

Motion

1975/76: 2500

av herr Wennerfors

med anledning av propositionen 1975/76: 105 med förslag till arbetsrättsreform m. m.

Svenskt arbetsliv genomgår en snabb och genomgripande förändringsprocess. De pågående förändringarna kan inte självklart sägas gå i enbart förbättrande eller enbart försämrande riktning. Koncentration och rationalisering, införande av nya tekniska hjälpmedel, arbetsmetoder och material och samtidigt ökade arbetskrav har under lång tid präglat arbetslivets utveckling. Under 1950-talen upplevdes denna utveckling som relativt problemfri. Under de senaste åren har emellertid lönsamhetsproblemen alltmer påverkat den enskilde arbetstagarens vardagssituation. Arbetstidsförkortningarna, löneökningarna och de sociala avgifterna – som har fog för sig – har tvingat fram ständiga och genomgripande organisationsförändringar och rationaliseringar. Den stora majoriteten av företagen har klarat denna omställningsprocess någorlunda bra. Men alltmer har den enskilde kommit i kläm.

Självfallet har löneförbättringarna mottagits tacksamt, men efter hand har tacksamheten grumlats. Allt fler har drabbats av skatte- och bidragssystemets destruktiva effekter. Det lönar sig inte att arbeta, att ta i litet extra eller att ta på sig ökat ansvar. Så säger folk ute på arbetsplatserna. Rationaliseringen och det höjda arbetstempot har väckt debatter om såväl den psykiska som fysiska arbetsmiljön. Den ökade specialiseringen har skapat tristess och monoton.

Samtidigt som den enskilde på golvet i större eller mindre omfattning upplevt detta och allt starkare känt behovet av omväxlande och meningsfulla arbetsuppgifter har det också blivit svårare att leda arbetet på alla nivåer. Arbetsledarrollen präglas i hög grad av mellanställningsdilemmat. På befattningshavarna med företagsledande uppgifter ställs allt större krav. Att arbeta i ett företag som går med förlust eller som år efter år balanserar på konkursens brant är för alla parter på alla nivåer oerhört psykiskt pressande.

För varje arbetsledare, chef och företagsledare, som dagligen försöker förhålla sin handlingsberedskap inför morgondagen, måste denna utveckling initiera en omprövning av arbetssättet dvs. att bättre ta till vara de mänskliga resurserna på arbetsplatsen. Hittills har maskiner, automatik, arbetsmetoder m. m. hidragit till rationaliseringarna. På flera håll har omprövningen tvingats fram tämligen hårdhänt. Vad gör den driftsledning som tycker sig ha gjort det mesta i fråga om rationaliseringar och teknisk förnyelse men allt oftare får uppleva tendenser till vilda strejker? Vad gör man när sjukfrån-

varon ökar, folk kommer för sent till arbetet, kvaliteten på arbetsprestationerna sjunker och när relationerna medarbetarna emellan försämras?

För 30–40 år sedan kunde svaret ha varit krav på strängare och hårdare disciplin. En ännu enklare och bekvämare lösning på problemet var att avskeda svårhanterligt folk. I dag upplevs ett sådant synsätt reaktionärt och överklagt. Dagens och morgondagens arbets- och företagsledare måste inse att varje medarbetare har utvecklingsbara resurser som det gäller att tillvarata. Varje anställd måste engageras i såväl samarbetsmaskineriet som de många pågående beslutsprocesserna med det gemensamma målet för ögonen – att företaget går med vinst och därmed ger god inkomst- och anställningstrygghet.

En moderat grundsyn

I moderata samlingspartiets partimotion 1975/76:1979 understrykes betydelsen av en samhällsutveckling som tillgodoser de enskilda människornas önskemål och behov. I centrum står den enskildes krav på frihet, oberoende, trygghet och välfärd för sig och de sina. Att alla människor har lika värde och lika rätt till grundtrygghet är en självklar utgångspunkt för en politisk livsfilosofi där det är de enskilda människorna som styr, påverkar och tar ansvar för samhällsarbetet. Upps slutningen kring demokratin intar en central plats i partiets syn på hur samhället skall vara organiserat. Endast i ett i verklig mening demokratiskt samhälle är det möjligt att ge medborgarna den frihet, det oberoende och det ansvar som de eftersträvar. Den frihet – valfrihet, handlingsfrihet, rörelsefrihet, yttrandefrihet – som är all mänsklig utvecklings drivkraft har demokratin som sin livsluft. Medborgare anser sig som individer mer lämpade än statliga och kommunala pampar och byråkrater att avgöra vad som är lämpligt för dem själva. Boendeformer, barnens utbildning, barnomsorg och barnuppfostran liksom användningen av sina inkomster – allt detta vill människorna bestämma över själva och ta ansvar för. Det är naturligt att medborgarna i takt med stigande utbildning och materiell välfärd vill fatta självständiga beslut.

Omfattar den moderata grundsynen arbetslivet?

Arbetet intar en central plats i varje människas liv. I yrkesverksam ålder tillbringar vi en mycket stor del av vår aktiva tid på arbetsplatsen. Det är därför naturligt att frågor rörande människans vardagssituation på arbetsplatsen är betydelsefulla för den enskilda individen.

Rätten till inflytande och medansvar gäller också arbetsplatsen. Varje medarbetare måste själv, eller genom ett representativt system, kunna påverka och ta ansvar för beslut som direkt eller indirekt har betydelse för den egna arbetssituationen. I detta avseende är arbetsplatsen en spegelbild av samhället i stort.

Den egna arbetssituationen och informationen

Jag utgår således ideologiskt från att *alla* människor vill ha ett engagerande arbete. Människan är skapt för aktivitet. Hon vill ta initiativ och finner tillfredsställelse i ett väl utfört arbete. Hon vill utveckla sig och ta ansvar. Vi moderater hävdar varje människas originalitet, skaparförmåga, frihet och oberoende och det ansvar som följer av detta. I det samspel som varje människa ständigt lever i med sin omgivning utgör självständighet, gemenskap och ansvar viktiga grundpelare. Att denna människouppfattning leder till en demokratisk och decentraliserad organisationsform på arbetsplatsen där uppgifter och ansvar delegeras står klart.

På en arbetsplats fattas dagligen en mängd beslut. En del av dessa har föregåtts av omfattande och tidsödande förberedelsearbete, andra inte. Alla medarbetare kan inte delta i alla dessa olika beslutsprocesser. Särskilt svårt är det under perioder då arbetsplatsen påverkas mer än vanligt av snabba förändringar som kräver snabba beslut. Därvid ställs särskilda krav på att samarbetet inom arbetsgruppen eller inom företaget grundas på ömsesidigt förtroende. Detta kan man inte lagstifta, förhandla eller kommendera fram. Förtroende mellan medarbetare och arbets- resp. företagsledning grundar sig på de erfarenheter som man haft under en längre period. Man möter varje arbetskamrat eller chef positivt. Var och en har bildligt talat ett förtroendekapital hos sina medmänniskor som det gäller att förvalta och utveckla.

Allt detta förutsätter information. Den måste förstås av alla. Den måste dagligen efterfrågas och den måste vara dubbelriktad. Den måste vara sann och snabb så att ryktesspridning förhindras. Den skall uppmuntra till reaktioner och stimulera till initiativ och engagemang. Sammanfattningsvis: den dagliga och öppna informationen på arbetsplatsen är en grundförutsättning för att vi skall lyckas med en breddning och fördjupning av arbetslivets demokrati.

Företagsnämndsavtalets syn på informationen

Redan år 1946 gav parterna på arbetsmarknaden uttryck för informationens grundläggande betydelse genom avtal om företagsnämnder. I 6 § anfördes bl. a. följande:

I syfte att tillvarata de anställdas erfarenheter och insikter är det förutsatt, att man i företagsnämnderna informerar och samråder om för företaget och dess personal väsentliga frågor. Av samrådets natur följer att detta föregår företagsledningens beslut och eventuella förändringars genomförande. Med företagsledningen avses såväl den verkställande ledningen som styrelsen. Vid samråd inom nämnden bör denna söka komma fram till en gemensam uppfattning.

Under 40- och 50-talet var det säkerligen få företag som levde upp till företagsnämndsavtalet. Men under 60-talet och in på 70-talet har kraven

på mer och bättre information växt sig allt starkare. En orsak har varit oron för anställningstryggheten. Ett annat skäl har varit att den ökande informationen i samhället skapar behov av mera information på arbetsplatsen. Den förbättrade uthildningen har också påverkat kraven. De fackliga och politiska organisationerna har inte minst framfört kraven. Till detta kommer att det enorma utbudet av information även inneburit en kvalitetsförsämring. Folk sätter i fråga vad som skrivs i tidningar eller sägs i TV. Denna trovärdighetskris påverkar också debatten om informationen på arbetsplatsen.

Morgondagens informationsverksamhet

I det av 1971 års riksdag begärda utredningsarbetet på arbetsrättens område intog frågorna om informationen en central plats. Kommittén föreslog i sitt betänkande (SOU 1975:1) att företagsledningen skulle åläggas att förtäpande hålla arbetstagarparten informerad om ekonomi, planer på nyanställningar, driftförändringar m. m. Vid förhandlingar skulle företaget, om fackföreningarna begär det, överlämna förhandlingsmaterial, som behövs för en riktig bedömning av den fråga förhandlingen avser. Fackföreningen skulle ha motsvarande skyldighet.

I propositionen 1975/76:105 beträffande förslag till lag om medbestämmande i arbetslivet är denna informationsskyldighet utvidgad till att även bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att, i den omfattning som organisationen behöver, granska böcker, räkenskaper och andra handlingar som rör arbetsgivarens verksamhet.

Parterna på arbetsmarknaden – SAF, LO och PTK – löste informationsproblemen i februari 1975 genom en överenskommelse om ekonomikommittéer och intern eller extern arbetstagararkonsult. I detta avtal har parternas intressen av information resp. sekretess lösts på ett rimligt sätt.

Den primära förhandlingsskyldigheten

Enligt propositionens förslag skall företagsledningen åläggas s. k. primär förhandlingsskyldighet i förhållande till den arbetstagarorganisation med vilken han har kollektivavtal. Skyldigheten innebär att företagsledningen (arbetsgivaren) på eget initiativ skall kalla till och genomföra förhandling innan beslut fattas som antingen medför

1. viktigare förändring av verksamheten (t. ex. utvidgning, omläggning, nedläggning eller inskränkning av driften, överlåtelse eller upplåtelse av företaget, nyanläggning, större investeringsbeslut i övrigt, lokaliseringsfrågor, långsiktiga beslut om arbetsorganisationen, valet av arbetsuppgifter och arbetsmetoder, planering och inrättande av arbetslokaler, personalpolitiska frågor eller

2. viktigare förändringar för enskilda medlemmar eller grupper av med-

lemmar i organisationen (t. ex. omplaceringar eller omflyttningar från vissa arbetsuppgifter till andra).

Propositionens förslag skiljer sig i huvudsak från arbetsrättskommitténs förslag genom *att* primär förhandlingsskyldighet även förelås gälla vid viktig förändring för enskild arbetstagar, *att* förhandlingar enligt §§ 11 och 12 även skall kunna föras vidare till central förhandling *samt att* skyldigheten att lämna uppskov med beslut eller åtgärd under sådana förhandlingsförlopp blivit strängare.

Att den primära förhandlingsskyldigheten utvidgas till att avse även enskilda arbetstagares förhållanden är bra. Jag vill dock understryka vikten av att sådan förhandlingsskyldighet endast skall komma i fråga vid viktigare förändring och att förhandlingarna måste äga rum under enkla och praktiska former, så att riskerna för störningar av produktionen och en byråkratisk beslutsprocess begränsas.

Jag är tveksam till att förhandlingsskyldigheten enligt §§ 11 och 12 även utsträcks till centrala förhandlingar. Risken för centralisering av företagens beslutsprocess är stor och förhandlingsrepresentanterna från centralt förbundshåll både på arbetsgivar- och arbetstagersidan torde sällan kunna lämna meningsfulla, sakliga bidrag till sådana förhandlingar, som avser specifika företagssituationer och ej har traditionell förhandlingskaraktär. Även om sådana centrala förhandlingar därför normalt ej torde vara meningsfyllda, kan det dock ej uteslutas att förhandlingshjälp från centralt håll i undantagsfall kan fylla en praktisk, psykologisk och medlande funktion. Med understrykande av vikten av att beslutsprocessen i företagen förblir decentraliserad och att man på förbundshåll både på arbetsgivar- och arbetstagersidan måste visa stor varsamhet och urskillning vid tillämpningen vill jag därför ej motsätta mig förslaget. Den framtida tillämpningen kan vidare ses som en försöksverksamhet. Bliu erfarenheterna negativa, bör lagen i denna del omgående ändras.

Beträffande uppskovsskyldighetens utformning får propositionens sålunda redovisade ändringar i förhållande till arbetsrättskommitténs förslag stora konsekvenser. Utvidgningen av området för den primära förhandlingsskyldigheten samt möjligheter att föra förhandlingar till central nivå medför att risken för produktionsstörningar och ekonomiska förluster kraftigt ökar. Ingen part på arbetsmarknaden och naturligtvis inte heller samhället i övrigt är betjänt av en ordning, där förseningar i produktionen och utdragna beslutsprocesser i både stora och små frågor onödigt kan minska företagens effektivitet. Som lagrådet understrukit i sitt yttrande har företagens beslutande organ fortfarande ansvar för företagens skötsel och är skyldiga att se till att verksamheten kan fungera på ett rationellt sätt. Uppskovsskyldigheten får inte utformas på ett sådant sätt, att företagen tvingas bortse från affärsmässiga och produktionsmässiga överväganden och från de skador företaget kan drabbas av vid försenade eller uteblivna beslut och åtgärder.

Grundtanken i propositionens förslag om primär förhandlingsskyldighet är att sådana förhandlingar på ett naturligt sätt skall kunna planeras in i företagets beslutsprocess. Därmed begränsas enligt propositionen risken för skador. Det må framhållas att detta synsätt – om området för den primära förhandlingsskyldigheten ej utformas alltför omfattande och detaljerat – så länge det rör sig om lokala förhandlingar, där de fackliga förtroendemännen är tillgängliga inom företaget och på ett praktiskt och informellt sätt kan kontaktas under beslutsprocessen, är acceptabelt. Sådana förhandlingsmönster torde med en positiv och praktisk inställning från båda parter sida kunna utvecklas i samband med lagens ikraftträdande och tillämpning.

Däremot föreligger icke sådana förutsättningar för en facklig medverkan i beslutsprocessen beträffande centrala förhandlingar. Företagen har ingen möjlighet att planera in central medverkan från arbetsgivar- eller arbetstagarförbund i sin beslutsprocess. Företagen blir i stället beroende av förbundens kapacitet och deras intresse av och vilja att snabbt ställa upp till förhandlingar; inte minst med hänsyn till att området för primärt förhandlingsskyldighet utvidgats till enskilda arbetstagares förhållanden medför detta risk för oacceptabla förseningar.

Ett sätt att lösa denna fråga vore att beträffande de centrala förhandlingarna införa en tidsfrist på exempelvis 10 dagar. Ett tidsfristsystem kan emellertid få stelbenta och negativa konsekvenser.

Mot bakgrund härav föreslår jag att skyldigheten att lämna uppskov med beslut eller åtgärd enbart skall gälla i samband med lokala förhandlingar. Detta kan lämpligen ske genom ett tillägg till § 14 enligt följande:

”Vid förhandling enligt andra stycket är arbetsgivaren dock ej skyldig att skjuta upp beslut eller åtgärd, annat än när särskilda skäl föreligger.”

Uppskovsskyldigheten vid primära förhandlingar innehåller en säkerhetsventil i form av uttrycket ”synnerliga skäl”. Enligt traditionell juridisk metod skall detta uttryck fattas snävt och detta understryks av olika uttalanden i propositionen. Lagrådet har från vissa utgångspunkter invänt mot departementschefens beskrivning av uttrycket och konsekvenserna i skadeståndshänseende. Jag vill ytterligare understryka att propositionen ej tillräckligt beaktat de negativa konsekvenserna av en alltför långtgående uppskovsskyldighet, särskilt som området för den primära förhandlingsskyldigheten utvidgats i förhållande till arbetsrättskommitténs förslag. Jag vill därför förorda en omskrivning av motivuttalandena i anslutning till bestämmelsen så att det framgår att skadeståndsskyldighet på grund av bestämmelsen ej skall kunna förekomma om uppskov – därest otillbörlig eller nonchalant handläggning ej ligger företaget till last – skulle medfört påtaglig risk för skada.

Slutligen vill jag påpeka att primär förhandlingsskyldighet även gäller sådana frågor som handläggs och beslutas i företagets styrelser. Medbestämmandelagens regler har här inte samordnats med lagstiftningen om styrelserepresentation för de anställda. Förhållandet mellan primära förhand-

lingar å ena sidan och fackföreningens möjligheter att genom sina styrelserepresentanter påverka beslutet har icke belysts. Riksdagen bör klarlägga dessa förhållanden genom att uttala att frågor som handläggs i företagens styrelser, under förutsättning att fackföreningsrepresentanter är företrädare i styrelsen, därmed genom styrelsearbetet blivit föremål för primär förhandling i enlighet med medbestämmandelagen.

Medbestämmande genom kollektivavtal

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor bör – uttalas i lagförslaget ”nya § 32” – också träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för de anställda i frågor som rör områden som berör

1. företagsledningen (t. ex. produktionens inriktning och omfattning, inköp, försäljning, reklam- och liknande frågor för produktavyttring, investeringar, vinstanvändning, konjunkturbedömning, budget, finansiering etc.),
2. arbetets ledning och fördelning (t. ex. arbetsmetoder och arbetsutrustning, maskinplacering, rationalisering, omplacering och befordran, fördelning av arbetet, val av arbetsplats, arbetsstudier, bedrivande av skyddsåtgärder, personalutbildning, personalpolitik etc.),
3. ingående och hävande av anställningsavtal (t. ex. den praktiska tillämpningen av de materiella reglerna, meritvärdering, arbetsbetyg, personalstatistik etc.),
4. frågor om facklig eller politisk verksamhet på arbetsplatsen i den mån frågorna kan sägas höra till företagslednings- eller arbetsledningsområdet (t. ex. lokaler, ordnings- och säkerhetsfrågor, arbetstidens förläggning).

Till skillnad från arbetsrättskommitténs förslag har regeringens proposition utvidgat rekommendationen om medbestämmandeavtal till att även avse företagsledningsområdet. Ändringen, som kommer till uttryck i orden ”verksamhetens bedrivande i övrigt”, har genomförts utan att dess konsekvenser blivit ordentligt klarlagda. Ändringen aktualiserar nämligen viktiga både principiella och praktiska frågor.

Ur principiell synvinkel innebär ändringen ett ställningstagande till äganderättens innebörd. Jag kan inte bortse från att man från fackligt håll – särskilt inom Landsorganisationen – i remissarbetet och i andra sammanhang givit uttryck för krav på bestämmanderätt över företagens skötsel, som ej motiveras med den fackliga ambitionen att tillförsäkra medlemmarna goda anställnings- och arbetsförhållanden utan som härrör från rent politiska ambitioner. Bifall till dessa krav skulle innebära en väsentlig förändring av den nuvarande blandekonomin. I detta sammanhang bör även beaktas Landsorganisationens ställningstagande till frågan om de ”Meidnerska fonderna”, ambitionerna i fråga om samhällets övertagande av marken m. m. En annan fråga, som lagrådet särskilt understrukt i sitt yttrande, är kol-

lisionen mellan lagförslagets rekommendation om medbestämmandeavtal och aktiebolagslagen jämte annan lagstiftning, som reglerar befogenheter och ansvar över företagens skötsel. Denna kollision torde särskilt accentueras beträffande företagsledningsfrågorna men kan även få betydelse för möjligheterna till medbestämmande inom andra områden i företaget. Det är otillfredsställande att riksdagen utan betänkligheter skulle införa ny lagstiftning inom det arbetsrättsliga området som direkt kolliderar med grundsatserna för annan lagstiftning. Jag finner det anmärkningsvärt att departementschefen i sin proposition förefaller bortse från dessa svårigheter och inte ens förebragt sådan utredning, att konsekvenserna blivit allsidigt belysta.

Jag vill vidare framhålla att riksdagen i proposition 1975/76:166 om styrelserepresentation för de anställda också har att ta ställning till de fackliga organisationernas inflytande i företagsledningsfrågor. Som jag återkommer till senare i samband med den primära förhandlingsskyldigheten måste det anses angeläget att lagstiftningen om medbestämmande samordnas med den permanenta lagstiftningen om styrelserepresentation så att ett gemensamt och samlat synsätt beträffande både värderingar och metoder uppnås.

Min ståndpunkt är därför att riksdagens ställningstagande till medbestämmandets områden och nivåer bör bli föremål för ytterligare utredning och att dess konsekvenser i förhållande till annan lagstiftning måste klargäggas i samband därmed. Denna utredning bör lämpligen ske i anslutning till den fortsatta utredningsverksamheten på arbetsrättens område och därvid samordnas med kommande utredningar inom aktiebolagsrätten och annan lagstiftning, som reglerar befogenheter och ansvar för företagens verksamhet.

I avvaktan på resultatet av detta utredningsarbete hade det varit naturligt att knyta an till arbetsrättskommitténs förslag och undanta företagsledningsfrågorna från rekommendationen om medbestämmandeavtal. Man kan dock ej bortse från de olika synpunkter som framförts under remissbehandlingen, framför allt om svårigheterna att dra en gräns mellan företagsledningsområdet och andra områden i företaget. Jag vill understryka vikten av att lagstiftningen görs klar och enkel så att lagstiftaren ej avhänder sig sitt ansvar för lösningen av eventuella tillämpningsproblem. Jag föreslår därför en justering av 32 § enligt följande.

Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det *och kraven ej möter hinder i annan lagstiftning*, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

Konsekvenserna av justeringen blir att frågan om kollision mellan rekommendationen om medbestämmandeavtal och annan lagstiftning uttryckligen regleras i lagtexten och att part, när kollisionsfrågan eventuellt aktualiseras vid avtalsförhandlingar eller i samband med kvarlevande stridsrätt enligt 44 §, kan få tvisten prövad inför arbetsdomstolen.

Hemställen

Med hänvisning till det ovan anförda hemställas
att riksdagen beslutar

1. att 14 § beträffande central förhandling får följande tillägg:

”Vid förhandling enligt andra stycket är arbetsgivaren dock ej skyldig att skjuta upp beslut eller åtgärd, annat än när särskilda skäl föreligger.”

2 a. att kollisionen mellan lagförslagets rekommendation om medbestämmandeavtal på företagsledningsområdet och aktiebolagslagen jämte annan lagstiftning som reglerar befogenheter och ansvar för företagen och dess skötsel blir föremål för utredning,

b. att 32 § i avvakten på denna utredning får följande lydelse:

”Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det *och kraven ej möter hinder i annan lagstiftning*, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.”

Stockholm den 23 april 1976

ALF WENNERFORS (m)

