

Nr 155

av herr Geijer, Arne, i Stockholm m. fl.
om översyn av arbetslagstiftningen.

De allt starkare kraven på en demokratisering av arbetslivet har ett klart samband med övriga förändringar i samhället. Utbyggnaden av det medborgerliga inflytandet och den sociala omdaning som ägt rum i samhället under de senaste decennierna har inte åtföljts av motsvarande förändringar och inflytande för arbetstagarna på arbetslivets område. I dag framstår därför en demokratisering av arbetslivet som en av de mest betydelsefulla uppgifterna i samhället.

En avgörande fråga blir att åstadkomma en större jämställdhet och bättre partsbalans mellan arbetstagare och arbetsgivare. För att möjliggöra en sådan utveckling synes det nödvändigt att göra en översyn av lagstiftningen på arbetslivets område.

Trots olika inskränkningar i såväl avtal som lagar i arbetsgivarens rätt att antaga och avskeda personal samt leda och fördela arbetet upplevs med rätta denna princip som ett hinder för en verklig demokratisering av arbetslivet. En bestämmelse i Svenska arbetsgivareföreningens stadgar – § 32 – ålägger medlem av föreningen att i de kollektivavtal som ingås inte klausul bl. a. om att arbetsgivaren har rätt dels att fritt antaga och avskeda arbetare, dels att leda och fördela arbetet. Sekundärt kan med § 32-principen även avses sådan klausul i kollektivavtal som korresponderar mot stadgandet.

I vardagligt tal brukas § 32-principen också som rubrik för de befogenheter som enligt vad arbetsdomstolen fastslagit som *allmän rättsprincip* tillkommer arbetsgivare, i den mån ej begränsningar stipuleras i lag eller avtal. Vanligen åsyftas väl de befogenheter som SAF-stadgandet uttryckligen tar sikte på, men principen kan också uppfattas som ett uttryck för alla arbetsgivarens tillkommande beslutsfunktioner i företaget. Den suveränitet som garanteras honom på detta sätt försätter honom i ett överläge bl. a. vid tillämpningen av ingångna enskilda och kollektiva avtal samt vid utformningen i övrigt av de förhållanden varunder arbetet utföres.

För att uppnå ett ökat inflytande för de anställda och en bättre partsbalans är det angeläget att § 32-privilegierna avvecklas. Arbetsgivare och arbetstagare bör gemensamt förfoga över arbetsvillkoren i vidaste mening. Detta mål kan nås på olika vägar: dels genom avtal, dels genom

ändringar i gällande lagstiftning. En kombination av båda dessa framgångsvägar är också tänkbar. Enbart ett avskaffande av § 32 i SAF:s stadgar och motsvarande bestämmelser i kollektivavtalen löser inte dessa frågor. Arbetsdomstolen har fastslagit att arbetsgivarens bestämmanderätt i dessa avseenden gäller som allmän rättsprincip oavsett om bestämmelsen finns i avtalen eller inte.

Inom Landsorganisationen arbetar för närvarande en kommitté som har till uppgift att till 1971 års LO-kongress lägga fram ett förslag till handlingsprogram för företagsdemokratins vidareutveckling. Denna kommitté har också till uppgift att granska ovannämnda frågor. I detta sammanhang bör det vidare erinras om att arbetsgivarens rätt att avskeda arbetstagare för närvarande granskas av en statlig utredning.

Arbetsgivarens rätt att leda sitt företag och därmed bestämma om dess organisation och verksamhetsformer baseras på principen att bestämmanderätten är en funktion av ägandet. Denna princip framgår också av aktiebolagslagen som ger aktieägarna den högsta beslutanderätten även om denna rätt i många fall är av formell natur. De begränsningar i handlingsfriheten som gäller enligt aktiebolagslagen är i första hand motiverade av hänsyn till borgenärerna. De anställdas berättigade intressen behandlas inte alls där, vilket är ett klart otillfredsställande förhållande.

Vid förhandlingarna om upprättande av kollektivavtal torde parterna från rättslig synpunkt kunna sägas jämställda med varandra i fråga om möjligheter att hävda sina intressen. På tillämpningsstadiet inträder emellertid en markant maktförskjutning till arbetsgivaridans fördel. Delvis är denna förskjutning ett uttryck för arbetsgivarens faktiska position och delvis är arbetsgivaren och därmed hans organisation favoriserad genom arbetsledningsrätten med allt vad den innebär. Här avses den speciella sida av arbetsledningsrätten som kan benämnas *arbetsgivarens tolkningsföretråde*.

Vid förmögenhetsrättsliga avtalstyper är ingen av parterna generellt utrustad med någon rätt att vid delade meningar om hur avtalet skall tolkas och tillämpas få företråde för sin uppfattning. När det gäller *kollektivavtalet* har emellertid arbetsdomstolen ansett att *arbetsgivaren skall ha ett allmänt företråde för sin uppfattning även om vissa undantag uppställts*. Detta arbetsgivarens tolkningsföretråde är otillräckligt motiverat och bör i väsentliga avseenden revideras. De fackliga organisationerna får generellt sett anses lika kompetenta som arbetsgivarna att tolka avtal.

De som är anhängare av arbetsgivarens rätt att ha tolkningsföretråde menar att detta är nödvändigt i syfte att inom företaget komma fram till snabba beslut. Man skall icke överdriva tyngden i dessa argument. Det går att anföra exempel på tolkningsmotsättningar som länge existerat och varit kända för organisationerna på ömse sidor. Det är inte

rimligt att arbetsgivarna skall kunna dra fördel av sitt tolkningsprivilegium i sådana fall. Särskilt när det gäller s. k. *betalningstvister eller lönetvister* synes en *ny ordning utan olägenheter kunna genomföras*. När det gäller tvister om den s. k. *arbesskyldigheten* är läget litet mera komplicerat, men även för dessa tvister bör det vara möjligt att komma fram till en *bättre partsbalans*. Man kan här ha en undantagsregel som ger arbetsgivaren företräde i speciellt brådskande och angelägna fall. En snabbare behandling av tvisterna är också nödvändig om reformer på det här området genomföres.

Den pågående debatten om regelsystemet på den svenska arbetsmarknaden har inte bara gällt de ovan berörda frågorna om företagsdemokrati och arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet utan också frågan om kollektivavtalslagen inklusive fredsplikten samt arbetsdomstolen och dess praxis.

Fredsplikten regleras dels i lag, dvs. kollektivavtalslagen, stats- och kommunaltjänstemannalagen, dels i kollektivavtal samt i organisationernas interna föreskrifter.

Det är högst diskutabelt om det föreligger något bärande skäl för att rubba grundprinciperna i § 4 i lagen om kollektivavtal. Tanken att avtal skall hållas kan inte gärna ifrågasättas. Däremot synes det inte givet att fredsplikten skall ha det vidsträckta omfång som den kommit att få genom arbetsdomstolens praxis. Arbetsdomstolen har nämligen givit fredsplikten en vidsträckt omfattning. Detta har bl. a. skett genom att arbetsgivarens arbetsledningsrätt intolkats som en allmän beståndsdel i kollektivavtalen. Som ett uttryck för denna rätt har arbetsgivaren givits ett företräde för sin uppfattning i tvist av avtalets tolkning. Över huvud taget har begreppet intressetvist fått ett snävt utrymme i arbetsdomstolens praxis. I detta sammanhang bör det nämnas att det borde vara möjligt för arbetsdomstolen att låta ändrade synsätt, förhållandena i arbetslivet och utvecklingen i samhället avspegla sig i den dömande verksamheten.

I den aktuella debatten har det påtalats den bristande partsbalansen till de anställdas nackdel vid *lokala förhandlingar*. Orsaken till den bristande balansen anses bl. a. vara arbetsgivarens ovan angivna bestämmanderätt i kombination med att lokala förhandlingar vanligen förs under fredsplikt. De lokala förhandlingarna drar ofta ut på tiden med stigande missnöje som resultat. Att väsentligt rubba på våra nuvarande principer för fredsplikten skulle emellertid kunna få icke önskvärda konsekvenser för den samlade fackföreningsrörelsens politik i fråga om löner och anställningsvillkor. Löne- och anställningsvillkoren kan nämligen inte bestämmas enbart av det enskilda företags lönsamhet. Samordnade lönerörelser och riksavtal är nödvändiga förutsättningar för att kunna hjälpa de grupper som bäst behöver fackförbundets eller den samlade fackföreningsrörelsens stöd. Erfarenheten hittills har visat att

det inte är möjligt att uppnå avgörande framgångar i låglönefrågan utan centralt samordnade förhandlingar. Strävan måste vara att utvidga denna förhandlingsform att omfatta hela löne marknaden. Vid en översyn av ovan nämnda lagar bör man emellertid pröva alla förslag som syftar till snabbare avgöranden av tvister i företagen.

Förhandlingsrätten enligt 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt omfattar såväl rätts- som intressetvister, dvs. den tar alltså sikte även på icke avtalsreglerade frågor. Detsamma är fallet med t. ex. förhandlingsrätten enligt huvudavtalets förhandlingsordning. Det har framförts olika meningar om i vad mån den legala förhandlingsrätten även avser »§ 32-frågor». Av förarbetena framgår att lagen i varje fall inte tar sikte på att bereda arbetstagarna inflytande över vederbörande företags förvaltning och allmänna utveckling. Även om förhandlingsrätt föreligger när det gäller själva arbetsledningen, kan denna rätt vara tämligen illusorisk. Förhandlingsplikten ålägger i princip part att vid förhandling klart ange och motivera sin ståndpunkt i sak. I § 32-frågor hänvisar ofta arbetsgivaren emellertid till att han ägt handla efter sitt fria skön och därför inte behöver redovisa än mindre diskutera några skäl för sin åtgärd.

Den kommitté som utarbetade förslag till lagen om förenings- och förhandlingsrätt var inne på tanken att i vissa frågor ålägga part en primär förhandlingsskyldighet. Det framhölls att det ibland skulle kunna vara av stor betydelse om en åtgärd redan före dess vidtagande gjordes till föremål för förhandling mellan parterna. Denna idé bör på nytt prövas. Det borde föreligga en rätt till insyn i allt som har att göra med arbetsförhållandenas utformning. Arbetsgivaren borde vara skyldig att självmant eller på anfordran redovisa sitt beslutsunderlag och eventuellt på begäran även verkställa särskild utredning inom skäligen gränser. Nu gällande företagsnämndsavtal synes icke ge tillfredsställande rättigheter i dessa frågor.

Med stöd av vad ovan anförts föreslås

att riksdagen i en skrivelse till regeringen hemställer om en utredning för översyn av de lagar som reglerar rättstillämpningen på arbetslivets område.

Stockholm den 19 januari 1971

ARNE GEIJER (s)

GERTRUD SIGURDSEN (s)

KNUT JOHANSSON (s)

YNGVE PERSSON (s)

i Stockholm

i Stockholm