medbestämmandelagens 2 § behandlar liknande frågor. I denna paragraf undantas från lagens tillämpningsområde vissa verksamheter som får sin inriktning och sina mål bestämda i demokratiska former eller är av opinionsbildande eller ideell natur. Exempel på sådana verksamheter är fackliga, politiska, religiösa organisationer samt press, radio och TV. I företag av denna karaktär har det inte ansetts lämpligt att arbetstagarinflytandet sträcker sig till verksamhetens mål och inriktning. 2 § MBL tillkom som en garant för att demokratiska intressen inte skulle komma i konflikt med arbetstagarinflytandet. Detta är av vikt för att bibehålla dessa verksamheters fristående ställning och för att främja demokratins fortlevnad.

Enligt MBL har arbetstagarorganisation rätt till förhandling och information med de undantag som nämns ovan. Den ordning som beslutades i och med lagen om styrelserepresentation för privatanställda går dock längre. En arbetstagarrepresentant får genom den rätt till att delta i behandlingen av ärenden som enligt MBL är undantagna information och förhandling. Detta kan ses som ett kringgående av de regler som gäller i övrigt på det arbetsrättsliga området på ett sätt som inte kan anses vara önskvärt. Folkpartiet menar att de ändamålssynpunkter som ligger bakom bestämmelsen i 2 § MBL, gör sig gällande med samma tyngd vad gäller arbetstagarledamöter i företagsstyrelse. Arbetstagarrepresentanter i styrelser för företag som avses i 2 § MBL bör således ej ha rätt att delta i behandling och beslut i frågor som rör verksamhetens mål och inriktning.

## Vetoreglerna

Enligt medbestämmandelagen har arbetstagarorganisationerna möjlighet att hindra arbetsgivaren att anlita entreprenör i vissa fall.

För att eventuellt kunna utnyttja sin vetorätt gör de fackliga organisationerna idag en bedömning om entreprenören kan förväntas bryta mot lag eller avtal. Denna prövning får, enligt rättspraxis, enbart avse sådana brott som sin tur kan påverka entreprenörernas egna anställda t.ex. brott mot MBL, kollektivavtal, reglerna om arbetsgivaravgifter. Detta är enligt vår uppfattning orimligt. Entreprenörens eventuella brott mot den egna personalen skall bevakas av dess organisationer och eventuella brott mot skatteregler m.m. skall självfallet bevakas av aktuella myndigheter.

Vi är skeptiska till de konsekvenser för många mindre företag som veto-rättsreglerna fått. Vi är övertygade om att arbetsgivare som har för avsikt att anlita en entreprenör, efter förhandling med de fackliga organisationerna, kan fatta ett riktigt och väl underbyggt beslut.

Riksdagen bör hos regeringen begära förslag om avskaffande av veto-rättsreglerna i medbestämmandelagen.

## Blockad

En av de stridsåtgärder som enligt MBL står till buds är blockad. Blockader har tillgripits mot exempelvis enmansföretag vid vägran att sluta kollektivavtal eftersom företagaren inte haft någon anställd. Blockaden kan i sådana

fall inte anses stå i rimlig proportion till de resultat man vill uppnå. Därmed kan vi endast konstatera att möjligheten till blockad missbrukas. Förslag till en sådan lagändring som stävjar detta missbruk, bör av regeringen läggas fram för riksdagen. Vi utvecklar denna fråga vidare i vår motion om småföretagande.

## Skadeståndsregler

Den arbetsrättsliga lagstiftningen är numera ett omfattande regelverk med ett dussintal lagar vartill kommer den reglering som sker genom kollektivavtalen. Det är svårt att överblicka ett så omfattande regelsystem och efterleva det i alla dess detaljer. Inte minst gäller det mindre företag, som av naturliga skäl inte kan ha tillgång till en egen arbetsrättslig expertis. Skadestånd utkrävs emellertid även för bagatellartade förseelser.

Ett exempel på denna vittgående skadeståndsskyldighet återfinns i lagen om styrelserepresentation för privatanställda. Lagens sanktionsregler röntes vid remissbehandlingen kritik bl. a. från juridiska instanser. Även små misslag kan här leda till ansevliga skadestånd. Vår kritik riktar i dessa stycken framför allt in sig på de kollektiva skadestånden, d. v. s. skadestånd till de fackliga organisationerna vid bagatellartade brott mot vissa varsel och undermålsbeskyddigheter som i realitetens saknar betydelse för den enskilda personen. Konsekvenserna av skadeståndsreglerna i sin helhet bör bli föremål för en översyn med sikte på behövliga förändringar i lagstiftningen. I samband härmed är det lämpligt att även de s. k. informella skadestånden uppmärksammas.

Redan nu bör lagen om styrelserepresentation ändras så att skadeståndsskyldighet endast skall uppstå i de fall företag förvägrar de anställda styrelserepresentation.

Att fredsplikt råder under löpande avtalsperiod är en oomtvistad princip i svensk arbetsrättslagstiftning. I de fall arbetstagarer ändå vidtar stridsåtgärder är dessa olovliga. Olovliga stridsåtgärder innebär framför allt ett undergrävande av de fackliga organisationernas trovärdighet som avtalslutande part gentemot arbetsgivarna. Om en arbetsnedläggelse inte upphört trots att förhandlingar inletts kan arbetstagarer anläggas skadestånd. Detta skadestånd får högst uppgå till 200 kronor.

Arbetsdomstolen bör ges bättre möjligheter än nu att göra nyanserade bedömningar då det p. g. a. olovlig stridsåtgärd blir aktuellt för en arbetstagarer att betala skadestånd. Skadeståndsreglerna i 60 § MBL bör därför återfå den lydelse de hade före den 1985 genomförda förändringen. Den s. k. 200-kronorsregeln, vars belopp bestämdes redan 1929, bör därmed avskaffas. De tidigare skadeståndsreglerna ledde inte till någon generell höjning av skadeståndsnivån men gav möjlighet till, när så var motiverat, särskilda markeringar av rättsstridigheten hos olovliga konflikter.

## Översyn av studieledighetslagen och förtroendemannalagen

Under 1970-talet vidgades möjligheterna att vara tjänstledig från arbetet. Genom olika lagar öppnades möjligheter att i högre utsträckning vara hemma med sina barn, att bedriva fackligt arbete och att ägna sig åt studier

utan att man för den skull förlorade sitt arbete. För den enskilde arbetstagaren innebär det valfrihet och en möjlighet att kombinera arbetet med andra intressen eller värden. Detta är positivt såväl för arbetstagarna som för samhället i sin helhet.

En översyn av ledighetslagarna inleddes 1980. Denna översyn har legat nere sedan 1982.

Att människor har möjlighet att kombinera förvärvsarbete med att vara småbarnsföräldrar eller att fortbilda sig är något vi bör slå vakt om. Det måste däremot klart framgå av lagarna på området då rätten till ledighet inträder. Många, framförallt småföretagare som ej själva har tillgång till arbetsrättslig expertis, framför ofta klagomål om att så inte är fallet. Det har också framkommit påpekanden, tillika från småföretagarhåll, om att ledighetslagarna är alltför vidlyftiga. Effekten anses bli produktivitetsbortfall och svårigheter att planera verksamheten.

Vi anser att denna kritik är riktig vad gäller studieledighetslagen och delvis förtroendemannalagen.

Studieledighetslagen leder bl.a. till tjänstledighet för personer som inte tänkt sig att återvända till sitt arbete. Resultatet blir de oändliga vikariatskedjor som idag finns inom framförallt den offentliga sektorn.

Den nu gällande studieledighetslagen ger rätt till ledighet oavsett vilka studier den anställde avser att bedriva. En översyn av lagstiftningen bör också överväga om denna obegränsade rätt är rimlig.

Förtroendemannalagens regler har delvis varit svåra att tolka och tillämpa. Särskilda problem har visat sig förekomma vid bedömningen av frågan om rätten till ledighet för facklig verksamhet skall vara förenad med rätt behålla lön under ledigheten eller inte. Vi anser därför att en förnyad översyn av förtroendemannalagen också är påkallad.

## Hemställan

Med anledning av vad som ovan anförts hemställs

1. att riksdagen hos regeringen begär förslag till förändring av medbestämmandelagens förhandlingsregler i enlighet med vad som anförts i motionen.
2. att riksdagen hos regeringen begär förslag till lagstiftning om negativ föreningsrätt.
3. att riksdagen hos regeringen begär förslag till lagstiftning mot organisationsklausuler.
4. att riksdagen beslutar att 6 § första och andra styckena lagen om styrelserepresentation för de privatanställda får följande lydelse:

Beslut om inrättande av styrelserepresentation för de anställda fattas av lokal arbetstagarorganisation, som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget och företräder minst hälften av de anställda vid företaget eller av flera sådana arbetstagarorganisationer som tillsammans har denna omfattning.

Rör beslutet moderföretag, fattas det av lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företag inom koncernen och företräder mer än hälften av koncernens anställda, eller av flera sådana organisationer som tillsammans har denna omfattning.

5. att riksdagen beslutar att 8 § andra stycket sista meningen lagen om styrelserepresentation för de privatanställda får följande lydelse:

Om andra sådana organisationer företräder mer än en tjugondel av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna, får dock de som företräder det största antalet arbetstagare av dessa organisationer utse vardera en suppleant.

6. att riksdagen beslutar att följande mening läggs till sist i 8 § tredje stycket lagen om styrelserepresentation för de privatanställda:

Om andra sådana organisationer företräder mer än en tjugondel av de kollektivavtalsbundna arbetstagarna, får dock de som företräder det största antalet arbetstagare av dessa organisationer utse vardera en suppleant.

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om MBL inom offentlig sektor.

8. att riksdagen beslutar att 14 § andra stycket lagen om styrelserepresentation för de privatanställda får följande lydelse:

Är ett företags verksamhet av sådan natur eller har sådant ändamål som avses i 2 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, får arbetstagarrepresentanterna inte delta i behandling av fråga som rör verksamhetens mål och inriktning.

9. att riksdagen hos regeringen begär förslag om avskaffande av vetorättsreglerna i medbestämmandelagen i enlighet med vad i motionen anförts.

10. att riksdagen beslutar att 15 § lagen om styrelserepresentation för de privatanställda får följande lydelse:

En arbetsgivare eller en arbetstagarorganisation som bryter mot denna lag, arbetsgivarorganisation genom att förhindra de anställda sin rätt till styrelserepresentation, skall betala ersättning för den skada som uppkommer. Skadeståndet kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Om det är skäligt kan skadeståndet sättas ned eller bortfalla helt.

En arbetstagarorganisation kan dock inte med stöd av denna lag kräva skadestånd av annan arbetstagarorganisation.

11. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om översyn av de arbetsrättsliga skadestånden.

12. att riksdagen beslutar att 60 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet skall ha följande lydelse:

Är någon skadeståndsskyldig enligt denna lag, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått, om det är skäligt med hänsyn till den skadevällandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende på tvisten, skadans storlek i jämförelse med den skadevällandes tillgångar eller omständigheter i övrigt. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också medges.

Vid bedömning enligt första stycket av arbetstagarrepresentanternas skadeståndsskyldighet för deltagande i olovlig stridsåtgärd skall särskild hänsyn tagas till omständigheter, som har framkommit vid överläggning enligt 43 §, och verkningarna av överläggningen.

13. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av studieledig-



hetslagen och förtroendemannalagen i enlighet med vad som anförts  
i motionen.

Mot. 1989/90  
A732

Stockholm den 22 januari 1990

*Elver Jonsson (fp)*

*Charlotte Branting (fp)*

*Kjell-Arne Welin (fp)*

*Sigge Godin (fp)*