

# Arbetsrätten med en borgerlig regering

– en rapport från LO-TCO Rättsskydd



© LANDSORGANISATIONEN I SVERIGE 2006  
ORIGINAL: ETC  
TRYCK:MODINTRYCKOFFSET, STOCKHOLM  
ISBN 91-566-2279-1  
0606 10 000

# Förord

Vad händer efter den 17 september?

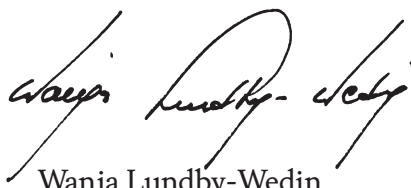
Är de så kallade "nya" moderaterna så nya? Har verkligen Fredrik Reinfeldt personligen och hans moderater ändrat inställning till arbetsrätten efter att ha bekämpat den i årtionden? Hur blir det med Centerpartiets förslag om att slopa anställningstryggheten för alla under 26 år och Kristdemokraternas och Folkpartiets förslag om att försvaga möjligheterna till fackliga stridsåtgärder? Blir Svenskt Näringslivs sju förslag om att inskränka strejkrätten verklighet om det blir en borgerlig regering efter den 17 september?

LO har bett Dan Holke, chefsjurist på LO-TCOs Rättskydd att försöka bidra till önskad klarhet om de förslag som trots allt finns och vilka konsekvenser de kan få för dig.

Det är uppenbart att tryggheten för dig som anställd kommer att bli betydligt sämre med en borgerlig regering. Vår möjlighet att agera som fackliga företrädare kommer också att kraftfullt försämrats.

Vi vill istället ha en regering som utvecklar arbetsrätten och tryggheten på jobbet – inte avvecklar den.

Låt oss tillsammans se till att arbetsrätten blir en av valets viktigaste frågor!



Wanja Lundby-Wedin  
LOs ordförande

# Arbetsrätten inför valet 2006

Arbetsrätten är ett område där de grundläggande politiska värderingarna och motsättningarna alltid varit tydliga. Arbetsrätten handlar i grunden mycket om maktfrågor, om avvägningen mellan de anställdas och företagens intressen. Vilket inflytande löntagarna ska ha över sina liv, sina ekonomiska villkor och över sin arbetssituation.

Inför årets val finns det krav på försämringar av de arbetsrättsliga reglerna både från arbetsgivarsidan och från de borgerliga partierna. Kraven från Svenskt Näringsliv går främst ut på att försvaga de fackliga organisationerna och deras förhandlingsposition och att ytterligare förstärka företagets position gentemot de anställda. I denna rapport förklaras vilka praktiska konsekvenser det skulle få om dessa krav genomfördes.

Den socialdemokratiska regeringens politik när det gäller arbetsrätten har vi åtskilliga års praktisk erfarenhet av. De fyra borgerliga partierna framställer sig nu som ett samlat alternativ till den nuvarande socialdemokratiska regeringen. Mot den bakgrunden är det viktigt för alla fackligt aktiva att ta reda på vilken arbetsrätt som de borgerliga partierna står för. I det sammanhanget har moderaternas omsvängning från att ha krävt en total omläggning av arbetsmarknaden till att acceptera grunddragen i nuvarande reglering fått mycket uppmärksamhet.

Denna rapport beskriver de borgerliga partiernas politik när det gäller arbetsrätten mot bakgrund av de krav som partierna redovisat i sina program och i riksdagsarbetet. Det visar sig dock att det inte finns något samlat borgerligt alternativ utan partierna har olika uppfattning i flera frågor. En gemensam nämnare är dock att något eller några partier stöder olika delar av Svenskt Näringslivs krav på uppluckringar av anställningsskyddet och inskränkningar i rätten att vidta stridsåtgärder. Skillnaden är främst att man stöder olika krav men som alla går i samma riktning, mindre inflytande för arbetstagarna och deras organisationer och mer åt företagen.

För de fackliga organisationerna är det mycket välkommet att moderaternas ledning numera tycks inse värdet av den svenska arbetsrättsliga modellen. Men hur väl förankrat detta nytänkande är i partiet och i praktisk handling återstår att bevisa. Inte minst mot bakgrund av de krav på förändringar som de övriga borgerliga partierna driver och de krav som framställs från arbetsgivarhåll. Dessutom vill samtliga borgerliga partier underlätta för företagen att säga upp sina anställda och istället tvinga dessa att bli enmansföretagare. Då slipper företagen tillämpa kollektivavtalen och den arbetsrättsliga lagstiftningen på dessa personer vilket innebär en kraftig urholkning av skyddet för arbetstagarna.

Denna rapport tar endast upp de förslag som direkt handlar om att förändra de arbetsrättsliga reglerna. Därutöver finns det gemensamma krav från de fyra borgerliga partierna på att

1. kraftigt fördyra att vara med i facket genom att slopa skatteavdraget för arbetstagare (men behålla det för företagen),
2. höja avgifterna till a-kassan för arbetstagarna med totalt 10 miljarder per år och slopa avdragsrätten,

3. sänka ersättningsnivåerna för arbetslöshetsförsäkringen vilket leder till att de lägsta lönerna pressas ned och blir ännu lägre.

Dessa förslag påverkar naturligtvis arbetsrätten i hög grad och innebär stora kostnadshöjningar för den som vill vara med i facket. Bara den slopade avdragsrätten för fackföreningsavgifter och a-kassan kostar enligt partierna själva arbetstagarna 4,3 miljarder kr. Dessa förslag kommenteras inte mer i denna rapport.

## Kraven från Svenskt Näringsliv

Svenskt Näringsliv har under lång tid drivit kravet på försämringar av anställningsskyddslagen, främst reglerna om turordning vid uppsägning pga arbetsbrist. Eftersom det är lätt att säga upp personal i Sverige med hänvisning till arbetsbrist skulle förslagen i praktiken leda till att anställningsskyddet avskaffades. Man kräver också utökade möjligheter att ha tidsbegränsade anställningar, det vill säga anställningar som upphör automatiskt, vilket innebär att arbetsgivaren inte behöver ha några sakliga skäl för att avsluta anställningen.

På senare tid har Svenskt Näringsliv drivit en kampanj där man kräver att möjligheten att vidta fackliga stridsåtgärder måste begränsas och försvåras. Detta kan synas märkligt med tanke på att stridsåtgärder är sällsynta i Sverige och att alla internationella jämförelser visar att Sverige ligger mycket lågt både när det gäller lagliga och olagliga konflikter på arbetsmarknaden. Det är således knappast av omsorg om arbetsfreden som arbetsgivarna framför sina krav.

Nej, vad det handlar om är att stärka arbetsgivarnas maktposition gentemot de anställda och deras fackliga organisationer.

Den lista på förändringar som Svenskt Näringsliv tagit fram innehåller sju punkter. De är ordagrant följande.

1. Inför en proportionalitetsregel, det vill säga en stridsåtgärds omfattning och syfte måste stå i proportion till dess konsekvenser och vilka effekter den får för företagen och tredje man
2. Förbjud sympatiåtgärder, det vill säga säkerställ att utomstående arbetsgivare inte tvingas in i andras konflikter
3. Inför möjlighet till tvångsskiljedom via lag för att tvinga parterna till ansvarsfulla avtal
4. Ge medlare ökade befogenheter att skjuta upp eller ställa in varslade stridsåtgärder
5. Förbjud samhällsfarliga konflikter
6. Förbjud organisation som saknar kollektivavtal att vidta stridsåtgärder inom områden där det finns gällande kollektivavtal
7. Inför förbud för fackliga organisationer att vidta stridsåtgärder mot företag där organisationen saknar medlemmar.

Vad betyder då dessa krav mer konkret? Eftersom det är viktigt att förstå vad arbetsgivarna egentligen är ute efter har jag analyserat vad förslagen betyder och vilka effekter de skulle få.

## Vad är en proportionalitetsregel?

I Sverige har vi en ordning där det inte finns några lagregler om lön. Även många av de andra viktiga anställningsvillkoren finns i huvudsak enbart i kollektivavtal. När det inte finns något kollektivavtal har vi stora möjligheter att vidta stridsåtgärder, en rättighet som skyddas i grundlagen. Men när det finns kollektivavtal mellan en facklig organisation och en arbetsgivare föreligger fredsplikt mellan dessa parter, det vill säga de är förbjudna att vidta stridsåtgärder. Det är den viktigaste förklaringen till att kollektivavtalen i Sverige täcker cirka 90 procent av arbetsmarknaden trots att de inte som i många andra länder gäller pga lag. Arbetsgivaren får fredsplikt mot att man tecknar kollektivavtal. Denna koppling mellan fredsplikt och kollektivavtal saknas i flera andra länder.

Genom huvudavtalen har parterna på arbetsmarknaden i Sverige själva reglerat vilka inskränkningar som är rimliga i rätten att vidta stridsåtgärder. Där har man exempelvis reglerat hur man ska hantera konflikter som ena parten menar är samhällsfarliga och vilket skydd en neutral tredje man har mot att dras in i konflikter. Dessa avtal täcker en mycket stor del av arbetsmarknaden.

Det ligger i sakens natur att en stridsåtgärd är till för att förmå motparten att gå med på det man kräver. Syftet är helt enkelt att sätta press på motparten så att denne ser sig tvingad att gå med på de krav man har, inte att åtgärden ska vara "lagom" så att motparten inte blir satt under för stort tryck.

Att vi har en stabil arbetsmarknad med mycket få stridsåtgärder beror i grunden på att de fackliga organisationerna i Sverige är ansvarsfulla och ställer rimliga och väl underbyggda krav. Att facket kan vidta kraftfulla



stridsåtgärder bidrar också till arbetsfreden och leder till att de flesta arbetsgivarna tecknar kollektivavtal utan problem. Men facket styrka är helt beroende av att man har medlemmarnas stöd. Utan medlemmarnas stöd kan facket inte åstadkomma några verkningfulla åtgärder.

Regler om proportionalitet för stridsåtgärder finns i flera länder. Men i vissa av de länderna finns det inga andra regler om fredsplikt, exempelvis medför inte kollektivavtal fredsplikt. Där saknas också avtalade regler om begränsningar av stridsåtgärder. Då är det ganska naturligt att samhället genom domstolskontroll griper in och begränsar stridsåtgärder. Men i vårt land har vi redan mycket stränga regler om fredsplikt både i lag och avtal när det finns kollektivavtal.

Vad arbetsgivarna nu vill åstadkomma är att domstolar ska kunna pröva om en stridsåtgärd ska vara tillåten eller ej även när det inte finns något kollektivavtal mellan parterna. Hur den prövningen ska gå till är mycket oklart. Vad är det som ska prövas? Ska stridsåtgärder förbjudas om stridsåtgärden inte är tillräckligt omfattande så att den blir för billig för facket? Då måste facket alltid ta till storsläggan vilket knappast kan vara önskvärt för någon? Har det någon betydelse vilka anställningsvillkor som redan gäller på arbetsplatsen? Ska domstolen pröva om ett krav på 1 kr mer i timmen innebär att den skada som stridsåtgärden vållar är rimlig? Får man ta i mer om kravet är större och därför mer angeläget, exempelvis 2 kr i timmen? Eller är det tvärtom så att om kravet är högt så är stridsåtgärden mindre motiverad? Hur ska man på förhand kunna bedöma vad som är tillåtet och otillåtet?

I Sverige har vi till skillnad från många andra länder ett system som innebär att en part kan göra en s k fredspliktsinvändning mot en stridsåtgärd. Då är motparten

skyldig att gå till domstol för att domstolen ska bedöma om stridsåtgärden är tillåten innan den vidtas om inte frågan är solklar. Ett system med proportionalitetsprövning kombinerat med detta leder till att i princip alla fackliga stridsåtgärder först måste prövas i domstol eftersom ingen på förhand säkert kan säga vad som är tillåtet eller ej.

Hela idén med en proportionalitetsprövning är att försvaga fackets möjligheter att sätta press på arbetsgivarna, det vill säga att ytterligare förstärka arbetsgivarnas förhandlingsposition. Kravet utgår alltså från att facket är för starkt.

Arbetsgivarna däremot ska ha full frihet att flytta produktion över gränserna och hota med att flytta ut om inte de anställda går med på försämringar trots att fredsplikt formellt gäller. Globaliseringen av ekonomin och den fria rörligheten har i praktiken förstärkt arbetsgivarans positioner avsevärt. En allt mindre andel av produktionsvärdet går till arbetstagarna medan kapitalägarnas andel stadigt ökar. Mot den bakgrunden är det svårt att se något behov av att stärka arbetsgivarnas förhandlingsposition ytterligare.

## Varför sympatiåtgärder?

Sympatiåtgärder innebär att arbetstagare ställer upp för varandra och hjälper varandra att träffa kollektivavtal och att förbättra sina villkor. Den rätten vill arbetsgivarna ta bort. Det skulle naturligtvis stärka arbetsgivarans position i största allmänhet. Företagen kan ju flytta produktion till andra fabriker och mellan länderna. Men arbetstagarna ska inte få samarbeta.

Vad som är riktigt allvarligt är att om man inte får vidta

sympatiåtgärder så har facket i Sverige inga möjligheter att motverka låglönekonkurrens. Till skillnad från andra länder är det här i Sverige inte otillåtet för ett företag att betala en bråkdel av normal lön till sina anställda. Staten ingriper inte mot det genom polisen eller på annat sätt. Det enda verktyg som arbetstagarna har för att värna sina villkor är att träffa kollektivavtal. Det ligger dock i sakens natur att det är svårt att värva medlemmar hos ett företag som bedriver verksamhet i Sverige under en kortare tid eller där de anställda vet att de får stora problem om de går med i facket. Det är naturligtvis meningslöst för facket att utlysa en strejk på en arbetsplats där man inte har några medlemmar. Där finns det ju ingen som kan strejka.

Det normala är därför att facket istället vidtar en stridsåtgärd mot det företag som man vill träffa avtal med. Det kan vara en nyanställningsblockad eller någon annan åtgärd som dock får begränsad praktisk effekt. För att det ska bli någon effektiv påtryckning på arbetsgivaren att teckna kollektivavtal vidtar man sedan sympatiåtgärder. Dessa innebär ofta att facket försöker isolera företaget på olika sätt genom att medlemmar hos andra företag vägrar att utföra transporter till det företag där man kräver avtal eller vägrar att arbeta på dessa arbetsplatser eller sälja varor dit. På så sätt träffas det normalt kollektivavtal på alla arbetsplatser utan större problem. Men utan rätt att vidta sympatiåtgärder skulle facket helt sakna verktyg att åstadkomma kollektivavtal på arbetsplatser där arbetsgivaren motsätter sig det och där facket inte har medlemmar. I länder där man inte har rätt att vidta sympatiåtgärder måste därför staten gå in och lagstifta om rimliga löner och anställningsvillkor, något som vi i Sverige varit överens om inte är lämpligt här.

Ett förbud mot sympatiåtgärder innebär alltså både att arbetstagarnas förhandlingsposition försvagas i största allmänhet men också att det i Sverige skulle saknas möjlighet att upprätthålla normala löne- och anställningsvillkor på många arbetsplatser. Därigenom är ett sådant förbud ett hot mot hela den svenska arbetsmarknadsmodellen.

## **Förbud mot stridsåtgärder där någon annan har avtal**

Idén med den svenska arbetsmarknadsmodellen är att parterna på arbetsmarknaden själva ska ta ansvar för reglerna. Det innebär att staten sätter spelreglerna men att många frågor överlämnats till parterna att reglera. Eftersom en enskild arbetstagare normalt befinner sig i ett stort underläge gentemot sin arbetsgivare tillvaratar arbetstagarna sina rättigheter genom sina fackliga organisationer. Det är den eller de fackliga organisationer som organiserar de anställda på arbetsplatsen som träffar kollektivavtalen. De fackliga organisationerna är duktiga på att sinsemellan komma överens om vilket förbund som ska organisera arbetstagarna så att man undviker strider mellan facken.

Arbetsgivarnas förslag går ut på att arbetsgivaren ska kunna välja vilken facklig organisation man vill träffa avtal med oavsett var arbetstagarna är organiserade. Genom att träffa avtal med en facklig organisation, som kanske inte har någon medlem på arbetsplatsen, skulle facket där vara förhindrat att strida för ett eget avtal. Arbetstagarnas lön och arbetsvillkor skulle regleras av avtal som de inte har något inflytande över. Det är naturligtvis helt orimligt och i grunden synnerligen odemokratiskt.

Syftet med arbetsgivarnas förslag är att ge arbetsgivarna möjlighet att blockera de anställdas möjligheter att själva ta tillvara sina intressen och att öppna en möjlighet att spela ut facket mot varandra. Billigast får avtal!

## Krav på medlemmar

Svenskt Näringsliv vill ha en situation där den arbetsgivare som lyckas skrämman sina anställda att inte vara med i facket också får ett automatiskt skydd mot stridsåtgärder och därmed att behöva träffa kollektivavtal. Det blir alltså lönsamt att se till att de anställda inte går med i facket för då kan man sätta lönen fritt utan hänsyn till kollektivavtalens nivåer. Den som blir medlem får "skulden" för att företaget måste träffa avtal och kommer att utsättas för stor press att gå ur. Som bekant finns det många sätt för en arbetsgivare att trakassera en arbetstagare genom att fördela arbetsuppgifter på visst sätt, genom uteblivna befordringar och liknande som är svårt att bevisa och komma åt i domstol.

## Övriga inskränkningar i stridsrätten

Tvångsskiljedom innebär att domstol eller skiljenämnd ska avgöra lörens storlek och anställningsvillkoren istället för att parterna ska förhandla fram det genom att i slutänden vidta stridsåtgärder. Det är ytterligare en variant på hur man vill försvaga de fackliga organisationerna. Det finns ju inget facit på vad som är rätt lön utan det är en fråga där parterna måste ha rätt att fritt hävda sina intressen. Om inte arbetstagarerna kan

godta ersättningen för arbetet måste man ha rätt att vägra arbeta när frågan inte är reglerad i avtal. Att någon annan ska avgöra betalning och andra viktiga frågor innebär en stor inskränkning i människors möjligheter att själva påverka sina villkor.

Medlingsinstitutet har redan idag möjlighet att skjuta upp fackliga stridsåtgärder under en begränsad tid när man bedömer att det finns goda förutsättningar att nå fram till ett avtal utan stridsåtgärder. Att man skulle ha möjlighet att skjuta upp stridsåtgärder även i andra fall eller förbjuda stridsåtgärder i största allmänhet finns det inget som helst behov av. Det innebär i förlängningen bara att det blir svårare att träffa kollektivavtal så att arbetsgivaren har möjlighet att själv diktera villkoren.

Regler om samhällsfarliga konflikter finns redan i huvudavtalen. Där har parterna kommit överens om regler som båda sidor anser rimliga. Dessa överenskommelser vill tydligen arbetsgivarna nu ersätta med lagstiftning. I Sverige finns inga problem med samhällsfarliga konflikter. Förutom de regler som finns i huvudavtalen är det av opinionsskäl omöjligt för en facklig organisation att gå ut i en samhällsfarlig konflikt. Vad arbetsgivarna egentligen vill är att alla konflikter som är dyra för arbetsgivarna ska betraktas som samhällsfarliga och därför förbjudas.

## **Hur ställer sig de borgerliga partierna?**

Vi kan alltså se en offensiv från arbetsgiversidan för att försvaga arbetstagarnas ställning som de inte fått något gehör för hos den nuvarande socialdemokratiska regeringen. Hur

ställer sig då de borgerliga partierna till dessa krav?

Bilden är ganska splittrad. De fyra partierna har bara redovisat gemensamma uppfattningar i två frågor, förlängda visstidsanställningar till 24 månader och försvagade turordningsregler för arbetstagare över 45 år. I övrigt redovisar man olika uppfattning i dessa frågor. Det innebär att man stöder vissa delar av Svenskt Näringslivs krav eller att man inte redovisat någon uppfattning alls. Framförallt moderaterna tar avstånd från vissa delar av arbetsgivarnas krav. I flera förslag återkommer dock krav på att arbetsrätten behöver ”ses över”, ”reformerat” eller ”moderniseras” utan att man mer exakt anger vad som ska ändras. Av skrivningarna framgår dock att det i första hand är företagets behov av förenklingar och skydd mot fackliga krav som man anser behöver tillgodoses.

## Försämrat anställningsskydd

Samtliga borgerliga partier vill försämra anställningsskyddet. Folkpartiet och Kristdemokraterna vill förlänga tiden för provanställningar från 6 till 12 månader. Provanställning är den mest osäkra anställningsform som finns och kan avslutas när som helst utan något skäl alls. Centerpartiet vill att alla ungdomar mellan 16-24 år ska kunna provanställas i 24 månader. Det innebär i praktiken att man vill avskaffa anställningsskyddet för ungdomar.

Två förslag är man överens om mellan partierna inom ramen för den s k alliansen. Det ena är att fördubbla tiden för överenskomna visstidsanställningar från högst 12 månader under en treårsperiod till 24 månader under en femårsperiod. Förslaget gynnar särskilt större företag eftersom man tar

bort den begränsning på högst 5 personer samtidigt hos varje arbetsgivare som idag finns för överenskommen visstidsanställning. Utöver denna anställningsform ska dessutom säsongsanställning, provanställning och vikariatsanställning finnas kvar som idag. Företrädesrätten till återanställning efter 12 månaders anställning bibehålls och tiden för företrädesrätten förlängs från 9 till 12 månader efter avslutad anställning.

I det gemensamma förslaget säger partierna att tillsvidareanställning även i framtiden ska vara huvudregel. Förslaget innebär dock avsevärt större möjligheter att ha personal på tidsbegränsade anställningar än idag. Eftersom en tidsbegränsad anställning automatiskt upphör vid anställningstidens utgång innebär förslaget slopat anställningsskydd för många arbetstagare. Särskilt i vissa branscher där behovet av arbetskraft varierar kan förslaget få mycket stora konsekvenser för anställningsskyddet.

Det kan nämnas att det i det gemensamma dokumentet anges att provanställningsreglerna inte ska ändras, vilket strider mot vad Folkpartiet och Kristdemokraterna krävt tidigare. Men genomförs detta förslag finns det sannolikt inget behov av att förlänga provanställningstiden.

När det gäller turordningsreglerna vid uppsägning pga arbetsbrist anser samtliga fyra partier att det förstärkta anställningsskydd som gäller för personer över 45 år ska tas bort. Det innebär att den som fyllt 45 år inte ska få tillgodoräkna sig extra anställningstid när man tillämpar turordningsreglerna. Folkpartiet och Kristdemokraterna vill dessutom att det ska tillämpas tvåpersonersundantaget i lagen om anställningsskydd ska gälla för alla arbetsgivare oavsett storlek. Idag gäller det bara i företag med högst 10 anställda.



De två partierna anser alltså att även större företag fritt ska kunna undanta två personer från turordningen utan att det kan prövas rättsligt. De större arbetsgivarna får därmed större möjligheter att göra avsteg från turordningen än idag.

## Fackliga stridsåtgärder

Som redovisats ovan kräver Svenskt Näringsliv omfattande begränsningar i rätten att vidta fackliga stridsåtgärder. De fyra partierna har olika inställning till de kraven.

I arbetsmarknadsutskottets betänkande 2005/06:AU<sub>3</sub> redovisas partiernas nuvarande syn på rätten att vidta fackliga stridsåtgärder. Kristdemokraterna, Folkpartiet och Centerpartiet vill inskränka rätten att vidta fackliga stridsåtgärder genom att införa krav på proportionalitet, det vill säga de stöder Svenskt Näringsliv krav ovan. Hur ett sådant krav ska utformas mer exakt redovisas inte. Men man menar att det behövs en annan balans mellan parterna och att arbetstagarna idag är för starka. Moderaterna redovisar numera inga sådana krav.

I en motion undertecknad av företrädare för samtliga fyra borgerliga partier sägs att det är dags att se över och förändra reglerna om blockader och andra stridsåtgärder. "Utgångspunkten bör vara att radikalt inskränka rätten att med tvång tvinga företag att skriva under kollektivavtal, vilket vore ett steg mot en flexiblare arbetsmarknad." (betänkandet sid 41) Motionen har inte formen av en partimotion utan avspeglar vad ett antal riksdagsmän från samtliga fyra partier anser.

## Sympatiåtgärder

Svenskt Näringslivs krav på att förbjuda sympatiåtgärder har fullt stöd av Centerpartiet och Kristdemokraterna. Det framgår för Centerpartiets del av deras program för nya jobb och tillväxt och för Kristdemokraternas del av en motion till riksdagen, 2005/06:A356. Folkpartiet och Moderaterna synes inte ha några aktuella förslag i denna fråga förutom att Folkpartiet vill införa en proportionalitetsprövning även av dessa åtgärder.

Som redovisats ovan kan betydelsen av sympatiåtgärder inte nog betonas. Utan rätt att vidta sådana finns det inget sätt att förhindra att en arbetsgivare tillämpar löner och anställningsvillkor på mycket låga nivåer i Sverige. I praktiken skulle det sannolikt innebära att det blev nödvändigt att reglera löner mm genom lagstiftning.

## Arbetstagarbegreppet

I sin gemensamma budgetmotion kräver de fyra borgerliga partierna att alla som inte har näringsförbud eller skatteskulder ska kunna få F-skattesedel. Man pekar särskilt på att det enligt nuvarande regelverk inte är möjligt att få F-skattesedel och bli betraktad som egen företagare om man bara har sin tidigare arbetsgivare som kund. Vad innebär då denna förändring?

Anledningen till att man inte beviljas F-skattesedel och betraktas som egen företagare när man bara har sin förre arbetsgivare som kund är naturligtvis att förhindra kringgående av arbetstagarbegreppet. Syftet är att förhindra

att arbetsgivare säger upp anställda och sedan ”erbjuder” dem att arbeta vidare som förut men som egna företagare istället. Om detta blir tillåtet öppnas stora möjligheter för arbetsgivare att kringgå arbetstagarbegreppet och att i praktiken tvinga de anställda att bli ensamföretagare. På så sätt slipper arbetsgivarna tillämpa kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning på dem som idag är arbetstagarare. Då ställs stora grupper som i praktiken är helt beroende av sin tidigare arbetsgivare helt utan arbetsrättsligt skydd. Det vore ett dråpslag mot hela vårt arbetsrättsliga system.

De borgerliga partiernas gemensamma förslag om att det ska bli möjligt att göra om anställda till egna företagare är därför ur arbetsrättslig synvinkel oerhört allvarligt. Mot den bakgrunden blir talet om att man inte avser att ändra särskilt mycket i arbetsrätten helt missvisande. Man ställer stora grupper helt utanför alla arbetsrättsliga skyddsregler i lag och avtal. Den som på så sätt tvingas bli egen företagare förlorar sitt anställningsskydd, rätten till semester och föräldraledighet, sin reglerade arbetstid, sin övertidsersättning och skyddet för utgående lön mm.

## Arbetsrätten i övrigt

*Centerpartiet* anser att arbetsrätten ska ses över och moderniseras. Av skrivningarna framgår att översynen går ut på att anpassa arbetsrätten efter småföretagens villkor och efter att de anställda numera är bättre utbildade än tidigare.

Även *Folkpartiet* vill reformera arbetsrätten. Det ska bland annat ske genom att arbetsgivarens förhandlingsskyldighet inför viktigare förändringar av verksamheten ersätts

av en informationsskyldighet gentemot de anställda, inte till facket. All informationsskyldighet ska gälla gentemot de anställda och inte mot facket. De fackliga organisationernas tolkningsföretråde, det vill säga att i vissa situationer bestämma vad som ska gälla fram till dess domstol prövat frågan, vill man ta bort. Arbetsgivarna ska ha tolkningsföretråde i alla frågor. Man vill också lagfästa rätten att inte behöva vara med i facket och avskaffa fackets möjlighet att säga nej till oseriösa entreprenad- och bemanningsföretag.

*Kristdemokraterna* anser enligt sin riksdagsmotion 2004/05: A356 att arbetsrätten i sin helhet måste ses över. Syftet ska vara att få en ”bättre balans” mellan parterna. Det viktigaste skälet menar man är att den nuvarande arbetsrätten är för svår för små företag och att den skapar en känsla av vanmakt hos företagen.

*Moderaterna* har numera endast krav på att förlänga tiden för visstidsanställningar till 24 månader och att försämra turordningsreglerna för personer över 45 år som redovisats ovan. Det är en radikal omläggning sedan förra valrörelsen då partiet hade krav på mycket omfattande försämringar för arbetstagarna. Då ville man i praktiken avskaffa anställningsskyddet, försvaga kollektivavtalen, slopa alla arbetstidsregler, förbjuda sympatiåtgärder, införa proportionalitetsprövning av stridsåtgärder, även i övrigt försvåra fackliga stridsåtgärder och avskaffa Lex Britannia och Arbetsdomstolen. Omsvängningen när det gäller arbetsrätten måste därför betecknas som radikal och häpnadsväckande.

## Sammanfattning och slutsatser

De borgerliga partierna har få gemensamma krav när det gäller arbetsrätten. Man är dock överens om att öka utrymmet för tidsbegränsade anställningar väsentligt till 24 månader utan angivande av skäl. Man är också överens om att underlätta för arbetsgivarna att kringgå arbetstagarbegreppet och därmed helt slippa ifrån arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal. Vid tidigare genomgångar inför valen till riksdagen har moderaterna varit de som krävt störst förändringar och de kraftigaste försämringarna för arbetstagarna. Den stora förändringen är att det numera är moderaterna som säger sig vara minst negativa till de nuvarande arbetsrättsliga reglerna.

När man läser motioner och rapporter från moderaterna är det också tydligt att moderaternas kunskaper och insikter när det gäller arbetsrätt har ökat avsevärt. Det har lett fram till att man bättre förstått värdet av den arbetsrättsliga grundstruktur vi har i Sverige och insett att den är till fördel även för arbetsgivarna och för hela samhället. Denna förbättrade kunskapsnivå och analys är välkommen. Samtidigt säger man sig nu ha förstått mer om vilka drivkrafter som påverkar arbetsmarknaden. Det är mot den bakgrunden man måste bedöma moderaternas krav på att arbetstagarnas kostnader för att vara med i a-kassan och facket ska öka med cirka 14,3 miljarder kr per år. Man godtar kollektivavtal och turordningsregler men gör det mycket dyrare att vara med i facket och betydligt lättare för företagen att visstidsanställa. Det är också mot den bakgrunden man ska bedöma att man gemensamt med övriga borgerliga partier vill underlätta för företagen att helt slippa tillämpa kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning på de som arbetar.

Övriga tre borgerliga partier har förutom de gemensamma kraven om att underlätta visstidsanställningar och kringgående av arbetstagarbegreppet ett antal krav på försämringar inom arbetsrätten. Förutom krav på försämrade anställningsskydd och kraftiga inskränkningar i möjligheterna att vidta fackliga stridsåtgärder har man krav på att arbetsrätten ska ses över för att "moderniseras". Syftet med dessa moderniseringar är inte helt klart, men det handlar helt klart om att bättre tillgodose arbetsgivarnas krav, inte att förbättra arbetstagarnas ställning.

Det bör också nämnas att riksdagen nyligen fattat beslut om väsentliga förbättringar av reglerna om visstidsanställningar. Bland annat förkortas tiden för företrädesrätt till återanställning från 12 månader till 6 och visstidsanställningar, utom vikariat, övergår automatiskt till tillsvidareanställningar efter 14 månader. Syftet med dessa förändringar är att förhindra missbruk av visstidsanställningar, det vill säga att företag som har ett permanent arbetskraftsbehov ändå visstidsanställer och därigenom kringgår anställningsskyddet i LAS. De borgerliga partierna har samtliga uttalat att de kommer att riva upp dessa förbättringar om de får majoritet. Även det förslag om bättre möjlighet att kräva heltidsanställning som den nuvarande regeringen håller på att arbeta fram är de borgerliga partierna emot. Dessa förbättringar för arbetstagarna kommer alltså inte att genomföras med en borgerlig regering.

Vid min genomgång har jag bara hittat ett exempel på att de borgerliga partierna kräver en förbättring för arbetstagarna; företrädesrätten till återanställning ska återställas till att gälla under 12 månader efter det anställningen upphört istället för 9 månader. I övrigt pekar alla förslag i motsatt

riktning, försämringar i arbetsrätten för arbetstagarna. Mot denna bakgrund är det viktigt att kräva partierna på besked om hur de ser på arbetsrätten. Varför vill man underlätta för företagen att ställa stora grupper av löntagare helt utanför lagar och kollektivavtal? Hur ställer de sig till kraven från Svenskt Näringsliv på de punkter där de inte redovisat någon klar uppfattning? Kommer en eventuell borgerlig regering att ta strid med Svenskt Näringsliv och slåss för arbetstagarnas intressen när det gäller rätten att vidta fackliga stridsåtgärder när några av partierna redan anslutit sig till dessa krav? Det är viktigt för LO-förbundens medlemmar att alla partier tar klar ställning i dessa frågor före valdagen.

*Text: Dan Holke, chefsjurist, LO-TCO Rättsskydd*

## Referenser

Svenskt Näringslivs rapport Sverige – landet med de största konfliktmöjligheterna

Alliansens budgetmotion 2005/06:m924

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2005/06:AU3

Moderaternas budgetmotion 2005/06:F18

Moderaternas budgetmotion 2005/06:F1240

Folkpartiets budgetmotion 2005/06:F1241

Kristdemokraternas motion om arbete 2004/05:A356

Kristdemokraternas motion om arbetsmarknad och arbetsliv 2005/06:A420

Centerpartiets motion om arbete 2005/06:A309

Centerpartiets program för nya jobb och tillväxt antaget vid centerpartiets stämma 2005

Tillväxtagenda för Sverige, sakpolitiskt program antaget vid folkpartiets stämma 2005



**Vill du veta mer?  
Gå in på [www.lo.se](http://www.lo.se)**