

Motion till riksdagen

1988/89: A739

av Charlotte Branting m. fl. (fp)
Arbetsrättsliga frågor

Inledning

1970-talet karakteriserades av en rad reformer inom arbetsrätten. Införandet av medbestämmandelagen och styrelserepresentationslagarna innebar att arbetstagarna gavs ökat inflytande över sin arbetssituation. Med det ökade inflytandet följer också ett större ansvar över den egna arbetsplatsen.

Det har gått drygt tio år sedan dessa reformer beslutades. Vi kan idag konstatera att bl.a. medbestämmandelagen i kombination med efterföljande avtal fungerat i stort sett väl. Enligt vår mening har det emellertid visat sig att det krävs ändringar på några punkter.

I denna motion ställer vi krav på vissa förändringar av det arbetsrättsliga regelverket. Det krävs att de arbetsrättsliga reglerna tydliggörs eller förändras på fyra punkter:

För det *första* gäller det förhållandet mellan arbetsrätten och krav på individuell frihet och integritet. Här aktualiseras sådant som föreningsrätten och rätten till inflytande även för arbetstagare som inte tillhör en avtalsslutande organisation.

För det *andra* 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 *tredje* vill vi aktualisera frågor rörande arbetsrättens relation till näringsfriheten. I detta sammanhang framför vi krav om att MBL inte får innebära att seriösa entreprenörers verksamhet förhindras.

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

Individuell frihet och integritet

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

Den positiva föreningsrätten, d.v.s. rätten att fritt ansluta sig till och tillhöra en förening, finns inskriven i grundlagen och i MBL. Det borde vara en självklarhet att med rätten att tillhöra en förening följer rätten att slippa tillhöra en förening. Så har också föreningsrätten tolkats i ett uttalande av Europakommissionen.

I Sverige är dock rätten att stå utanför en förening ingen självklarhet. Genom bristfälligt lagstiftning är det fortfarande möjligt att vägra medlem i facklig organisation utträde. Vi anser att detta är oacceptabelt av flera skäl. Dels möjliggör den bristfälliga lagstiftningen inskränkningar i den enskildes integritet. Dels anser vi att rätten till arbete liksom den enskildes personliga rättigheter i förhållande till arbetsgivaren aldrig får göras beroende av huruvida den enskilde arbetstagaren är medlem i en facklig organisation eller ej. Medlemskapet är den enskildes angelägenhet.

Av samma skäl anser vi att införandet av organisationsklausuler i kollektivavtal kan betraktas som en form av yrkesförbud och innebär ett otillbörligt ingrepp i den enskildes integritet.

Då arbetsmarknadsutskottet tidigare behandlat frågor gällande negativ föreningsrätt och organisationsklausuler har majoriteten avslagit de motioner som lagts i ämnet. Man hävdar att eftersom arbetsdomstolen i ett mål 1980 ansåg att medlemmar i den i målet aktuella fackliga organisationen hade rätt att säga upp sitt medlemskap så är lagstiftning onödig med anledning av att praxis på detta sätt har bildats. Rätten till utträde anses därmed av utskottsmajoriteten vara gällande rätt. Utskottsmajoriteten hävdar vidare att problemen är av begränsad omfattning och bör lösas på annat sätt än genom lagstiftning.

Det är enligt vår mening inte acceptabelt att riksdagen frånsäger sig sitt ansvar som lagstiftande organ i så viktiga frågor som vi här avser för att istället överlåta åt rättstillämpande instanser att ta ställning. Självfallet skall riksdagen i frågor av denna grundläggande karaktär ta sitt ansvar och klarlägga rättsläget genom lagstiftning.

För att garantera den enskildes frihet att själv välja eller avstå från medlemskap i en facklig organisation bör den negativa föreningsrätten därför garanteras i lag som även innefattar förbud mot organisationsklausuler.

Riksdagen beslutade under hösten 1987 att föra samman reglerna i lagen om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar (LSA) och i lagen om styrelserepresentation för de anställda i bankinstitut och försäkringsbolag (LSABF) till en ny lag: lagen om styrelserepresentation för de privatanställda.

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

Så många arbetstagargrupper som möjligt bör få inflytande genom att vara representerade i företagsstyrelsen. Lagen om styrelserepresentation för de privatanställda kan dock leda till att många mindre organisationer kommer att stå utan representation. Enligt folkpartiets mening är detta olyckligt då även sådana organisationer i många fall företräder ett betydande antal arbetstagare inom företaget. Även dessa organisationer skall i möjligaste mån ges möjlighet att påverka genom platser i styrelsen.

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. För de arbetstagare som ej är anslutna till "rätt" facklig organisation kan möjligheterna att få information bli obefintliga. Folkpartiet anser därför att arbetstagarrepresentanterna skall vara anställda inom företaget.

Politisk demokrati

Förutom de intressekonflikter 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 AU 1981/82:4. 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.

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 arbetstagarinfly- tandet 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 verksamheter fristående ställning och för att främja demokratins fortlevnad.

Enligt MBL har arbetstagarorganisation rätt till förhandling och informa- tion 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 bestämmel- sen i 2 § MBL, gör sig gällande med samma tyngd vad gäller arbetstagarle- damöter 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.

Näringsfrihet

Det har i princip överlåtits åt parterna att bestämma vilka stridsåtgärder som i olika lägen skall tillgripas. Med denna frihet följer emellertid ett ansvar för att denna möjlighet inte missbrukas. Av skäl som redovisats i avsnittet ovan borde det också vara självklart att de anställdas organisationer inte får asidosätta den politiska demokratin genom ett utnyttjande av MBL.

Det förekommer dock exempel på att MBL utnyttjats i syfte att uppnå politiska målsättningar då politiker försökt modernisera den offentliga

sektorn. Ett sätt som detta kan ske på är genom att vetorätsreglerna i MBL används mot utomstående entreprenörer. Som ett exempel på detta kan nämnas att medlemmar i SKTF med anledning av "alternativa regiformer i kommunal verksamhet" uppmanas att "utnyttja MBL:s förhandlingsordning maximalt". Dylikt missbruk av MBL kan innebära både inskränkningar i demokratin och i näringsfriheten.

Eftersom vetorätsreglerna i MBL ibland används av de fackliga organisationerna för att försöka stoppa även seriösa entreprenörers verksamhet bör de ses över. Användandet av vetorättsmöjligheten drabbar särskilt enmansföretagen. Dessa företagare bör ges bättre förutsättningar för sin näringsutövning på entreprenadområdet genom ändringar i MBL så att de påtalade missförhållandena kan undanröjas. Riksdagen bör uppdra åt regeringen att lägga fram förslag härom.

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. Vi menar att blockad av enmansföretag och rena familjeföretag sett mot den bakgrunden är en omotiverad facklig stridsåtgärd som bör förbjudas i MBL. Förslag till en sådan lagändring 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 denna vittgående skadeståndsskyldighet återfinns i lagen om styrelserepresentation för privatanställda. Lagens sanktionsregler rönne vid remissbehandlingen kritik bl.a. från juridiska instanser. Även små misstag kan här leda till anseuliga skadestånd.

Konsekvenserna av denna utveckling 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 sk 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 svenskt arbetsrättslagstiftning. I de fall arbetstagare 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 arbetstagaren åläggas 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 arbetstagarare 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.

Hemställan

Med anledning av vad som ovan anförts hemställs

1. att riksdagen hos regeringen begär förslag till lagstiftning om negativ föreningsrätt.
2. att riksdagen hos regeringen begär förslag till lagstiftning mot organisationsklausuler,
3. att riksdagen beslutar att 6 § 1 och 2 st 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..

4. att riksdagen beslutar att 9 § 1 st lagen om styrelserepresentation för de privatanställda får följande lydelse:

Arbetstagarrepresentanterna skall utses bland de anställda vid företaget eller, i fråga om moderföretag, inom koncernen..

5. att riksdagen beslutar att 8 § 2 st 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 § 3 st 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 § 2 st 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 arbetstagarrep-

resenanterna inte delta i behandling av fråga som rör verksamhetens mål och inriktning..

Mot. 1988/89

A739

9. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om facklig vetorätt vid entreprenader.

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 skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende på tvisten, skadans storlek i jämförelse med den skadevållandes tillgångar eller omständigheter i övrigt. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också medges.

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

Stockholm den 24 januari 1989

Charlotte Branting (fp)

Elver Jonsson (fp)

Kjell-Arne Welin (fp)

Sigge Godin (fp)

