

Motion till riksdagen

1989/90:A757

av Börje Hörnlund m.fl. (c)

Arbetsrättslagstiftningen

Inledning

Det är av central betydelse för en fungerande arbetsmarknad att de lagar och regler som styr arbetsmarknadens funktionssätt är flexibla och utformade på ett sådant sätt att hänsyn kan tas till de skilda förhållanden som finns på olika delar av arbetsmarknaden.

Det är nödvändigt att lagstiftningen på arbetsmarknadsområdet både kan svara upp mot de krav som ställs inom den offentliga sektorn och det privata näringslivet. Det är också nödvändigt att den tar hänsyn till de skilda förutsättningar som råder på små och stora arbetsplatser vad avser facklig verksamhet och möjligheter till påverkan och inflytande för de anställda.

Ett starkt näringsliv förutsätter bl a både stora och små företag. De mindre och medelstora företagen kommer att ha en avgörande betydelse för näringslivets förnyelse och långsiktiga tillväxt. Dessa företag har en bättre förmåga att anpassa sig till konjunkturväxlingar. De bidrar till att göra hela samhällsekonomin mindre sårbar. Målsättningen måste vara ett starkt näringsliv som ger hög sysselsättning, anställningstrygghet och resurser för välfärdsutveckling i hela landet.

För att nå detta mål behövs samförståndsanda och ansvarstagande av såväl arbetsgivar- som fackliga organisationer. Det krävs en bra arbetsmiljö och goda relationer mellan arbetsgivare och anställda inom ett företag. Vidare krävs att de anställda känner ansvar för det egna företaget. Detta förutsätter att arbetstagarna inom ett företag upplever att de är delaktiga i och kan påverka företagsledningen i frågor som rör företagets ekonomi och skötsel.

En livskraftig och differentierad småföretagsamhet skapar enligt vår mening de bästa förutsättningarna för en bra och demokratisk arbetsmiljö. Småföretagen har god förmåga till anpassning och förnyelse. I stället för kraftigt specialiserade arbetsuppgifter t.ex. vid löpande band, erbjuds den anställde överblick över hela produktionen och stora möjligheter att påverka innehållet i sitt arbete och hur det utförs.

De offentliga arbetsplatserna inom stat, landsting och kommuner är oftast stora arbetsplatser. Det är enligt vår mening särskilt väsentligt att man inom den offentliga sektorn finner former för de anställdas inflytande som är för-

enligt med vad den politiska demokratin kräver. Det får emllertid inte innebära att de anställda utestängs från insyn och inflytande i frågor som påverkar den egna arbetssituationen på arbetsplatsen.

Mot. 1989/90
A757

Snabb strukturomvandling

Under det senaste decenniet har Sverige också upplevt en kraftig strukturomvandling. Ny teknik har fått en allt större betydelse inom samhällslivets alla sektorer. Förändringarna sker allt snabbare och ställer stora krav på arbetsmarknadens funktionssätt. En sådan utveckling förutsätter att regler, avtal och lagstiftning är så utformade att aktörerna på arbetsmarknaden på ett bra sätt fortlöpande kan anpassa sig till förändrade förhållanden. I annat fall kan inte arbetsmarknaden fungera på ett tillfredsställande sätt.

En positiv strukturomvandling måste bygga på kompetens, ansvarskänsla och vilja att finna goda lösningar. Det innebär att inflytandefrågorna och därmed arbetsrättslagstiftningen måste vara så utformad att de enskilda anställda kan och är villiga att engagera sig i frågor som berör dem i deras arbete.

Det är av avgörande betydelse för effektivitet och positiv utveckling att de enskilda människornas kunskap, erfarenhet och engagemang tas till vara i företagens beslutsprocesser. Ett decentraliserat beslutsfattande, där alla anställda har inflytande, ger de bästa förutsättningarna för detta och därmed ett väl fungerande medbestämmande i arbetslivet. Härigenom undviks en byråkratisering i relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagar.

Otidsenlig arbetsrättslagstiftning

En omfattande reformering av lagstiftningen på arbetsrättsens område har också skett. Motivet har främst varit att ge arbetstagarerna ett ökat inflytande i beslutsprocessen inom såväl näringsliv som offentlig förvaltning i syfte att stärka de anställdas möjligheter till påverkan. Inflytandet utövas kollektivt genom de fackliga organisationerna. Arbetsrättslagarna reglerar bl.a. möjligheterna till ledighet för studier, fackligt arbete på arbetstid, ledighet för vård av egna barn, turordningsreglerna vid uppsägning, de grundläggande reglerna för avtalsförhandlingar och medling vid arbetstvister, formerna för medbestämmanderätten vid arbets- och företagsledningsfrågor m.m.

Sammantaget har reformeringen av arbetsrättslagstiftningen inneburit att arbetstagarorganisationerna stärkt sin position. Denna utveckling är enligt vår mening positiv och ger möjligheter till att ta tillvara arbetstagarernas kunskaper och speciella erfarenheter inom såväl näringslivet som den offentliga förvaltningen.

Total översyn krävs

Den nuvarande arbetsrättslagstiftningen infördes i huvudsak för mer än ett decennium sedan. Lagstiftningen har redan från början kritiserats av olika skäl och många krav på förändringar har ställts, bl.a. i ett stort antal motioner i riksdagen.

Det alltmer ökande inslaget av korporativism i vårt politiska system inne-

bär en risk för åsidosättande av de grundläggande principerna för den parlamentariska demokratin. Den tidigare klara rollfördelningen mellan vad som ankommer på en intresseorganisation resp. en politisk organisation har blivit alltmer oklar. Detta är en oacceptabel utveckling. Rågängen mellan de uppgifter en förtroendevald har för ett politiskt parti resp. en intresseorganisation måste i en parlamentarisk demokrati vara helt klar.

Arbetsrättslagstiftningens inriktning mot att stärka de fackliga organisationerna har vidare medfört att den i flera hänseenden fått en alltför rigid och stelbent utformning. I vissa fall leder den till orimliga konsekvenser för den enskilde. Arbetsrättslagstiftningen har också främst anpassats efter storföretagens och de centrala fackliga organisationernas funktions sätt och behov. Småföretagens och de enskilda arbetstagarnas annorlunda situation har inte tillräckligt beaktats.

Vi vill också i detta sammanhang peka på att de stora företagens internationalisering kan innebära en risk för att de anställdas möjligheter till inflytande och insyn försämras. Det är därför av väsentlig betydelse att de fackliga organisationerna vid fusioner typ ASEA – Brown Boveri har tillgång till information och tillräckligt inflytande. Det kan inte anses vara ett nationellt intresse att svenska storföretag genom fusioner med andra storföretag frigör sig från den nationella lagstiftningen. Storföretagens internationalisering riskerar innebära att såväl nationalstaterna som de nationella fackliga organisationernas möjligheter att spela en aktiv roll för näringslivet kraftigt begränsas. Vi har från centerpartiets sida i en partimotion bl a mot denna bakgrund aktualiserat åtgärder mot konkurrensbegränsande ägarkoncentrationer i näringslivet.

Ytterligare ett område som måste beaktas i detta sammanhang är hur ett mer integrerat samarbete i Västeuropa påverkar arbetsrättslagstiftningen och möjligheterna till fackligt inflytande. Det måste noggrant prövas om en större samstämmighet i lagstiftningen riskerar medföra ett försämrat socialt skydd för de anställda och sämre möjligheter att delta i företagets beslutsprocesser.

Riktlinjer för en översyn av arbetsrättslagstiftningen

Mot denna bakgrund anser vi från centerpartiets sida att en total översyn och en bättre samordning av den nuvarande arbetsrättslagstiftningen krävs. Översynen bör således inte begränsas till enbart medbestämmandeområdet utan denna bör även omfatta ledighetslagstiftningen och anställningsskyddslagen.

Reglerna på det arbetsrättsliga området måste enligt vår mening vara klart och entydigt utformade samtidigt som en bättre flexibilitet i tillämpningen blir möjlig. Lagstiftningen måste vara anpassad till de mindre arbetsplatsernas förhållanden och de enskilda arbetstagarnas rättigheter. Vad gäller de enskilda arbetstagarna måste översynsarbetet syfta till att stärka deras rätt och öka deras inflytande på den egna arbetsplatsen.

Målsättningen med översynsarbetet måste bl a vara att klart slå fast rollfördelningen för de fackliga organisationerna till såväl arbetsgivare som till politiska partier. Revideringen av lagstiftningen måste medföra att klara

gränser fastläggs mellan formerna för utövande av den parlamentariska demokratin och formerna för fackligt inflytande. Lagstiftningen måste klart utgå ifrån de olika roller i samhällsarbetet skilda typer av organisationer har. Detta innebär att varken arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer lagstiftningsvägen skall ges möjligheter att delta i den rent politiska beslutsprocessen. Lagstiftningen måste även få en mer flexibel utformning som innebär att arbetsmarknadens funktionssätt underlättas och villkoren för nyskapande förbättras samt att den inneboende utvecklingskraften hos småföretagare inte stäcks i en djungel av regler och byråkrati.

Erfarenheterna av ledighetslagstiftningen visar bl a att de fackliga förtroendemännens ledigheter på arbetstid bör koncentreras till att gälla förhållanden med direkt anknytning till den egna arbetsplatsen. Vidare måste vid en revidering beaktas att den nuvarande ledighetslagstiftningen i vissa hänseenden blivit otidsenlig med hänsyn till den politiska utveckling som skett. Dagens arbetsmarknad med krav på jämställdhet, valfrihet i barnomsorgen, bättre möjligheter för anhöriga till omsorg om äldre, solidariteten med utvecklingsländernas folk m.m. förutsätter en modernisering av lagstiftningen.

Andra områden där krav ställts på revideringar är t ex den negativa föreningsrätten, information och förhandlingar i små företag, fredspliktsbestämmelserna, formerna för rätten till ledighet för fackliga förtroendemen, turordningsregler vid uppsägning, arbetsrättsliga skadestånd m.m. Till detta skall läggas behovet att pröva hur storföretagens internationalisering påverkar möjligheterna till fackligt inflytande och hur ett närmande till EG kan påverka arbetsrättslagstiftningens utformning.

Sammanfattningsvis måste således arbetsrättslagstiftningen enligt vår mening i vissa delar få en ny utformning där de enskilda individerna får en starkare ställning. Vi föreslår mot denna bakgrund att en total översyn av den gällande arbetsrättslagstiftningen nu sker och att en parlamentariskt sammansatt kommitté tillsätts för detta ändamål.

Därest vårt krav om en total översyn inte vinner riksdagens bifall kvarstår vi vid de förändringar i arbetsrättslagstiftningen som vi aktualiserat i tidigare motioner och bl.a. senast finns redovisade i reservationer till årets riksmöte beträffande utformningen av arbetsrättslagstiftningen.

Hemställen

Med hänvisning till det anförda hemställs

att riksdagen hos regeringen begär att en parlamentariskt sammansatt kommitté tillkallas med direktiv att genomföra en total översyn av arbetsrättslagstiftningen i enlighet med vad som anförts i motionen.

Stockholm den 25 januari 1990

Mot. 1989/90

A757

Börje Hörnlund (c)

Per-Ola Eriksson (c)

Kersti Johansson (c)

Göran Engström (c)

Marianne Andersson (c)

Håkan Hansson (c)

Sven Olof Petersson (c)

Roland Larsson (c)

Ivar Franzén (c)

Kjell Eriksson (c)

Jan Hyttring (c)

Gunhild Bolander (c)