

**DEN NYA  
ARBETSRÄTTEN**



---

**DEN NYA  
ARBETSRÄTTEN**  
– ett förslag

*Patrik Engellau (red)*

**1996:1**  
MEDBORGARNAS OFFENTLIGA UTREDNINGAR

---

---

## DEN NYA ARBETSRÄTTEN

---

### FRÅN MEDBORGARNAS OFFENTLIGA UTREDNINGAR

- MOU 1988:1 **En ny grundlag** – ett förslag  
MOU 1989:1 **Sänkt skatt för alla** – ett förslag till nytt skattesystem  
MOU 1990:1 **Minska statsskulden** – sälj tillgångar  
MOU 1990:2 **Medborgarnas miljömanifest** – ett förslag till ny miljöpolitik  
MOU 1990:3 **En marknad för bostäder åt alla** – ett förslag till ny bostads-  
politik  
MOU 1991:1 **Företagsamhetens förutsättningar** – ett förslag till närings-  
politik för 2000-talet  
MOU 1991:2 **Sänkta skatter för en ny välfärd** – ett förslag till ny skatte-  
politik  
MOU 1991:3 **Självständiga kommuner** – mer medborgarmakt i  
kommunerna  
MOU 1991:4 **Skolpeng hösten 92** – en handlingsplan för kommunerna  
MOU 1991:5 **På egna ben** – så kan organisationsstödet reformeras  
MOU 1991:6 **Hur man säljer allmännyttehus** – handledning för besluts-  
fattare i kommunerna  
MOU 1992:1 **Eget val i äldreomsorgen** – handledning för beslutsfattare  
i kommunerna  
MOU 1992:2 **Hälso- och sjukvård för 2000-talet** – ett förslag till ny  
sjukvårdsstruktur  
MOU 1993:1 **Barnomsorg enligt kundvalsmodellen**  
MOU 1993:2 **Charta Nova** – politik för entreprenörskap och nya jobb  
MOU 1994:1 **HSF-modellen** – patientmakt, kvalitet och kostnads-  
effektivitet i en ny sjukvårdsstruktur  
MOU 1995:1 **När folkhemmets barn blivit vuxna** – ett nytt trygghets-  
system för jämlikhet, medmänsklighet, enkelhet  
och eget ansvar  
MOU 1995:2 **Irrfärdens slut** – spelregler för sunda statsfinanser  
MOU 1995:3 **Järntrianglar** – förnyelsens fiende nummer ett  
MOU 1996:1 **Den nya arbetsrätten** – ett förslag

### FRÅN DEN NYA VÄLFÄRDEN

- Molnstoden** – en vision för svenska folket, 1994  
**Baksmällan** – förutsättningar för politisk tillnyktring, 1995

© Stiftelsen Medborgarnas Offentliga Utredningar

Tryck: Norstedts Tryckeri 1996

ISSN 0284-8767

ISBN 91-972985-0-6

# Innehåll

Förord .....	7
Del 1: LAGEN	
Den Nya Arbetsrätten .....	13
Del 2: MOTIVERINGAR OCH KOMMENTARER	
Verkligheten: Från industrikapitalism till human-	
kapitalism .....	19
Industrikapitalismens framgångsformel .....	20
Industrikapitalismens sociala relationer .....	21
Industrikapitalismens arbetsmarknad .....	22
Humankapitalismens framgångsformel .....	23
Humankapitalismens sociala relationer .....	25
Humankapitalismens arbetsmarknad .....	27
Begreppet ”skapa jobb” .....	28
Lagarna: Från patriarkalism mot jämlikhet .....	31
Gamla lagar i en ny verklighet .....	32
Varför någon arbetsrätt över huvud taget? .....	35
Åtta principer för Den Nya Arbetsrätten .....	39
Första principen: En ny syn på människan, arbetet	
och ansvaret .....	39
Andra principen: En helt ny arbetsrätt .....	40

---

DEN NYA ARBETSRÄTTEN

---

Tredje principen: Paketlösning nödvändig .....	40
Fjärde principen: Alla rättigheter till enskilda, inte till organisationer .....	45
Femte principen: Enkla regler .....	48
Sjätte principen: Lika för alla företag .....	49
Sjunde principen: Avtal ska hållas .....	49
Åttonde principen: Lagen ska utgöra en bas på vilken olika slags anställningsavtal ska kunna byggas .....	49
<b>Den Nya Arbetsrätten .....</b>	<b>51</b>
1 Kap. Anställningsbegreppet .....	52
2 Kap. Företagares och medarbetares ömsesidiga fri- och rättigheter .....	56
3 Kap. Särskilt skydd för medarbetare .....	68
4 Kap. Förlikning och tvister .....	73
5 Kap. EU-direktiv .....	75
<b>Osorterade och delvis obesvarade frågor och svar .....</b>	<b>77</b>

# Förord

**V**i människor behöver mål. Målen skänker stadga och mening åt våra dagliga bestyr och ansträngningar. Vi vet vad vi håller på med.

Samma sak gäller i politiken. Där kallas målen visioner. Visionerna är bilder av de tillstånd vi strävar mot.

Om visionerna saknas uppträder förvirring och osäkerhet. "Där profetia (alltså vision; PEs anmärkning) icke finnes, där bliver folket tygellöst", står det i Ordspråksboken. Ledare som inte förmår frammana några trovärdiga och attraktiva visioner förlorar sina anhängares förtroende.

Svensk politik lever idag i ett visionslöst tillstånd. Folkhemmet var gamla tiders vision, men det har nu förverkligats, blivit historiskt överspelat och tappat sin lyskraft. Men politikerna har inte formulerat någon ny vision. Det är den djupaste förklaringen till politikerföraktet. Hur kan man annat än förakta den som vill vara ledare men inte vet vart han ska leda? Vad kan han ha för motiv annat än egennyttan?

Det här förslaget till ny arbetsrätt bygger på samma filosofi och människosyn som alla andra skrifter i serien Medborgarnas Offentliga Utredningar, nämligen att folkhemmets barn blivit vuxna, att medborgarna blivit alltmer kunniga, kompetenta, självsäkra och förmögna att ta eget ansvar. Man kan inte ha samma politik för ett folk som vill och bör styras av experter och ombud och ett folk som varken vill eller behöver styras av experter och ombud.

Sverige behöver en politik som vägleds av en ny vision. Den visionen beskrivs i den här skriften under beteckningen humankapitalismen. Det handlar, om man så vill, om en ny jämlikhet, inte en jämlikhet som lagstiftas fram och förverkligas med statens tvångsmetoder, utan om en jämlikhet som spontant växer fram i arbetslivet när det inte längre är lönsamt att reducera de anställda till händer utan huvud, utan ambitionen är den motsatta, nämligen att mobilisera alla medarbetarnas resurser inklusive huvudet, kunskaperna och övriga själsförmögenheter.

Den nya arbetsrätt som redovisas här passar in i den visionen.

Förslaget har stötts och blötts i åtskilliga sammanhang innan det fått nuvarande form. Alltför många människor har personligen eller genom sina skrifter bidragit till förslaget för att man ska kunna tacka dem alla. En av dem som haft störst inflytande är LO-juristen Kurt Junesjö, i vars bok "En ny arbetsrätt" jag för första gången kommit i kontakt med idéerna om fri- och rättigheter för anställda, en innovation som med hull och hår införlivats i detta förslag.



---

FÖRORD

---

Förslaget kommer nu att spridas och diskuteras på olika sätt. Många kommer att inbjudas att framföra synpunkter.

Under arbetet med förslaget har samråd skett med en grupp ledande politiker – Per Unckel, Anne Wibble och Göran Hägglund – som intresserar sig för nytänkande inte minst när det gäller arbetsmarknaden. Förslaget och de reaktioner som förslaget väcker kommer även fortsättningsvis att diskuteras i denna grupp. Till gruppen är även andra välkornna.

Stockholm den 3 september 1996

*Patrik Engellau*

P.S. Detta förslag till ny arbetsrätt är formulerat i kapitel och paragrafer som om det varit riktig lagtext. Detta är ett stilistiskt grepp snarare än ett försök att på allvar ge sig in i juridiken. De tankar som uttrycks i paragraferna kommer troligen att se helt annorlunda ut den dag de hittat in i lagboken.

---

DEN NYA ARBETSRÄTTEN

---

---

**Del 1:**

**LAGEN**

---

---

DEN NYA ARBETSRÄTTEN

---

# Den Nya Arbetsrätten

Denna lag ersätter hela den tidigare arbetsrätten.

## 1 Kap. Anställningsbegreppet

- 1 §. När juridisk eller fysisk person anlitar fysisk person för utförande av arbete råder ett anställningsförhållande mellan parterna.
- 2 §. Avtalsparter är enskilda företag och enskilda anställda.
- 3 §. Om inget annat avtalas anses anställningen gälla tills vidare.
- 4 §. Tids- och uppdragsbegränsade avtal upphör när tiden gått ut respektive uppdraget utförts.
- 5 §. Om tids- eller uppdragsbegränsad anställning fortsätter under längre tid eller i större omfattning än vad som ursprungligen avtalats utan att nytt tids- eller uppdragsbegränsat avtal tecknas övergår anställningen till att gälla tills vidare.

6 §. Senast efter en månads anställning ska en anställd erhålla skriftligt anställningsavtal eller kopia av avtal som arbetsgivaren slutit med medarbetarens ombud.

## **2 Kap. Företagares och medarbetares ömsesidiga fri- och rättigheter**

1 §. Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare ska präglas av ömsesidig respekt och god sed.

2 §. Parterna är gentemot varandra tillförsäkrade:

- i. yttrandefrihet
- ii. informationsrätt
- iii. föreningsfrihet
- iv. frihet från föreningstvång
- v. strejkrätt
- vi. demonstrationsrätt
- vii. frihet från integritetskränkning
- viii. frihet från hot om kroppsfara
- ix. frihet från diskriminering med hänsyn till kön, ras, hudfärg och etniskt ursprung
- x. äganderätt

3 §. Part som missbrukar fri- och rättigheter eller kränker annans fri- och rättigheter kan av domstol dömas till skadestånd.

## **3 Kap. Särskilt skydd för medarbetare**

### **BESITTNINGSSKYDD**

1 §. Ömsesidig uppsägningstid vid tillsvidareanställning är tre månader, dock högst hälften så lång tid som anställningen varat.

Annan uppsägningstid kan överenskommas, dock ej kortare tid för arbetsgivares uppsägning av medarbetare.

- 2 §. Uppsägning ska vara sakligt grundad. Det betyder att den ej får grundas på:
- havandeskap
  - utnyttjande av fri- och rättigheter
  - av staten beordrad frånvaro från arbetsplatsen
  - annan anledning som kränker god sed

3 §. Strejkrätt tillkommer förening av tillsvidareanställda som saknar gällande avtal om anställningsvillkor.

4 §. Strejk och lockout får endast genomföras efter en veckas varsel.

5 §. Vardera parten har rätt att efter en månads konflikt påkalla tvångsmedling.

6 §. För olaga uppsägning kan arbetsgivare dömas att återta uppsägning, betala upplupen lön samt betala skadestånd om maximalt två årslöner.

#### FYSISK SÄKERHET

7 §. Arbetsgivare har ansvar för arbetsskada som uppstår i arbetsgivarens egna lokaler och på platser över vilka han bestämmer. Detta innebär att varje slags arbetsskada anses orsakad av arbetsgivaren.

8 §. Arbetsgivaren är skyldig att försäkra sina anställda mot inkomstbortfall på grund av arbetsskador.

#### EKONOMISK SÄKERHET

9 §. För den anställdes räkning och till den typ av fondförvaltning som den anställda själv väljer ska arbetsgivare i samband med att lönen betalas utöver lönen betala fem procent av densamma till den anställdes personliga utvecklingskonto.

10 §. Anställd har rätt till semester motsvarande 12 procent av arbetad tid, eller, om parterna överenskommit därom eller om arbetad tid inte kan fastställas, motsvarande ersättning i pengar.

Semesteruttag eller ersättning enligt denna paragraf ska, om inget annat överenskoms, nollställas vid utgången av varje tolv månadersperiod.

#### **4 Kap. Förlikning och tvister**

1 §. Vid konflikt om villkoren för i kollektivavtal kan part efter en månads stridsåtgärder begära förlikning av Statens Förlikningsmännaexpedition.

2 §. Vid tvångsförlikning ska den så kallade slutbudsmetoden tillämpas.

#### **5 Kap. EU-direktiv**

1 §. Direktiv från EU gäller som svensk lag.



---

**Del 2:**

**MOTIVERINGAR  
OCH  
KOMMENTARER**

---

---

DEN NYA ARBETSRÄTTEN

---

# **Verkligheten: Från industrikapitalism till humankapitalism**

**K**apitalismen ändrar karaktär. Den gamla välkända industrikapitalismen håller på att ersättas av en ny sorts kapitalism, vars natur först under det senaste årtiondet uppenbarats för oss.

Förändringen har kommit först på kapitalismens hemmaplan, på marknaden, i företagen. En ny framgångsformel etableras. Det handlar fortfarande om att tjäna pengar, men pengar tjänas framöver på ett delvis annorlunda sätt.

Ett samhälle förändras inte över en natt. Stora sociala förändringar kommer gradvis. Humankapitalismen har inte slagit igenom fullständigt. Men systemet är på fram-marsch.

Detta betyder inte att det i framtiden inte skulle finnas industrier. Det betyder däremot att den speciella sociala ordning som utvecklades av den traditionella industrialismen kommer att ersättas av nya slags relationer i arbetslivet.

Det betyder inte heller att humankapitalismen i framtiden kommer att vara den allenarådande ordningen. Samhällen är komplicerade saker med inslag av det ena och det andra. Industrikapitalismen i sin rena form slog aldrig helt igenom. Vid dess sida har alltid funnits mer hantverksmässig produktion, hemarbete, professionell tjänsteutövning etc. Att man ändå med rätta kunnat tala om Sverige som ett industrikapitalistiskt land beror på att industrikapitalismen varit den dominerande ordningen. "Dominerande" betyder exempelvis att det varit förhållandena i traditionella industriföretag som inspirerat lagstiftarna i deras arbete. Arbetsrätten är utformad just för sådana företag och deras anställda.

Övergången från industrikapitalism till humankapitalism betyder att humankapitalismen blir den dominerande ordningen. Lagarna måste anpassas efter de nya förhållandena.

### **Industrikapitalismens framgångsformel**

Industrikapitalismen nådde sina framgångar genom storskalig bearbetning av naturresurser enligt vetenskapens rön.

"Vetenskapens rön" betyder att den relevanta kunskapen kom från vetenskap och forskning. Bärare av den relevanta kunskapen var experter, till exempel ingenjörer i företagen, som genom sin utbildning fått del av de betydelsefulla insikterna. Massan av arbetare saknade dessa kunskaper. Det var därför naturligt att beslut skulle fattas av centralt placerade experter, som definitionsmässigt visste bättre än arbetarna. Taylorismens grundidé är att hjärnans och handens arbete distinkt och klart måste åtskiljas. Arbetarna skulle endast utföra handens arbete.<sup>1</sup>

Storskalighetens fördelar hänger ihop med att produktionen måste nå en viss volym för att det enkla manuella arbetet skulle kunna ersättas med maskiner. Ju större skala, desto större möjligheter att rationalisera bort arbetare och ersätta dem med maskiner och desto lägre produktionskostnader.

Metoden att åstadkomma ekonomisk tillväxt var att tillföra större volymer av de strategiska resurserna och företeelserna. Att exempelvis satsa på mer forskning och fler experter kunde ge goda resultat. Att uppmuntra stordrift och sammanslagning likaså.<sup>2</sup>

### **Industrikapitalismens sociala relationer**

Skilsmässan mellan hjärnans och handens arbete skapade en ogenomtränglig hierarkisk barriär mellan de styrande och de styrda, mellan arbetsgivare och arbetare.

Liksom produktionen i övrigt standardiserades arbetaren. I effektivitetens och den rationella stordriftens namn utplånade industrialismen alla individuella avvikelser från standardnormen och gjorde människor, liksom maskiner och varor, enhetliga, likvärdiga och utbytbara. Systemet skapade kollektivet, den standardiserade massan.

---

<sup>1</sup> "Allt tankearbete, som under det gamla systemet förrättades af arbetaren såsom ett resultat af hans personliga erfarenhet, måste sålunda under det nya systemet utföras af arbetsledningen i öfverensstämmelse med vetenskapliga lagar" skrev Taylor själv om den managementfilosofi han själv kallade "det vetenskapliga ledarskapet".

<sup>2</sup> Tillgången på naturresurser spelade förstås också stor roll för industrikapitalismens framgångar (vilket inte minst miljörelsen noggrant påpekat). Det var inte länge sedan exempelvis Sveriges ekonomiska lycka ofta förklarades med den goda tillgången på malm och skog.

De styrandes mål var företagets utveckling och lönsamhet. Ett av de bästa sätten att nå målet var att rationalisera, det vill säga att ersätta arbetare med maskiner. Det låg nära till hands att betrakta arbetaren som en okunnig, tyvärr ännu icke bortrationaliserad komponent i produktionsprocessen.

Konsekvensen blev att en grundläggande och avgörande motsättning rådde mellan dem som styrde produktionen och ägde produktionsmedlen – kapitalisterna – och arbetarna.

Sammanfattningsvis byggde industrikapitalismen på följande fundamenta:

- den länge korrekta uppfattningen att arbetarna saknade kompetens och därför inte borde ha något att säga till om utan i stället styras av andra som begrep bättre
- övertygelsen om att utveckling åstadkoms framför allt genom att maskiner ersatte människor
- uppfattningen att en antagonistisk motsättning mellan arbetsgivare och arbetare låg i systemets natur.

### **Industrikapitalismens arbetsmarknad**

För att en marknad ska fungera väl måste något slags maktbalans råda mellan kontrahenterna. Så är fallet på de flesta marknader. Visserligen är Volvo långt mäktigare än den normale bilköparen, men bilköparen kan köpa en Opel om han vill, och denna möjlighet gör att Volvo måste anstränga sig för att uppfylla hans önskningar.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Exit-möjligheten kompenserar bilköparen för hans bristande voice-möjlighet, för att använda Hirschmans begreppsapparat.

På industrikapitalismens arbetsmarknad fanns ofta ingen motsvarande möjlighet för den svagare parten, alltså arbetaren. Fick han inget jobb på bruket fanns ingen annanstans att gå. Bruket hade monopol på försörjningsmöjligheterna. Arbetarna tvingades slå sig samman för att etablera en sorts maktbalans.<sup>4</sup>

Men den hierarkiska relationen mellan parterna fanns fortfarande kvar eftersom den låg i systemet. Det kunde aldrig upprättas goda relationer grundade på jämlikhet, endast på ojämlikhet.

Goda relationer grundade på ojämlikhet kallas patriarkalism eller patron/klient-förhållanden. Goda relationer på industrikapitalismens arbetsmarknad måste anta denna karaktär. Andemeningen i brukspatrons anställningserbjudande är: "Ge mig din lojalitet och utför mina order så ska jag garantera din försörjning."

Strejker, processer i Arbetsdomstolen och andra strider på arbetsmarknaden handlar egentligen bara om villkoren i ovanstående baskontrakt, till exempel vad som ska ingå i lojaliteten och hur länge försörjningsgarantin ska gälla. Någon diskussion om kontraktets grundkonstruktion har knappast förekommit – kanske med undantag för en del inslag i de senaste årtiondenas lagstiftning om arbetsrätten.

### **Humankapitalismens framgångsformel**

De som för hundra år sedan sökte jobb i den tidens moderna industrier hade föga erfarenhet av dåtida high tech.

---

<sup>4</sup> Eftersom exit inte fanns tvingades de skapa en voice-strategi.

De kom från jordbruket. Det krävdes tayloristisk management för att deras för ändamålet illa anpassade kompetens över huvud taget skulle kunna tas i bruk.

Numera är förhållandena annorlunda. Om det beror på folkhemmets insatser, på medborgarnas egna ansträngningar eller på något annat spelar inte så stor roll. Det räcker att konstatera att de medborgare som idag kommer ut på arbetsmarknaden har helt annan kompetens, andra färdigheter och attityder än vad deras föregångare haft.

Humankapitalismen föddes den dag en företagare gjorde följande reflektion: ”Jag betalar för att medarbetarnas hela kropp är närvarande på arbetsplatsen. Varför bara använda händerna? Det som finns i huvudet är en outnyttjad resurs. Här finns pengar att tjäna!”

Humankapitalismen når sina framgångar genom mobilisering av medarbetarnas duglighet, initiativförmåga, flit, intelligens och engagemang. Humankapitalismens grundkaraktär sammanfattas i (den ofta missbrukade) parollen ”medarbetarna är vår främsta resurs”.

Humankapitalismen upphäver den tayloristiska åtskillnaden mellan handen och hjärnan och återskapar den hela människan. Konsekvenserna blir enorma. Här följer några exempel:

- När de som använder händerna också förväntas använda huvudet behövs inte så många som specialiserar sig på att tala om för andra vad de ska göra. Nivå efter nivå av chefer och förmän kan tas bort. ”Vi eftersträvar en plattare organisation”, brukar det heta. ”Riv



pyramiderna” och ”Hierarkiernas harakiri” är relevanta boktitlar.

- De gamla storindustrierna bryts ned i mindre enheter som köper och säljer av varandra och av omvärlden. Tron på stordriftens fördelar viker. ABB består av ett antal medelstora företag med 200 anställda i genomsnitt. Företagande blir snarare att koordinera verksamheter i nätverk än att kommendera planhierarkier.
- Ledare måste vara väl bekanta med företagets främsta resurs. När den resursen är människan växer intresset för humaniora i managementutbildningen. ”När själen blir lönsam blir kapitalisten humanist”, säger Lorentz Lyttkens.

Om industrikapitalismen hade en inneboende tendens att standardisera de anställda genom att reducera dem till sin minsta gemensamma nämnare gäller motsatsen för humankapitalismen. När varje anställd förväntas utveckla sin fulla kompetens uppmuntras var och en att utveckla sin unika karaktär. Standardiseringen är slut och därmed förutsättningarna för den gamla industrikapitalismens kollektivering av de anställda. De anställda är inte längre en massa, utan grupper av unika individer. Företagen tjänar pengar på att bejaka och utnyttja människors olikheter.

### **Humankapitalismens sociala relationer**

När såväl ledning som anställda förväntas tänka själva uppstår ett nytt element av jämlikhet i relationerna på arbetsplatsen. De anställda kallas inte längre ”arbetare” utan ”medarbetare”. Om medarbetaren sitter och drömer kan chefen inte veta om han utvecklar en ny miljard-

produkt eller om han privatstrejkar. Om medarbetaren inte är lojal mot bolaget kan lönen vara bortkastad, medan löpandebandarbetarens lojalitet inte spelade någon roll så länge han gjorde sina föreskrivna handrörelser.

Fundamentala förändringar i sättet att organisera arbetet tenderar därför att omvandla de sociala relationer som uppstår på arbetsmarknaden. Förhållandet mellan arbetsgivare och anställda var i industrikapitalismen naturligen hierarkiskt (även om olika omständigheter kunde mildra detta faktum). För humankapitalismen gäller det motsatta. Förhållanden mellan arbetsgivare och anställda är naturligen jämlikt (även om olika omständigheter kan undergräva jämlikheten).

Den nya jämlikheten märks på många sätt: det går inte längre att på klädedräkten se var medarbetarna befinner sig i hierarkin (som för övrigt begått självmord); företagens tre hierarkiska nivåer (chefer, tjänstemän, arbetare) är i upplösning, till exempel har man inte längre skilda matsalar.

Humankapitalismen har kort sagt en ny människosyn och ett nytt förhållningssätt till de anställda, inte för att kapitalisterna blivit godare människor, utan för att metoden att tjäna pengar förändrats.

Ett viktigt resultat av detta är att gamla tiders krigsliknande förhållande mellan företag och arbetare ersätts av mer fredliga relationer. Om löpandebandarbetaren hatade arbetsgivaren – vilket han ofta gjorde; Taylor själv skriver att arbetarna troligen skulle ha mördat honom om han kommit ur arbetarklass – spelade inte så stor roll, det gick att konstatera om han utförde arbetet eller inte, och

det var huvudsaken. Annorlunda är det med kunskapsarbetaren. Handen kan tvingas, men inte tankarna, sinnet och den goda viljan. Det föds inga för företaget lönsamma tankar i ett huvud som hatar arbetsgivaren. Av nödtvång måste företaget skapa goda relationer.

Sammanfattningsvis bygger humankapitalismen på följande fundamenta:

- uppfattningen att medarbetarna måste vara kompetenta och att de bör ha mer att säga till om själva
- övertygelsen att utveckling åstadkoms genom att mänsklig kompetens tillvaratas på nya sätt
- uppfattningen att det inte föreligger någon naturlig antagonistisk motsättning mellan arbetsgivare och arbetare (även om det förstås kan bli bråk ibland som i allt annat mänskligt umgänge) utan snarare en situation där båda parter kan vinna

### **Humankapitalismens arbetsmarknad**

När de gamla planhierarkierna bryts upp blir företagen fler och mindre. Antalet arbetsgivare ökar. Bruket är inte längre den lilla ortens monopolarbetsgivare. Den som söker arbete på orten har flera tänkbara ställen att vända sig till. Rimligen kommer de sista stora kvarvarande monopolen – de offentliga serviceapparaterna, till exempel inom sjukvården – att genomgå samma utveckling. Då har en sjuksköterska flera olika arbetsgivare att välja emellan, inte bara en enda. De anställdas ställning stärks.<sup>5</sup>

Sammantagna medför alla dessa förändringar att andemeningen i ett anställningsavtal under humankapitalismen blir annan än tidigare. Medarbetaren är, om man här-

---

<sup>5</sup> I tillägg till den gamla voice-strategin kan de nu använda exit-strategin.

drar saken, inte längre en svagare person utan alternativ, utan en jämlik med alternativ. Arbetsgivarens anställningserbjudande har föga av brukspatrons löften utan innebär snarare följande: ”Jag erbjuder dig en plattform där du tillsammans med övriga medarbetare kan förverkliga de möjligheter du har inom dig.”

På bruket hade arbetsgivaren ansvaret för att den anställdes förmågor utnyttjades. Arbetaren var normalt villig att utföra order. Om problem uppstod var det inte arbetarens fel eftersom besluten inte fattats av honom. Det var inte orimligt att begära att arbetsgivaren skulle ta konsekvenserna av dåligt ledarskap och i det längsta säkerställa de anställdas försörjning.

I ett modernt företag har medarbetaren större ansvar, till exempel ansvaret för att hans förmågor utnyttjas på ett bra sätt. Arbetsgivaren har varken makt eller möjlighet att garantera att medarbetarens möjligheter förverkligas. Han kan hjälpa till, men han kan inte ta det fulla ansvaret. Han kan därför inte rimligtvis åläggas samma ansvar som tidigare för den anställdes försörjningstrygghet.

### **Begreppet ”skapa jobb”**

Bakom begreppet ”skapa jobb” ligger föreställningen om att någon ska etablera ett sysselsättningstillfälle åt någon annan. Denna föreställning är meningsfull i en värld där den som ska utöva jobbet saknar de resurser som behövs för verksamhetens utövande. En ensam hand måste förenas med en hjärna, med fysiska resurser, kanske med kapital och en hel del annan infrastruktur för att dess kraft ska kunna tas i bruk.

Industri kapitalismens arbetskraft bestod av människor som ofta var resurssvaga just i den bemärkelsen att de inte kunde sysselsätta sig själva. Jobb måste skapas åt dem.

När människans resurser förstärks, när kompetensen, initiativrikedomen och de sociala färdigheterna ökar blir hon mer förmögen att skapa sitt eget jobb. Genom utbildning, omtänkande och allmän flexibilitet kan hon omvandla sig själv så att hon kan vara till nytta för andra. Ty att jobba är att lösa problem för andra. Så länge mänskligheten har problem kvar – och det kommer den alltid att ha – finns jobb om människornas förmåga till förnyelse är tillräcklig.

I humankapitalismens värld – den värld där ”medarbetarna är vår främsta resurs” – är den enda strategiska resursen just människornas förmåga till självutveckling. ”Utbildad arbetskraft blir den enda komparativa fördelen”, skriver Lester Brown. Men utbildning – om man med utbildning menar traditionellt skol- och universitetslärande – är bara en av de metoder människan kan använda för att åstadkomma den självutveckling och självförändring som kan behövas för att hon ska kunna lösa andra människors aktuella problem och därmed få ett jobb eller annat slags försörjning. En banalare metod kan vara att flytta.

Skiftet från industri kapitalism till humankapitalism handlar inte minst om en förändring i människors attityder och självuppfattning. Jämför exempelvis följande två självuppfattningar:

- Jag är licenssvetsare vid Johnsons Tankmontage i Eskilstuna.

---

## DEN NYA ARBETSRÄTTEN

---

- Jag har kompetens att utveckla mig själv, till exempel genom omskolning, så att jag kan hitta och anpassa mig till de försörjningstillfällen som står till buds.

Den första personen kan bli arbetslös, men inte den andra, i varje fall inte under någon längre tid. För den första personen kan jobb behöva skapas, men inte för den andra. I själva verket är det olämpligt att ens försöka skapa något jobb åt den andra personen. Ansvaret är hennes eget. Andra, till exempel staten, kan visserligen hjälpa till, men huvudansvarets placering får aldrig glömmas bort.

I humankapitalismens värld skapas jobben av medborgarna själva.

## **Lagarna: Från patriarkalism mot jämlikhet**

**E**n stor del av dagens arbetsrätt kom till när den traditionella industrikapitalismen passerat sitt högsta stadium och en ny ordning började anas. Men på sjuttioalet hade den nya ordningen – humankapitalismen – ännu inte framträtt ur framtidens dimmiga dunkel.

Arbetsrätten blandar därför industri- och humankapitalistiskt tänkande. Om man i patriarkalistisk anda utgår från att arbetsgivaren snarare än de anställda själva har ansvar för de anställdas försörjning kan det vara naturligt med långtgående bestämmelser om anställningstrygghet, turordning vid uppsägningar etc.

Men i arbetsrätten finns också inslag som tvärtom utgår från att arbetskraften, i den begynnande humankapitalismens anda, faktiskt kan ta ansvar i arbetet. Hela medbestämmandelagen baseras på tanken att de anställda kan bidra med kloka och för arbetsgivaren värdefulla synpunkter när det gäller arbetets utformning och företagets skötsel.

Förverkligandet av MBLs anti-tayloristiska budskap har dock formats av industrikapitalistiskt tänkande. Om arbetsgivaren inte begriper att han bör dra nytta av arbetarnas kompetens och synpunkter kan han tvingas till förhandlingar. Men hur mycket hjälp kan man ge den som värjer sig mot hjälpen? Krigande fiender samarbetar inte.

Och riktig tilltro till den enskilde arbetaren visar arbetsrätten inte heller. De rättigheter som lagarna utdelar tillkommer inte den enskilde anställde, utan hans fackliga organisation.<sup>6</sup>

### **Gamla lagar i en ny verklighet**

Industrikapitalismens – eller kanske snarare ”postindustrialismens” – arbetsrätt framstår som alltmer otidsenlig i en tid när humankapitalismen definierar sig tydligare. Det finns många exempel.

*Ofta struntar man i arbetsrätten.* Detta gäller kanske särskilt i de företag som mer än andra företräder framtiden och humankapitalismen, nämligen de så kallade kunskapsföretagen. På hur många reklambyråer och dataföretag med fem anställda har man kallat på facket och bett facket utse skyddsombud enligt 6 kap. 2 § arbetsmiljölagen? Och hur många av de anställda på dessa företag anser att deras arbetsmiljö skulle bli bättre om så skedde?

*Ibland kringgår man arbetsrätten.* Om en arbetsgivare har ett avtal med ett företag i stället för med en anställd

---

<sup>6</sup> Professor Niklas Bruun vid Arbetslivsinstitutet understryker att lagstiftningen har en förmyndaraktig inställning till de anställda: ”Den anställdas roll är den viljelösa löntagarens, en produktionsfaktor som står till arbetsgivarens förfogande och skall lyda order. Om han blir illa behandlad av arbetsgivaren förväntas han vända sig till facket, som med sina befogenheter kan tillvarata hans intressen. Också härvid förväntas han passivt invänta resultatet av fackets intressebevakning.”



gäller inte arbetsrätten. Om medarbetarna sätter sig på bolag och hyr ut sina tjänster kan arbetsrätten kringgå. Visserligen lägger reglerna om "förtäckt anställning" hinder i vägen, men i en värld där samarbetsformerna mellan individer och företag blir alltmer varierade, till exempel genom distansarbete och deltidsarbete, blir dessa regler besvärliga att tillämpa. För övrigt kan det vara svårt för myndigheterna att upptäcka fallen.

En variant är det allt vanligare bruket att hyra personal från personalpooler, till exempel telefonister från olika kontorsjourer.

*Det är sannolikt att arbetsrätten begränsar sysselsättningen.* Arbetsrättens syfte är att skapa förmånliga villkor för dem som råkar ha fått jobb. Syftet är inte att skapa bästa möjliga villkor för att nya jobb ska uppstå.

Lagen om anställningsskydd värnar om den som fått en anställning. Det är svårt, i vissa fall näst intill omöjligt, för en arbetsgivare att skilja en anställd från hans anställning. Det är möjligt att dessa regler gör att en del företag har fler anställda än de verkligen behöver. I den mån detta är fallet kan lagarna ha skapat jobb i betydelsen försörjningstillfällen som annars inte skulle ha funnits.

Å andra sidan gör insikten, eller i varje fall föreställningen, om att en anställning inte kan avslutas att många företagare drar sig för risken att anställa, framför allt om han misstänker att ett ökat behov av arbetskraft inte kvarstår för evigt.

Nu hävdas det ibland, kanske med rätta, att lagarna i verkligheten inte är så hårda och att den företagare som

förstår dem och följer paragraferna visst kan säga upp medarbetare som inte behövs – samt att facket, som i vissa stycken har rätt att meddela dispens från exempelvis turordningsreglerna, ofta villigt samarbetar.

Problemet är att de små och nya företagare som förväntas leverera största delen av framtidens sysselsättning ofta saknar intresset och kompetensen att hantera juridiken på det sätt som krävs. Ofta har de inte heller fackligt ansluten personal.

*Ibland skadar reglerna just de svaga som i stället borde skyddas.* Till exempel är det ofta svårt, i vissa fall kanske rentav omöjligt, för äldre arbetskraft att hitta ett nytt jobb. Visserligen kan detta ha andra orsaker än arbetsrätten, till exempel den ibland felaktiga föreställningen att äldre arbetskraft skulle vara sämre än yngre. Men vare sig detta är korrekt eller inte gör trygghetslagarna att det är svårare att säga upp äldre arbetskraft än yngre, vilket gör att arbetsgivare tvekar att anställa äldre. Varför dra på sig ett stort problem när man lika gärna kan dra på sig ett litet?

Det är ingen tvekan om att reglerna ibland kan skapa mänskliga tragedier, till exempel i form av våndor för äldre medarbetare som krampaktigt håller sig kvar vid anställningar som inte passar dem av rädsla för att annars aldrig kunna få något jobb – för att kanske till slut, eventuellt med fackets medverkan, ändå få sparken och kastas ut i kylan.

*Lagarna är skrivna för industrikapitalismens mönsterföretag, inte humankapitalismens.* Traditionella, stora industriföretag har i allmänhet jämförelsevis lätt att leva med arbetsrätten. Exempelvis har de lättare än en småföretagare att omplacera personal som inte längre behövs i

den gamla verksamheten. De har inte sällan goda relationer med fackliga organisationer som ser verkligheten på ungefär samma sätt som företagsledningarna och därför kan använda sin rätt att göra undantag från reglerna på ett sätt som gynnar företaget.

Så länge traditionella, stora industriföretag allmänt ansågs representera framtiden var det inte onaturligt att lagstiftningen i viss mån gynnade sådana företag. Men numera är uppfattningarna om vilken företagstyp som har framtiden för sig annorlunda. Det finns ingen anledning att ha lagar som bättre kan utnyttjas av en viss sorts företag än ett annat. Alla företag behövs. Lagarna bör inte formas för någon särskild sort.

#### **Varför någon arbetsrätt över huvud taget?**

Industrikapitalismens grundprincip var att arbetsgivaren tog ansvaret. Först tog han ansvaret för arbetets utformning, ett ansvar som i taylorismens anda blev alltmer totalt. Därefter blev han mer eller mindre tvingad att också ta ett stort ansvar för de anställdas försörjningstrygghet.

Humankapitalismens grundprincip är att medarbetarna tar ett ökande ansvar för sitt arbete. Hur ska arbetsgivaren då kunna ta samma ansvar för de anställdas försörjningstrygghet? Om arbetet utförs bra är det inte längre arbetsgivarens förtjänst, utan den anställdes, och det är rimligt att den anställda belönas för detta. Om arbetet inte utförs bra är det inte arbetsgivarens fel, utan den anställdes, och det är rimligt att den anställda får ta konsekvenserna.

Denna utveckling avspeglas i kraven och retoriken från arbetsmarknadens parter. Facket talar om att lagstifta om jämlikheten och den mänskliga värdigheten för medarbe-

tarna, men glömmer att den traditionella försörjningstryggheten inte passar in i en sådan ordning. Arbetsgivarerna, å andra sidan, pekar på att försörjningstryggheten skadar företagen, men engagerar sig inte alltid för att främja jämlikheten.

Varför ska staten över huvud taget besvara sig med att formulera någon arbetsrätt? Om hela denna lagstiftning eliminerades skulle en normal köp- och säljsituation uppstå och de allmänna lagarna för avtal och transaktioner gälla som rättesnöre. På normala marknader råder jämlikhet – i varje fall när de fungerar som de bör – men inte trygghet, vore inte det tillräckligt?

Vi tycker inte att det vore tillräckligt.

För det första förefaller det naturligt att staten särskilt understryker och värnar om jämlikheten, vilket i praktiken betyder att den ska verka för att parterna på arbetsmarknaden garanteras ett antal mänskliga rättigheter.

När man talar om mänskliga rättigheter menar man oftast dem som medborgarna åtnjuter gentemot staten. Den relation vi här talar om – mellan arbetsgivare och medarbetare – är ett annat slags relation än den som gäller mellan medborgarna och staten. I det ena fallet handlar det om medborgarens förhållande till en överhet med tvångsmakt, i det andra om förhållandet mellan två medborgare utan tvångsmakt. Trots detta kan i stort sett samma fri- och rättighetspaket användas för våra syften.

En enkel lösning är således att de medborgerliga fri- och rättigheter som finns inskrivna i regeringsformens andra kapitel (efter viss anpassning) framöver anses gälla inte

bara i relationen mellan statsmakt och medborgare, utan också i relationen mellan arbetsgivare och anställd.<sup>7</sup> På samma vis som den enskilde gentemot staten är skyddad mot kränkning av sin personliga integritet, mot telefonavlyssning, mot etnisk diskriminering och så vidare bör arbetsmarknadens parter åtnjuta motsvarande ömsesidiga skydd.

Det handlar kort sagt om att staten ska verka för att det etableras en "god sed" på arbetsmarknaden samt att den som utsatts för brott mot denna goda sed ska få rättsordningens skydd.

Det andra skälet till att en särskild arbetsrätt behövs är att övergången från industri- till humankapitalism inte är – och aldrig någonsin kommer att bli – fullständigt genomförd. Alla anställda är inte så självständiga och förmögna att stå på egna ben som den föregående beskrivningen antyder. Även fortsättningsvis kommer de anställda i många fall att ha en svagare ställning än arbetsgivarna. Det finns därför anledning att staten också i framtiden upprättar olika skyddsregler.

---

<sup>7</sup> Förslaget följer en framväxande internationell tendens. "Den internationella synen på konstitutionella rättigheters skyddsområde och syfte har förändrats", skriver professor Niklas Bruun. "I dag är det ingalunda mera så att grundrättigheter endast ger skydd gentemot åtgärder från statsmakten, utan i en allt större utsträckning anses de erbjuda skydd också mot kränkningar från enskilda personer eller organisationer och företag."

---

DEN NYA ARBETSRÄTTEN

---

# Åtta principer för Den Nya Arbetsrätten

**I**denna skrift föreslås en ny arbetsrätt, som för enkelhetens skull kommer att kallas Den Nya Arbetsrätten, eller, i förkortning, DNA.

## **Första principen: En ny syn på människan, arbetet och ansvaret**

DNA bygger på en annan uppfattning om medborgarna, arbetskraften och därmed om relationerna på arbetsmarknaden än den uppfattning som genomsyrar nu gällande arbetsrättsliga lagstiftning. Enligt den gamla uppfattningen rådde en naturligt hierarkiskt och ojämlikt förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivarna hade ansvaret, inte bara för sig själva och sitt kapital, utan också i detalj för vad de anställda skulle göra i arbetet. Det gällde att inom ramen för detta oundvikligen hierarkiska förhållande med lagstiftningens hjälp inrätta så drägliga förhållanden för arbetskraften som möjligt.

Den nya uppfattningen är att medarbetarna kan, vill och bör ta ett mer självständigt ansvar. Därmed uppstår ett mer jämlikt förhållande mellan företagare och medarbetare.

Lagstiftningens uppgift blir dels att värna om denna jämlikhet, dels att inrätta särskilt skydd för den part som trots alla vackra paroller ibland förfördelas, nämligen de anställda.

### **Andra principen: En helt ny arbetsrätt**

Den gamla arbetsrätten är gjuten i ett stycke. Dess olika komponenter och paragrafer hänger ihop. Varje del genomsyras av den syn på ansvaret och medarbetarna som ovan beskrivits i detalj. Det går inte att i denna monolit infoga paragrafer som genomsyras av en annan anda. Mjukvara från en PC passar inte i en stordator. Man måste byta hela systemet.

DNA ersätter därför hela den nuvarande arbetsrätten.

### **Tredje principen: Paketlösning nödvändig**

Att dagens arbetsrätt har en inre homogenitet, att bitarna hänger ihop, är bara en del av sanningen. Det är inte bara arbetsrätten, utan även andra delar av det gamla folkhemets politikområden, som genomsyras av den tayloristiska uppfattningen att vanliga människor inte har förmåga att ta ansvar, utan passar bäst som klienter åt någon patron, något ombud eller annan överhet.

DNA, som bygger på motsatt människosyn, kommer därför i konflikt inte bara med den gamla arbetsrätten, utan också med andra områden där politiken bygger på tanken att det blir bäst med en centralstyrd, standardiserad ordning för hela landet. Tankegången illustreras i följande citat från Medborgarnas Offentliga Utredningar 1995:3 *Järntrianglar*.



---

## ÅTTA PRINCIPER

---

Ett stort antal politikområden har direkta förbindelser med arbetsmarknaden och påverkas starkt av vad som sker där. Ett exempel är regionalpolitiken. Att regionalpolitik har behövts beror inte minst på att priset på arbetskraft, lönen, bestämts centralt och lika för hela landet. Svaga företag klarar inte lönerna. I landsändar med stor andel svaga företag utbryter företagsdöd och arbetslöshet i stor skala. Regionalpolitik är konstgjord andning för livshotade företag. Med lokal lönesättning skulle företagsdöden inte bli så omfattande och behovet av regionalpolitik i motsvarande mån mindre.<sup>8</sup>

En stor del av bidragssystemet bör göras om. Till exempel kan man ta bort alla de bidrag som staten betalar till företag för att företagen ska anställa folk. I ett system med fri och lokal lönebildning och fri konkurrens på arbetsmarknaden behövs inga lönesubventioner. I stället för att staten ska tvingas rabattera företagaren för att priset i riktpolislistan för arbetskraft satts för högt tar man bort riktpolislistan. Priset – lönen – kommer då att sättas efter vad företagen är villiga att betala och de anställningssökande är villiga att arbeta för. På det viset får den som sätter priset för högt själv ta konsekvenserna av sina misstag. Han kan inte, som idag, skicka ansvaret för misstagen vidare till skattebetalarna.

De arbetslöshetsrelaterade statliga bidrag som går till enskilda uppgick förra året till drygt 60 miljarder

---

<sup>8</sup> Det finns två andra orsaker till behovet av regionalpolitik. Den första är regionalpolitiken själv. Om bidrag finns att få uppstår efterfrågan på bidrag. Den andra är utbredd brist på företagsamhet. Inget av dessa förhållanden kan rättas till med bidrag.

kronor. Det handlar om ett stort antal poster i statsbudgeten, till exempel KAS, permitteringslöneersättning, utbildningsbidrag till arbetslösa och kassasättning. Sverige behöver ett nytt bidragssystem som står i samklang med den reform av arbetsmarknadspolitiken som vi föreslår.

De förändringar som redan beskrivits berövar parterna på arbetsmarknaden deras officiella karaktär. De har inte längre något uppdrag av staten. Sitt uppdrag får de söka hos enskilda anställda och enskilda företag.

Detta innebär bland annat att SAF och LO och deras förbund inte längre behöver ta ett medansvar för sådant som är rikspolitikens och statens särskilda ansvar, till exempel nationens ekonomi, inflationen, tillväxten, budgetunderskottet och betalningsbalansen. De före detta parterna behöver bara bry sig om det som deras uppdragsgivare och huvudmän bryr sig om, till exempel en enskild arbetares lön.<sup>9</sup>

Tanken på en ordning där facket inte har medansvar för samhällsekonomin kan förskräcka många. Den enskilde arbetaren fäster sig inte så mycket vid sådant som inflation och löneutrymme. Han vill ha högre lön. Finns det inte en uppenbar risk att nationens ekonomi skulle gå helt över styr om de stora organisationerna släppte ansvaret för helheten?

---

<sup>9</sup> Självklart kommer stora arbetsmarknadsorganisationer med ett komplett sortiment av tjänster även att kunna erbjuda nationalekonomisk expertis, kunskap om konjunkturläget och de ekonomiska framtidsutsikterna etc. Poängen är att det sammanlagda servicepaket som de centrala organisationerna i dag erbjuder delas upp i beståndsdelar som troligtvis kommer att erbjudas var och en för sig på marknaden.

---

## ÅTTA PRINCIPER

---

Ett svar på frågan är att organisationerna på senare år ändå inte tagit särskilt mycket ansvar för helheten.

Ett annat svar på frågan är: Jo, absolut, om inte samtliga de förändringar vi föreslår tas i ett enda paket. Låt oss utveckla resonemanget.

På den svenska arbetsmarknaden lyfts rättigheter och ansvar från den enskilde uppåt i samhällshierarkin, i detta fall från den anställde till facket respektive från företaget till arbetsgivarorganisationen. Samtidigt har intresseorganisationerna genom järntriangelarrangemanget lyckats engagera staten i verksamheten.

Om ett företag sätter sina priser så högt att varorna inte blir slutsålda får företaget ta förlusten av det osålda restlagret. Detta manar företagen till försiktighet i prissättningen.

På den svenska arbetsmarknaden gäller en annan ordning. Om lönerna blir för höga och arbetslösheten stiger tar staten kostnaden. Företag lyckas ibland få övertalig personal förtidspensionerad och kan på så vis undslippa många problem. Ett slags ”krona så vinner jag, klave så förlorar du”-situation har uppstått. Fördelarna med höga löner plockas hem av facket och de anställda, nackdelarna lämpas över på skattebetalarna.

För att en situation med detta slags ansvarsfördelning ska vara hållbar måste intresseorganisationerna klara av att ta ett dubbelt och motsägelsefullt ansvar: å ena

sidan gentemot medlemmarna, å den andra gentemot medborgarna, helheten och helhetens ombud, staten.

Den springande punkten är relationen mellan intresseorganisationerna och deras medlemmar. Det finns ingen anledning att tro att de centrala organisationerna inte skulle vilja ta sitt "samhällsansvar". Men bryr sig medlemmarna om samhällsansvaret? Vem är det egentligen som bestämmer, intresseorganisationen eller medlemmarna?

En gång i tiden hade intresseorganisationerna liksom övriga samhällsbärande institutioner avsevärd legitimitet. Medlemmarna lät sig ofta övertygas och styras av den klokskap som intresseorganisationerna besatt.

Men medborgarna låter sig inte längre styras av de traditionella institutionerna, och detta gäller inte bara på arbetsmarknaden utan generellt. Inte minst ungdomen blir alltmer skeptisk till etablissemang. Överheten får inte grepp på medborgaren; han slinker undan som en tvål i badkaret. Medborgarna bryr sig inte om auktoriteterna annat än när det passar dem. De har blivit mer självständiga och förmögna att fatta egna beslut. Om man vill kan man säga att demokratin tagit ett steg framåt.

Lösningen är att föra ned ansvaret från organisationerna till medlemmarna, alltså det vi föreslår i denna skrift. Om en medborgare blir arbetslös till följd av att han i en avtalsförhandling satt lönekraven för högt ska han inte på samma sätt som tidigare kunna skicka räkningen till skattebetalarna.

En slutsats av detta är att förnyelsen av arbetsmarknaden måste vara en paketlösning. Exempelvis kan man inte decentralisera avtalsrörelsen till varje medborgare om man inte samtidigt gör om bidragssystemen.

**Fjärde principen: Alla rättigheter till enskilda, inte till organisationer**

I hela världen finns tendensen att låta de rättigheter, som staten tilldelat parterna på arbetsmarknaden, tillkomma enskilda individer och företag snarare än deras intresseorganisationer. Så här beskriver exempelvis LOs förbundsjurist Kurt Junesjö utvecklingen:

Det finns även andra moment (vid sidan av arbetsgivarnas önskemål; *vår anmärkning*) som verkar för en individualisering av arbetsrätten. Det är de starka strömningarna från Europarätten, där det är individen, inte fackföreningen, som är bärare av de fackliga rättigheterna. Det är alltså individen/arbetstagaren som har talerätt i domstolen, inte som i Sverige fackföreningen som för den anställdes talan och står för alla kostnader... Vi kan alltså se en tendens där de individuella rättigheterna för arbetstagaren skyddas... Att de individuella rättigheterna för arbetstagare successivt kommer att förstärkas är sannolikt.

Några av skälen till att det är just medarbetarna och företagen, inte deras organisationer, som bör vara de verkliga rättighetsinnehavarna, beskrevs så här i MOU 1995:3 *Järntrianglar*:

På arbetsmarknaden handlas med tjänsten arbete. Kontrahenterna är de som erbjuder och de som efterfrågar arbete. I den svenska modellens värld var de

olika typerna av arbete, till exempel arbete som utförs av svetsare respektive sjuksköterskor, distinkta, väldefinierade och homogena. Det blev då praktiskt att centralt fastställa tjänstens pris, det vill säga lönen, och alla andra villkor för affärsuppgörelsen. Det nya, som nu är på väg, är att tjänsterna blir mindre distinkta och homogena. De differentieras alltmer. I slutpunkten av denna utveckling – en slutpunkt vi visserligen aldrig kommer att nå – finns lika många olika typer av tjänster som det finns tjänsteutövare.

På en fri marknad har varje enskild producent, leverantör och köpare ett antal rättigheter och skyldigheter. En rättighet är etableringsfriheten, det vill säga rätten att etablera sig som leverantör i egen regi. En annan är rätten att själv utforma och prissätta varan eller tjänsten (och ta risken att ingen vill köpa den).<sup>10</sup>

Dessa fri- och rättigheter tillkommer den enskilde. Inget skrå, ingen kartell och ingen annan organisation har rätt att kränka den enskildes rättigheter. Den enskilde leverantören och köparen, å andra sidan, har förstås en medborgerlig rättighet att ansluta sig till ett större kollektiv av likasinnade (såframt inte detta kollektiv, i sin tur, kränker någon enskilds rättigheter).

Överfört till arbetsmarknaden betyder detta att den enskilde ska ha rätt att själv ställa upp villkoren för att ge eller ta anställning. Var och en har rätt att utbjuda sina tjänster på villkor som han eller hon själv bestäm-

---

<sup>10</sup> Naturligtvis sätter lagarna vissa gränser. Exempelvis råder inte etableringsfrihet för knarklangare.

---

## ÅTTA PRINCIPER

---

mer. Den som vill har naturligtvis rätt såväl att ansluta sig till villkor som gäller för övriga aktörer på marknaden som att överlåta rätten att förhandla om villkoren till någon utomstående.

Det är alltså enskilda anställda och enskilda företag som bör vara innehavare av rättigheter och skyldigheter. De särskilda rättigheterna ska tillkomma de anställda själva, inte deras organisationer. Anställda och företagare som önskar överlämna dessa rättigheter till något ombud, till exempel en facklig organisation eller en arbetsgivarorganisation, ska naturligtvis ha rätt att göra det. Detta är en del av den i Sverige grundlagsfästa föreningsfriheten.

Om en arbetsgivare vägrar att sluta kollektivavtal med anställda som så önskar har dessa rätt att vidta stridsåtgärder. Å andra sidan ska en anställd ha rätt att sluta individuellt anställningsavtal om hon och arbetsgivaren så vill. Ett kollektivavtal kan därför aldrig ingås för andra anställda än dem som vill ha detta slags avtal. På en arbetsplats kan därför förekomma såväl kollektivavtal som enskilda avtal för samma slags anställda.<sup>11</sup>

Den enskilde kan alltså delegera sina rättigheter till ett ombud, till exempel en arbetstagarorganisation, men han kan inte delegera några rättigheter han inte har. En organisation eller ett ombud bör aldrig ha någon rättighet som inte tillkommer en enskild.

---

<sup>11</sup> Noga taget kan det till och med förekomma flera kollektivavtal. På ett vårdhem med tjugo anställda sjuksköterskor kanske tio valt att ingå avtal enligt sjuksköterskefackets kollektivavtalsmodell, sex utsett ett eget ombud som förhandlat fram ett kollektivavtal för dessa sex och slutligen fyra träffat individuella avtal.

### **Femte principen: Enkla regler**

Dagens arbetsrätt består av ett stort antal komplicerade regler. Man måste vara expert för att begripa och tillämpa dem. Det gör inte så mycket så länge de huvudsakliga aktörerna på arbetsmarknaden, de som ska förstå och använda reglerna, är stora organisationer och stora företag som kan hålla sig med den nödvändiga juridiska expertisen. Detta är just den eftersträvade ordningen på dagens arbetsmarknad, där rättighetshavarna ofta inte är enskilda företag och anställda, utan de organisationer dessa tillhör.

Men arbetsmarknaden består i minskande utsträckning av aktörer som har tillgång till den nödvändiga juridiska expertkunskapen. När någon av de småföretagare på vilka framtidens sysselsättning anses hänga ska anställa en medarbetare har hon sällan klart för sig vad åtagandet innebär. I vissa fall kanske hon underskattar åtagandet. Hon inser inte vilka skyldigheter hon drar på sig. Men mer sannolikt är möjligen att hon överskattar åtagandet. För den arbetsgivare som kan hantera arbetsrätten är reglerna mindre besvärande än vad de flesta småföretagare fruktar. Men småföretagarna klarar inte arbetsrätten eftersom de saknar expertisen, och de vet om det. De drar sig för att ta risker vars konsekvenser de inte kan överblicka. När det kommer till kritan låter de bli att anställa fastän de kanske skulle behöva ytterligare en medarbetare.

Lagar bör skrivas för dem som ska använda dem. Om arbetsrättens rättighetshavare framöver ska vara enskilda företag och anställda bör lagarna skrivas så att rättighetshavarna själva kan tolka och använda lagarna. Att medborgarna kan läsa och begripa de lagar som styr dem är för övrigt en av demokratins grundbultar.



### **Sjätte principen: Lika för alla företag**

Staten bör hålla sig neutral till sättet att organisera arbetet i företagen. Dagens lagstiftning är anpassad efter förhållandena i stora industriföretag. I andra slags företag passar lagarna dåligt eller inte alls. I vissa fall läggs bördor och svårigheter på företagen som de har svårt att bära, som till exempel när det gäller arbetsrättens tillämpning i en del mindre företag. I andra fall struntar man i lagarna.

### **Sjunde principen: Avtal ska hållas**

Att avtal ska hållas – att ”pacta sunt servanda”, som det heter bland jurister – är en av marknadsekonomins fundamenta. Kommersiell verksamhet vilar i sista hand på förtroende mellan människor. Tillit sänker transaktionskostnaderna; om en överenskommelse kan beseglas av ett handslag behövs inte så många dyra advokater.

Exempelvis bör sympatistrejker och sympatilockouter inte få förekomma. Parter som är bundna av ett gemensamt avtal ska inte ha rätt att bryta detta avtal för tredje mans skull.

### **Åttonde principen: Lagen ska utgöra en bas på vilken olika slags anställningsavtal ska kunna byggas**

Industrikapitalismen var standardiseringens tidevarv. Det fanns en tendens att standardisera även anställningsavtalen. Även om variationer tillåts och förekommer fungerar dagens arbetsrätt genom sin detaljrikedom i mycket som ett standardavtal.

Framtidens arbetsmarknad kommer att vara mer variationsrik. En mångfald olika anställningsformer kommer att uppträda, var och en med sitt paket av specialregler. Ett av

---

## DEN NYA ARBETSRÄTTEN

---

dessa paket kan vara den traditionella åttatimmars heltidsanställningen vid ett löpande band i arbetsgivarens lokaler. Ett annat paket passar för den delvis distansarbetande medarbetaren. Ytterligare ett annat paket kan passa den som inte säljer tid, utan prestationer.

Den Nya Arbetsrätten måste vara ett slags grundkontrakt som tillåter parterna att åstadkomma ett stort antal typkontrakt och varianter av dessa.

# Den Nya Arbetsrätten

*(med kommentarer i kursiv stil)*

Denna lag ersätter hela den tidigare arbetsrätten.

*Närmare bestämt ersätts följande lagar och bestämmelser:*

- *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*
- *Lag (1982:80) om anställningsskydd*
- *Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder*
- *Lag (1976:600) om offentlig anställning*
- *Anställningsförordning (1965:601)*
- *Förordning (1976:1021) om statliga kollektivavtal*
- *Förordning (1976:826) om medling i arbetstvister*
- *Jämställdhetslag (1991:433)*
- *Semesterlag (1977:480)*
- *Lag (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn m m*
- *Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning*
- *Lag (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare*

- *Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen*
- *Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister*
- *Lag (1987:339) om inskränkning i rätten att överklaga*
- *Arbetsmiljölagen (1977:1160)*
- *Arbetslöslagen (1982:673)*
- *Tidsbegränsningsförfattning (1991:1750)*
- *Lag (1993:16 om försäkring mot vissa semesterlönekostnader)*

## **1 Kap. Anställningsbegreppet**

1 §. När juridisk eller fysisk person anlitar fysisk person för utförande av arbete råder ett anställningsförhållande mellan parterna.

*Begreppet anställning ges i DNA en mycket bredare definition än vad som gäller med nuvarande lagar. Enligt DNA anses anställning råda så snart en fysisk person utför arvoderat arbete på uppdrag av någon annan. Det spelar ingen roll om jobbet är tillfälligt eller permanent, ej heller om den anlitate ersätts per timme eller för levererat resultat.*

*Denna ordning medför bland annat att vissa anlitanformer, som idag är praktiskt taget oreglerade, infogas under en anställningslag. Vi kan ta exemplet med den frilansande journalisten, som skriver artiklar på uppdrag av olika tidskrifter. Om hon arbetar utifrån ett eget aktieföretag eller som fysisk person spelar idag ingen roll (annat än i tekniska frågor, exempelvis vad gäller ansvaret för inbetalning av skatter, och i speciella situationer, till exempel om hon bara har en uppdragsgivare och därför*

kan hävdas vara förtäckt anställd). Idag har hon, om hon frilansar inget skydd av arbetsrätten.

Med DNA, däremot, avgörs saken av den juridiska form i vilken hon låter sig anlitas, närmare bestämt om hon engageras som företag eller som fysisk person. Om hon har eget företag gäller samma villkor som idag (dock att begreppet förtäckt anställning försvinner). Avtal mellan företag regleras inte av arbetsrätt och anställningslagar. Om hon emellertid engageras som fysisk person får hon det utökade skydd som DNA ger medarbetarna.

Mot detta kan invändas att det är främmande för tidsandan att öka anställningsskyddet; utvecklingen i hela världen tycks gå åt andra hållet och borde, kan man hävda, också göra det i Sverige.

Det finns dock skäl för den föreslagna ordningen.

Arbetslivet byter skepnad. I den nya flexibiliteten och mångfalden uppträder ett stort antal nya anlitandeformer vid sidan av den traditionella 40-timmars tillsvidareanställningen. Exempelvis blir uppdragsanställningar allt vanligare. Allt fler människor anlitas i former som ställer dem helt utan anställningsskydd. Konsekvensen blir en ny situation på arbetsmarknaden, där en minskande andel av arbetskraften jobbar under ett för många företag orimligt tungt anställningsskydd, medan en ökande del av arbetskraften anlitas i former som inte ger dem någon i lagarna fastställd säkerhet.

DNAs syn är att alla som anlitas som fysiska personer – vare sig de anlitas i de traditionella formerna eller i

*modernare former – bör betraktas som anställda och ha samma skydd i lagen. Den som av ett eller annat skäl inte vill betraktas som anställd får skaffa sig ett företag.*

2 §. Avtalsparter är enskilda företag och enskilda anställda.

*Paragrafen följer det förhållningssätt som tidigare beskrivits. Den enskilde är avtalspart. Självklart kan vederbörande be om hjälp i förhandlingar och annat av en specialist, till exempel facket eller en arbetsgivarorganisation. En organisation kan dock aldrig tala för en individ eller ett företag som inte begärt att organisationen ska agera ombud.*

*Ett kollektivavtal blir med detta synsätt ett avtal som binder ett antal anställda som uttryckligen givit något ombud, till exempel facket, i uppgift att föra deras talan. Ett kollektivavtal kan betraktas som ett antal hopbuntade individuella avtal.*

*För att ett avtal ska kallas kollektivavtal krävs att det binder minst två anställda. Ett eller flera företag kan vara avtalspart på andra sidan. För att anknyta till dagens praxis bör begreppet kollektivavtal vara knutet till tillsvidareanställning. Flerpartsavtal som avser tids- eller uppdragsbegränsad anställning kallas inte kollektivavtal. Detta innebär att den som har tids- eller uppdragsbegränsad anställning inte får strejka (se nedan). Dock kan hon naturligtvis låta sig företrädas av ombud.*

*Ingen part har rätt att låta bli att förhandla med den som någon utsett till sitt ombud. Till exempel kan ett företag inte vägra att förhandla med ett fackligt ombud som utsetts*

av en anställd. Ej heller får ett företag avskeda eller på annat sätt trakassera en anställd som låter sig företrädas av ombud (något som följer av föreningsfriheten; se mer nedan).

3 §. Om inget annat avtalas anses anställningen gälla tills vidare.

*DNA reglerar två slags anställningar, dels tillsvidareanställning, dels tids- eller uppdragsbegränsad anställning.*

*Om det råder någon oklarhet om huruvida anställning är tids- eller uppdragsbegränsad eller gäller tills vidare utgår lagen från att det handlar om tillsvidareanställning.*

*Liksom dagens arbetsrätt utgår DNA från att det som kallas anställning egentligen är två saker, dels själva anställningen, dels ett antal anställningsvillkor, till exempel lönen. När det gäller tids- eller uppdragsbegränsad anställning sammanfaller dessa båda företeelser. När avtalet löpt ut finns varken anställning eller anställningsvillkor.*

*Med tillsvidareanställning är det annorlunda, precis som idag. Parterna kan sluta avtal om villkoren utan att själva anställningen berörs. De flesta avtalsförhandlingar på arbetsmarknaden gäller villkoren. Exempelvis gäller strejker just villkoren. Själva anställningen är underförstådd och påverkas inte av att parterna må vara oförmögna att komma överens om lönen.*

*Tillsvidareanställning är således fast anställning som inte kan avbrytas annat än på sakliga grunder (se i nästa kapitel vad som menas med saklig grund). Strejkrätten är*

*knuten till tillsvidareanställning. Den som har tids- eller uppdragsbegränsad anställning har ingen strejkrätt.*

*Procedurerna för uppsägning av avtal om tillsvidareanställning beskrivs i tredje kapitlet. Självklart kan parterna komma överens om något annat än vad lagen stadgar, dock inget som försvagar den anställdes position.*

4 §. Tids- och uppdragsbegränsade avtal upphör när tiden gått ut respektive uppdraget utförts.

5 §. Om tids- eller uppdragsbegränsad anställning fortsätter under längre tid eller i större omfattning än vad som ursprungligen avtalats utan att nytt tids- eller uppdragsbegränsat avtal tecknas övergår anställningen till att gälla tills vidare.

*Parterna kan teckna hur många på varandra följade tids- eller uppdragsbegränsade avtal som helst. Men om de fortsätter samarbetet utan att teckna nytt avtal anses anställningen ha övergått till att gälla tills vidare.*

6 §. Senast efter en månads anställning ska en anställd erhålla skriftligt anställningsavtal eller kopia av avtal som arbetsgivaren slutit med medarbetarens ombud.

*Paragrafen följer EU-direktiv.*

## **2 Kap. Företagares och medarbetares ömsesidiga fri- och rättigheter**

1 §. Förhållandet mellan arbetsgivare och medarbetare ska präglas av ömsesidig respekt och god sed.



*Demokratin vilar på två likvärdiga principer. Den ena är att medborgarna ska ha kontroll över de makthavare som varje samhälle måste ha för att administrera gemensamma angelägenheter. Den andra principen är att makthavarna bör förhindras att inkräkta på vissa medborgarnas fri-zoner, som kallas de medborgerliga fri- och rättigheterna. "Jag vet att du måste ha rätt att bestämma över mig i vissa frågor", säger medborgaren till sina makthavare under mytens konstituerande församling, "men jag ger dig inte rätt att röra min yttrandefrihet, min egendom, min rörelsefrihet etc." Den andra principen är ägnad att hos överheten inskräpa respekten för medborgarnas integritet.*

*Demokratins första princip bör inte införas i arbetslivet, något som understryks av socialismens misslyckande. Alla försök att "demokratisera" företagen genom att låta de anställda eller medborgarna i allmänhet utse företagsledningarna ligger idag på historiens skräp hög. Ny produktion och ny sysselsättning åstadkoms bättre av fria entreprenörer än av valda ombud.*

*Däremot utvecklas i hela världen en trevande och osäker praxis som går ut på att demokratins andra princip gradvis införs i arbetslivet. Den nya lagen om jämställdhet och förbud mot sexuella trakasserier erbjuder exempel.*

*"Lag eller annan föreskrift får ej innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön", står det i regeringsformens fri- och rättighetskapitel, 16 §. (Sedan kommer ett underligt tillägg med innebörden att diskriminering dock är tillåten om den avser att gynna kvinnan: "om ej föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor".)*

*Någon motsvarande formulering saknades länge i arbetsrätten. Även om arbetsgivaren inte precis tillerkändes någon jus primus noctis ansågs den sortens tänkande som ligger bakom de medborgerliga fri- och rättigheterna inte ha något naturligt hemvist i arbetslivets patron/klientrelationer.*

*Sedermera har det blivit ändring på det. Jämställdhetslagen påbjuder likabehandling mellan könen i arbetslivet på samma vis som när medborgaren har med staten att göra. Det är inte bara könsdiskriminering som är förbjuden, utan också alla slags hämndaktioner från en arbetsgivares eller chefs sida till följd av avvisade sexuella närmanden eller anmälningar för könsdiskriminering. Den som bryter mot reglerna kan dömas att betala skadestånd.*

*Under en portalparagraf om ömsesidig respekt och god sed i relationerna mellan företagare och medarbetare inför DNA fri- och rättigheter på bred front – allt i analogi med ovanstående exempel om jämställdhet.*

*Till god sed räknas efterlevnad av de EU-direktiv som gäller arbetsrätten. I den mån här föreslagen lagtext inte uttryckligen uppfyller alla dessa direktiv gäller de alltså i alla fall såsom om de varit inskrivna. Vid överlåtelse av företag gäller exempelvis enligt olika EU-direktiv att överlåtaren inte får säga upp de anställda samt att anställningsavtalen ska övertas av företagets nye ägare. Detta ska gälla som svensk lag även om saken inte uttryckligen stadgas i DNA. För övrigt innefattas troligen nästan alla EU-direktiv i DNA.*

2 §. Parterna är gentemot varandra tillförsäkrade:

i. yttrandefrihet

*Annat än i speciella situationer, ska ingen kunna beläggas med munkavle. Regeringsformens definierar yttrandefriheten som "frihet att i tal, skrift eller bild eller på annat sätt meddela upplysningar samt uttrycka tankar, åsikter och känslor". Det handlar alltså om rätten att utom och inom företaget framföra synpunkter som har med företaget, arbetssituationen och motparten att göra.*

*Varken yttrandefriheten eller de andra fri- och rättigheterna är emellertid absoluta. (Det är ej heller de fri- och rättigheter som medborgarna enligt regeringsformen åtnjuter gentemot staten.) Den ena friheten kan komma i konflikt med den andra, och då gäller det att åstadkomma en balans. Till exempel kan yttrandefriheten komma i konflikt med äganderätten till företagshemligheter. Ett företag ska inte behöva tåla att en anställd avslöjar företagshemligheter för en konkurrent. Yttrandefriheten får inte drivas så långt att en enskilds privata integritet kränks. Exempelvis får en företagare som är arg på en anställd inte förtala honom för att han är homosexuell, ej heller kalla honom blattejävel eller motsvarande.*

ii. informationsrätt

*Båda parter har rätt att av varandra erhålla upplysningar som är av betydelse för arbetets utförande på kort och lång sikt. Denna rätt innebär, omvänt, en skyldighet för motparten att informera om viktiga saker.*

Vad som ska menas med viktiga saker är inte självklart. Det får så småningom definieras av praxis. När det gäller företagets information till de anställda kan en första utgångspunkt vara den typ av information som till exempel börsbolag är skyldiga att lämna till aktieägarna. Argumentet skulle då vara att de anställda är minst lika engagerade i företaget som eventuella externa aktieägare och därför bör ha minst lika fullständig information.

Tillsammans med yttrandefriheten bildar informationsrätten en individuell rättighet som motsvarar den informations- och förhandlingsrätt som MBL idag ger facket (dock utan att ge de anställda några veton, typ entreprenadvetot). DNA går alltså ett steg längre än MBL: arbetsgivaren är skyldig att ge varje enskild anställd den relevanta informationen, det räcker inte att informera ett ombud.

Observera att rättigheterna är ömsesidiga. Det innebär att anställda måste informera företaget om saker som ledningen behöver veta. Om exempelvis en anställd noterar att företaget, kanske sig själv ovetandes, orsakar ett miljöproblem är den anställda skyldig att tala om detta. Om ledningen inte får reda på saken och därför inte åtgärdar den - och kanske bötfälls av kommunens inspektör - har den anställda brutit i sina skyldigheter och brutit mot god sed.

### iii. föreningsfrihet

Föreningsfrihet, säger Regeringsformen, är "frihet att sammansluta sig med andra för allmänna och enskilda syften". Anställda ska ha rätt att sluta sig samman exempelvis i fackföreningar utan att någon får trakassera dem för

*det. I vidare bemärkelse innebär detta vars och ens rätt att låta sig företrädas av ombud.*

iv. frihet från föreningstvång

*Ingen ska kunna tvingas tillhöra eller anpassa sig till någon förening eller sammanslutning om hon inte vill. "Varje medborgare", säger Regeringsformen, "är därjämte (gentemot det allmänna) skyddad mot tvång att deltaga i sammankomst för opinionsbildning eller i demonstration eller annan meningsyttring eller att tillhöra politisk sammanslutning, trossamfund eller annan sammanslutning..." Ingen som inte vill tillhöra exempelvis en facklig organisation ska behöva göra det. En facklig organisation kan aldrig tala för den som inte givit sitt uttryckliga tillstånd. Den enskilde medarbetaren ska inte behöva utstå några besvär, typ mobbing, för sina eventuella beslut att inte ställa upp på vad någon annan tycker, vem det än må vara.*

*Den enskilde måste ge sitt uttryckliga tillstånd för att någon ska ha rätt att verka eller uttala sig för vederbörande.*

*Ett besläktat problem med nuvarande arbetsrätt är att vissa slags arbetsgivare anses förmer än andra. Exempelvis gäller inte medbestämmandelagen för dessa. Arbetsgivare som bedriver religiös, vetenskaplig, facklig, politisk eller kooperativ verksamhet "undantages från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning". Att på detta sätt inrätta ett organisationsfrälse, för vilket särskilda lättnader gäller, är inte bra. Liksom lagen bör behandla alla fysiska personer lika bör den också behandla exempelvis alla aktiebolag lika. Syftena för verksamheten bör inte spela någon roll.*

*DNA tillåter alltså inte att en kommunist som arbetar på moderaternas partikansli får sparken för att han är kommunist, ej heller att en kvinna som konverterar till Islam avskedas från sitt jobb som kokerska på Livets Ords skola. Vad folk tycker och hur de tillber sina gudar är deras ensak. Men om de på grund av sina övertygelse sköter jobbet dåligt ligger saken annorlunda till. En kokerska som av religiösa skäl vägrar att laga julskinka till barnen får ingen anställningstrygghet säkrad av lagen.*

v. strejkrätt

*Strejkrätten innehåller två komponenter vars exakta innehåll varierar från land till land och från tid till annan.*

*Den första komponenten är den anställdes rätt att i vissa situationer underlåta att utföra sitt arbete utan att för den skull riskera att få sparken. Det handlar alltså om en mer eller mindre ovillkorlig anställningstrygghet under konflikt.*

*Strejkrättens andra komponent är demonstrationer i samband med konflikt, till exempel opinionsbildning för de strejkandes sak och åtgärder mot strejkbryteri. Denna rätt är inte lagstadgad och kan inte på något meningsfullt sätt hävdas inför domstol. Dess värde och betydelse för de strejkande ligger i det obehag de kan åsamka sin motståndare. Ju fler individer och ju starkare organisationer som är inblandade, desto större blir effekterna. På denna punkt behövs ingen förändring i lagarna. Demonstrationsrätten bör dock särskilt uttalas i DNA, se nedan.*

*Regeringsformen knyter strejkrätten – och nu gäller det den första komponenten – till "förening av arbetstagare".*

*Denna förening bestämmer när strejk ska utlysas och den speciella formen av anställningstrygghet alltså börja råda. Föreningens rättigheter är emellertid starkt kringskurna. Laglig strejk kan bara förekomma i två situationer, dels när kollektivavtal saknas eller löpt ut och konflikten handlar om att åstadkomma ett nytt, dels när arbetsinställelsen sker av sympati med någon annan som har laglig rätt att strejka. Den som sympatistrejkar har alltså laglig rätt att bryta mot kollektivavtal.*

*Enligt principen att avtal ska hållas bör sympatiaktioner vara förbjudna. Ett avtal om tidsbegränsad anställning är ett dokument som under viss tid binder de avtalsslutande parterna. Av detta följer att en strejk, vars syfte ju är att åstadkomma en för de inblandade parterna acceptabel förnyelse av avtalet, inte kan inledas av den som är bunden av avtal. Den som själv är bunden av ett avtal får inte vidta stridsåtgärder mot tredje man. Om företagare A hamnat i konflikt med strejk och lockout får företagare B, som är bunden av ett helt annat avtal, inte ge A ekonomiskt understöd eller stöd i form av sympatilockout.*

*Men vad händer om ett litet antal nyckelmedarbetare strejkar och övriga anställdas tjänster därför inte kan utnyttjas av arbetsgivaren. Borde han då inte ha rätt att slippa betala lön till dem vars arbete han inte har möjlighet att tillvarata? Borde han inte ha rätt att deklarerat så kallad konsekvenslockout? Det är ju inte hans fel att nyckelmedarbetarna strejkar.*

*Vi tycker inte att konsekvenslockouter bör vara tillåtna. Det finns ingen anledning att de anställda som inte strejkar ska behöva ta några smällar. De är om möjligt ännu mindre skyldiga till strejken än arbetsgivaren. De bör ha samma*

*rättigheter som andra underleverantörer av varor och tjänster. Om strejken inte ger arbetsgivaren dispens från skyldigheten att betala hyran och momsens finns ingen anledning att han ska slippa betala lönen till dem med vilka han har gällande anställningsavtal.*

*Motsvarande gäller de anställda. Utöver de principiella skälen att förbjuda sympatiaktioner finns även praktiska. Det finns alltid någon i världen som strejkar lagligt. I en internationellt sammanknuten ekonomi finns alltid någon koppling, om än aldrig så indirekt, med alla andra företag. Med litet fantasi kan den som så önskar alltid hitta skäl att sympatistrejka. En rätt till individuell sympatistrejka skulle i praktiken kunna fungera som en ovillkorlig och i tiden obegränsad rätt till tjänstledighet, vilket inte bör vara tillåtet.*

*Om man behåller Regeringsformens formuleringar kring de fackliga stridsåtgärderna, vilket är rimligt, betyder strejkrätt därmed en rätt för förening av arbetstagare att utan risk för uppsägning inställa arbetet i syfte att uppnå eller förnya ett kollektivavtal, där kollektivavtal enligt tidigare angiven definition betyder ett avtal om anställningsvillkor vid tillsvidareanställning.*

*Frågan är vad "förening" betyder. Idag tolkas det, i detta sammanhang, i allmänhet som "etablerad facklig organisation". I DNAs värld, där rättigheterna tillkommer den enskilde snarare än olika organisationer, blir en sådan tolkning främmande. Det är bättre att anknyta till den exakta ordalydelsen i Regeringsformen. "Förening av arbetstagare" är detsamma som "arbetstagare i förening". För att man ska kunna tala om arbetstagare i förening måste minst två arbetstagare vara inblandade. Strejkrätt*



*tillkommer alltså varje grupp om minst två arbetstagare som vill ingå eller förnya ett gemensamt kollektivavtal.*

*Procedurerna kring strejkrätten regleras i tredje kapitlet.*

*Trots att makt, i det system vi föreslår, flyttas från organisationer till enskilda är det inte sannolikt att organisationerna, exempelvis facken, blir svagare för det. Det är bara genom kollektiva aktioner som strejken ger anställda makt. Dessutom har facket strejkkassor, som kan hjälpa till med den strejkandes försörjning.<sup>12</sup> Sådant blir starka argument för en facklig organisation som vill representera de anställda på en arbetsplats och ingå kollektivavtal: verklig förhandlingsstyrka i besvärliga situationer får de anställda först om de gör gemensam sak med andra i samma belägenhet.*

i. demonstrationsrätt

*Detta är strejkrättens andra komponent, nämligen rätten att demonstrera i samband med konflikt. Liksom andra rättigheter har demonstrationsrätten sina begränsningar. Den kan till exempel komma i konflikt med friheten från föreningstvång som innebär att demonstranter inte får hindra den som vill arbeta medan andra strejkar.*

ii. frihet från integritetskränkning

*Den enskilde ska vara skyddad från påtvingat kroppsligt ingrepp och annan integritetskränkning, till exempel förtal*

---

<sup>12</sup> Den enskildes "strejkkassa" är hans bankbok och andra besparingar. På motsvarande sätt blir företagets "lockoutkassa" dess likvida medel. Att ett företag skulle avsätta särskilda medel för sådana ändamål är lika osannolikt som att en enskild skulle göra det.

och telefonavlyssning. Motsvarande stadgande i Regeringsformen lyder: "Varje medborgare är skyddad mot påtvingat kroppsligt ingrepp... Han är därjämte skyddad mot kroppsvisitation..."

DNA skiljer sig på denna punkt avsevärt från nu gällande arbetsrätt. Om en företagare idag exempelvis beordrar läkarundersökning för att avgöra om en anställd är påverkad av droger kan vägran vara giltig grund för uppsägning. Så bör det inte vara. En medarbetare bör inte ha sämre rättigheter gentemot arbetsgivaren på denna punkt än vad han har gentemot staten. Å andra sidan kan det i vissa fall finnas skäl, till exempel säkerhetskäl som gör att en arbetsgivare måste få tvinga anställda att ta drogtest (exempelvis om en pilot misstänks vara drogpåverkad).

iii. frihet från hot om kroppsfara

Det bör även fortsättningsvis åligga Arbetarskyddsstyrelsen och dess verkställande organ Yrkesinspektionen att värna om säkerheten på arbetsplatserna. Dessa blir normala statliga säkerhetsmyndigheter utan inblandning av privata intresseorganisationer.

Men Yrkesinspektionen kan inte vara ständigt närvarande överallt. Det måste finnas folk på plats som kan ingripa om faror hotar. Dagens Arbetsmiljölager ger dessa rättigheter till facket och skyddsombudet. Med utgångspunkter i DNA blir i stället varje anställd rättighetsinnehavare. Envar blir skyddsombud med rätt att dra i nödbromsen och stoppa verksamheten. Om de anställda så önskar kan de förstås delegera uppgiften att vara skyddsombud till någon annan, till exempel facket.

*Vi menar för övrigt att ansvaret för arbetarskyddet bör läggas tyngre på arbetsgivarnas axlar, se nedan.*

*Arbetsgivare är skyldig, vilket också är ett EU-direktiv, att informera de anställda om risker med arbetet.*

- iv. frihet från diskriminering med hänsyn till kön, ras, hudfärg och etniskt ursprung

*Dessa fri- och rättigheter finns redan idag i arbetslivet. Till exempel är det förbjudet att låta bli att anställa en kvinna eller en somalier bara på grund av vederbörandes kön respektive ursprung. Naturligtvis kan det vara svårt att bevisa att sådan diskriminering förekommit. Detta hindrar inte att det är angeläget att reglerna finns. De inskränker i viss mån arbetsgivarens rätt att anställa folk helt efter eget tycke. En del saker människor tycker kan lagstiftaren inte acceptera.*

- v. äganderätt

*Äganderätten är, när det gäller vissa förhållanden i arbetslivet, redan reglerad. Exempelvis har företagen rätt till sina affärshemligheter. Frågan om äganderätten till medarbetares uppfinningar är också noggrant reglerad. Behovet att i lagen understryka vem som äger vad gäller inte minst för anställda i den offentliga sektorn, som av senare tiders affärer att döma ibland haft svårt att skilja på sina egna och arbetsgivarens kontokort etc.*

3 §. Part som missbrukar fri- och rättigheter eller kränker annans fri- och rättigheter kan av domstol dömas till skadestånd.

Var den rätta balansen mellan olika personers rättmätiga anspråk kan ligga definieras av begreppet "god sed", en innovation som kan tyckas vag, men har sin motsvarighet i Regeringsformens formulering om "vad som är vedertaget i ett demokratiskt samhälle". Motsvarande definition av god sed skulle vara "vad som är brukligt i välskötta företag där ömsesidig respekt råder mellan företagare och anställda".

### **3 Kap. Särskilt skydd för medarbetare**

Föreställningen om jämlikhet i relationerna mellan företagare och medarbetare stämmer inte alltid i verkligheten. De anställda är ofta svagare. Därför finns anledning att ge de anställda särskilt skydd i lagarna. Syftet är att ge den anställde ett visst besittningsskydd i arbetet samt att värna om vederbörandes ekonomiska och fysiska säkerhet.

Besittningsskyddet har flera komponenter:

- förbud mot uppsägning och andra trakasserier på grund av bruk av fri- och rättigheter
- förbud mot uppsägning under pågående havandeskap, spädbarnsvårdsperiod, värnplikt och strejk samt under en sexmånadersperiod efter återgången i tjänst
- tre månaders uppsägningsperiod, dock längst hälften av den tid som anställningen varat

Den ekonomiska säkerheten ligger i att arbetsgivaren tvingas betala ett tillägg uppgående till ett antal procent av lönen till ett trygghets- eller utvecklingskonto, som den anställde kan använda för sin försörjning om han skulle bli arbetslös. Medlen på utvecklingskontot kommer ovanpå den ersättning som vederbörande får från försäkringskassan.

*Till den ekonomiska säkerheten kan också räknas rätten till semester och framför allt lön under semestern.*

*Den fysiska säkerheten ligger dels i att arbetsgivaren får ett strikt ansvar för arbetsskador (och eventuellt tvingas ta en försäkring för att klara detta, vilket ger företagaren incitament att öka säkerheten på arbetsplatsen för att få ned försäkringspremien), dels i att den anställde har rätt att när som helst dra i nödbromsen och stoppa driften om faror uppträder.*

#### BESITTNINGSSKYDD

1 §. Ömsesidig uppsägningstid vid tillsvidareanställning är tre månader, dock högst hälften så lång tid som anställningen varat.

Annan uppsägningstid kan överenskommas, dock ej kortare tid för arbetsgivares uppsägning av medarbetare.

*Om anställningen haft karaktären av löpande uppdrag (till exempel "två artiklar i veckan tills vidare") motsvaras uppsägningstiden av uppdrag respektive leverans till belopp motsvarande tre gånger månadsgenomsnittet för föregående tolv månadersperiod.*

2 §. Uppsägning ska vara sakligt grundad. Det betyder att den ej får grundas på:

- havandeskap
- utnyttjande av fri- och rättigheter
- av staten beordrad frånvaro från arbetsplatsen *till exempel värnpliktstjänstgöring och deltagande i brandförsvaret*

- annan anledning som kränker god sed  
*till exempel om en medarbetare får sparken för att han ofta är sjukfrånvarande*

*En anställning ska vara till nytta för både arbetsgivare och medarbetare. Om endera parten inte anser sig ha nytta av samarbetet måste det kunna avslutas. En medarbetare som inte är nöjd med lönen ska ej kunna tvingas att gå kvar hos arbetsgivaren som om han vore livegen. Omvänt ska en arbetsgivare inte kunna tvingas att försörja en anställd som inte är lönsam för företaget.*

*Att ekonomin i samarbetet inte går ihop för endera parten är därför saklig grund för uppsägning av anställningssavtalet. Samtidigt gäller principen att avtal ska hållas. Ett gällande avtal kan inte brytas i förtid om inte båda parter är ense om avbrottet.*

*Självklart blir det ibland svåra avvägningar. God sed är att inte avskeda någon bara för att han ofta är sjuk. Men ska förbudet mot avsked gälla även om han är sjuk så ofta att han i praktiken blivit ett försörjningsfall för företaget, kanske på grund av alkoholism? Ska den goda seden vara viktigare än ekonomin eller tvärtom? Rimligen måste det krävas av arbetsgivaren att han av ren medmänsklighet anstränger sig för att hjälpa sin medarbetare. Å andra sidan måste hans skyldigheter på denna punkt någon gång anses fullgjorda. Staten kan inte tvinga någon att i evighet ta hand om sin nästa.*

*Vad händer om en arbetsstyrka på 100 kollektivanställda måste skäras ned till 90 på grund av vikande efterfrågan på företagets produkter? Ska arbetsgivaren kunna välja och vraka eller måste han underkasta sig några*

*särskilda turordningsregler? I praktiken kommer saken att avgöras i en förhandling mellan arbetsgivaren och den förtroendeperson, kanske ett fackligt ombud, som de anställda valt i och med att de anslutit sig till kollektivavtalet.*

3 §. Strejkrätt tillkommer förening av tillsvidareanställda som saknar gällande avtal om anställningsvillkor.

4 §. Strejk och lockout får endast genomföras efter en veckas varsel.

5 §. Vardera parten har rätt att efter en månads konflikt påkalla tvångsmedling.

*Statens Förlikningsmannarexpedition står till parternas förfogande för att slita tvister. Se mer om detta i nästa kapitel. Om parterna så önskar kan de överenskomma om något annat sätt att hantera eller förebygga stridsåtgärder.*

6 §. För olaga uppsägning kan arbetsgivare dömas att återta uppsägning, betala upplupen lön och/eller betala skadestånd om maximalt två årslöner.

#### FYSISK SÄKERHET

7 §. Arbetsgivare har ansvar för arbetsskada som uppstår i arbetsgivarens egna lokaler och på platser över vilka han bestämmer. Detta innebär att varje slags arbetsskada anses orsakad av arbetsgivaren.

*Detta innebär inte att arbetsgivaren anses ansvarig för varje tänkbar skada som inträffar på arbetsplatsen. Om en revolverman rusar in och skjuter vilt omkring sig faller eventuella skador utanför arbetsgivarens ansvar eftersom det inte handlar om arbetsskador. Men vad är arbetsskada?*

*De skador revolvermannen åstadkommer på de anställda kan knappast betraktas som arbetsskador. Samma sak gäller om en anställd uppsåtligen skadar en arbetskamrat med ett arbetsverktyg som tillhygge. Huruvida den som genom grov oaktsamhet och åsidosättande av säkerhetsreglerna skadar sig själv ska betraktas som arbetsskadad kan diskuteras. Hur arbetsskada närmare ska definieras är något som får fastställas när arbetsgivarens försäkringsbolag (se nedan) hävdar icke arbetsskada medan den drabbade hävdar motsatsen.*

8 §. Arbetsgivaren är skyldig att försäkra sina anställda mot inkomstbortfall på grund av arbetsskador.

*Försäkringspremierna kommer att bestämmas av skaderisken. Den enskilde arbetsgivaren får därmed ett starkt ekonomiskt incitament att ordna arbetsplatserna så att skaderisken minimeras. Han får också incitament att se till att de anställda verkligen följer säkerhetsreglerna. Han kan till exempel ta in en klausul i anställningsavtalet som går ut på att åsidosättande av säkerhetsregler är skäl för uppsägning.*

*Arbetsgivaren väljer själv försäkringsbolag. Vad försäkringen minst ska täcka fastställs i lag.*

#### EKONOMISK SÄKERHET

9 §. För den anställdes räkning och till den typ av fondförvaltning som den anställda själv väljer ska arbetsgivare i samband med att lönen betalas utöver lönen betala fem procent av densamma till den anställdes personliga utvecklingskonto.



*Arbetsgivare betalar för den anställdes trygghet vid arbetslöshet i form av avsättningar till ett av den anställda bestämt trygghetskonto, förslagsvis i ett försäkringsbolag. Om den anställda blir arbetslös kan han börja dra på utvecklingskontot, som utbetalas med max en månadslön i månaden. För att försäkringsbolaget ska börja betala måste arbetsförmedlingen intyga att vederbörande faktiskt är arbetslös. Förslaget är kopplat till den ordning som redovisas i MOU 1995:1 **När folkhemmets barn blivit vuxna** och som innebär att arbetsförmedlingen och den enskilde arbetslöse gör upp en plan för den arbetslöses återinträde i arbetslivet. Utvecklingskontot kan användas inte bara till lön, utan också för att finansiera utbildning utöver vad staten betalar för.*

*När en medborgare nått 65 års ålder utbetalas på utvecklingskontot inestående medel i kontanter.*

10 §. Anställd har rätt till semester motsvarande 12 procent av arbetad tid, eller, om parterna överenskommit därom eller om arbetad tid inte kan fastställas, motsvarande ersättning i pengar.

Semesteruttag eller ersättning enligt denna paragraf ska, om inget annat överenskoms, nollställas vid utgången av varje tolv månadersperiod.

#### **4 Kap. Förlikning och tvister**

*Arbetsdomstolen är en korporativ inrättning som passar den traditionella arbetsmarknadspolitiken och arbetsrätten och den människosyn som ligger bakom. Men Arbetsdomstolen passar inte den nya arbetsrätt som föreslås här. Exempelvis är Arbetsdomstolen partssammansatt, vilket kan vara följdriktigt i ett system där parterna och deras*

organisationer är rättighetshavare. Men om rättigheterna i stället tilldelas individerna själva och individerna kan välja att låta sig företrädas av vilket ombud som helst finns ingen anledning att vissa speciella ombud ska få regelrätta myndighetsfunktioner.

Arbetsdomstolen bör därför läggas ned. Även den specialdomstol som inrättats för att pröva vissa frågor som har med jämställdhet att göra – jämställdhetsnämnden – bör läggas ned. Tvister ska i stället hanteras av det reguljära domstolsväsendet.

Men det finns ett antal funktioner och uppgifter i den nya arbetsmarknadspolitiken som inte rimligtvis kan skötas av de allmänna domstolarna. När strejker uppstår bör det finnas en instans som kan agera medlare.

För detta ändamål finns redan idag Statens Förlikningsmannaexpedition, som bör behållas och byggas ut. Det är rimligt att tro att efterfrågan på denna myndighets tjänster ökar kraftigt om strejkrätten inte längre tillkommer stora organisationer, utan individer.

Men det finns andra slags tvister än sådana som hänger samman med strejk och kan lösas genom förlikning. Företagare och medarbetare kan till exempel komma i tvist om hur ett avtal ska tolkas. Här bör samma ordning gälla på arbetsmarknaden som på alla andra marknader. Om parter inte kan lösa en tvist får de gå till domstol. Om de vill kan de skriva in i avtalet att tvister i stället ska slitas genom skiljedom. Samma säkra rättsordning ska stå till förfogande för tvister på arbetsmarknaden som för andra slags tvister.

- 1 §. Vid konflikt om villkoren för i kollektivavtal kan part efter en månads stridsåtgärder begära förlikning av Statens Förlikningsmännaexpedition.

*Det är angeläget att staten erbjuder någon form av snabb, enkel och billig förlikning. Samtidigt är det rimligtvis parternas uppgift att klara sina mellanhavanden. Möjligheten att tillkalla förlikningsman bör därför inte erbjudas för tidigt, utan först efter förslagsvis en månads konflikt.*

- 2 §. Vid tvångsförlikning ska den så kallade slutbudsmetoden tillämpas.

*Slutbudsmetoden innebär att förlikningsman väljer den ena eller den andra partens slutbud. Metoden har två fördelar. För det första motiverar den parterna att inte lägga sina slutbud alltför långt bort från en rimlig kompromiss eftersom det är mindre sannolikt att förlikningsmannen väljer ett extremt alternativ. Den andra fördelen är att det inte behövs några långa förhandlingar och eventuellt utdragna och komplicerade försök att sammanjämka parterna.*

## **5 Kap. EU-direktiv**

- 1 §. Direktiv från EU gäller som svensk lag.

*EU reglerar ett tiotal frågor inom arbetsrätten.*

*Några av dessa, till exempel arbetskraftens fria rörlighet över nationsgränserna och statsmakternas skyldigheter vid arbetsgivares konkurs, ligger utanför det område som täcks av DNA.*

---

DEN NYA ARBETSRÄTTEN

---

*Andra direktiv uppfylls mer än väl av stadganden i DNA. Detta gäller till exempel direktiven om jämställdhet och om skydd för gravida och ammande.*

*Ytterligare andra direktiv är direkt inskrivna i DNA, till exempel medarbetarens rätt till skriftligt avtal efter en månads anställning.*

*Återstående direktiv införlivas med DNA genom den generalklausul som stadgar att efterlevnad av EU-direktiven ska räknas som god sed.*

# **Osorterade och delvis obesvarade frågor och svar**

*Hur definieras god sed?*

Genom att någon anser den goda seden kränkt och tar fallet till domstol varefter domstolen avgör saken.

Men det kan också hända att avtalsparterna väljer någon annan metod, till exempel att fack och arbetsgivare inrättar ett skiljedomsinstitut till vilket frågor om god sed hänförs för avgörande.

*Vad innebär förbudet mot uppsägning av havande och värnpliktiga?*

Det innebär att budskap om den lyckliga tilldragelsen, det vill säga meddelande om graviditet respektive inkallelseorder, ger mottagaren immunitet mot uppsägning (under förutsättning att han eller hon inte gör något brottsligt) fram till sex månader efter återgången i tjänst.

*Vad händer om en medarbetare får sparken för att han går med i facket?*

Ingen anställning får avbrytas av det skälet att den anställda låter sig företrädas av ombud, det följer av föreningsfriheten.

Uppsägningsförbudet konstrueras som motsvarande besittningsskydd vid exempelvis havandeskap, dvs sex månader efter beslut. Om arbetsgivare då försöker säga upp den anställda kan vederbörande ånyo gå till domstol (eller till annan instans varom parterna överenskommit i avtal) om han bedömer att det fortfarande handlar om ombudsfrågan.

Det är alltså förbjudet att diskriminera mot den som är fackligt ansluten och eventuellt låter sig företrädas av fackliga ombudsmän (eller, för den delen, av någon annan än facket; en anställd kanske låter sig företrädas av sin kusin, som är sju resor värre än facket, och det ska han förstås kunna göra utan trakasserier). Man kan jämföra med andra slag av diskriminering, till exempel med anledning av ras, religion eller kön. Det är också förbjudet, och det finns rejäla sanktioner. Samma paragrafer bör gälla här. Till exempel bör det vara förbjudet att låta bli att anställa en mest lämpad sökande till ett arbete för att vederbörande är fackligt ansluten.

Reglerna kan göras mycket hårda. Till exempel bör en uppsägning vara olaglig även om det fackliga engagemanget bara är en bidragande orsak.

*Vad innebär förslaget för kollektivavtal?*

Det behövs ingen särskilda föreskrifter för avtal som binder fler än en person på ena sidan om förhandlingsbordet. Kollektivavtalet betraktas som ett paket standardise-

---

## FRÅGOR OCH SVAR

---

rade individuella avtal. Medlemmarna i facket – om nu facket är avtalspart – anses ha delegerat sina rättigheter till ombudsmännen, som slutit avtalet å medlemmarnas vägnar. I medlemmens, arbetsgivarens och lagens ögon ska kollektivavtalet vara lika bundet till medlemmen som om hon skrivit ett individuellt avtal.

Om en medlem lämnar facket är hon därför inte fri från kollektivavtalet, utan det gäller för henne precis som om det varit ett eget avtal. Om hon själv och arbetsgivaren vill skriva ett nytt avtal går det bra, annars fortsätter allt som tidigare. Hon kan säga upp avtalet när det går ut även om det återstående facket skulle gå med på en automatisk förnyelse. I och med att hon lämnat facket har hon återkallat sitt mandat till fackets ombud.

Den som är bunden av ett individuellt avtal kan inte hux flux gå in i facket och tro sig inlemmas i kollektivavtalet utan måste i så fall komma överens med den andra avtalspartnern om att kollektivavtalet ska gälla i stället för det gamla avtalet.

*Finns det då ingenting särskilt med kollektivavtal?*

Jo. Strejkrätten är knuten till kollektivavtal. Man får bara strejka för att få eller förnya ett kollektivavtal.

*Kan arbetsgivare och en facklig organisation komma överens om att alla anställda ska anställas under kollektivavtal?*

Ett avtal kan inte binda någon annan än den som är part i avtalet. En arbetsgivare och ett fack kan därför inte komma överens om tredje mans anställningsvillkor. Däre-

mot kan en arbetsgivare på eget initiativ tala om för alla anställda att han i framtiden bara kommer att ingå avtal som följer någon viss mall, till exempel ett standardavtal han ingått med en facklig organisation.

*Om strejkrätten tillkommer varje "förening" av minst två personer är det väl stor risk för att ett stort antal okontrollerade småstrejker bryter ut i företagen?*

Risken finns, framför allt i företag med dåliga relationer mellan arbetsgivare och medarbetare. I sådana företag kommer arbetsgivarna möjligen att verka för att den traditionella ordningen återupprättas så att arbetsgivaren har ett enda kollektivavtal med en enda facklig organisation. (Man bör minnas att lagen om kollektivavtal ursprungligen genomdrevs av en borgerlig regering mot fackets motstånd.)

*Den som har ett tidsbegränsat avtal har ingen anställningstrygghet när avtalet löper ut. Är det rimligt?*

Tryggheten sitter på utvecklingskontot.

*Kan man strejka när man har tids- eller uppdragsbegränsat avtal.*

Nej. Strejker gäller anställningsvillkoren under en pågående anställning. När det gäller tids- och uppdragsbegränsade avtal går det inte att skilja på anställning och villkor. Det finns ingen anställning när avtalet om villkoren löpt ut. Då finns det heller ingen anställning som grund för en strejk.



---

FRÅGOR OCH SVAR

---

*Bör lagen kräva att stridsåtgärder endast får vidtas om mer än hälften av de berörda anställda röstat för sådana åtgärder?*

Några sådana regler behövs inte om alla rättigheter tillkommer den enskilde. Anställd som inte vill strejka kan lämna facket eller låta bli. Omröstningsregler kan passa in i ett system där facket har tvångsrätt mot medlemmarna.

*Är inte den rätt att stoppa driften som ges varje medarbetare en jätterisk för företaget?*

Här ställs managementfilosofins grundfråga på sin spets. Är huvudprincipen krig eller samarbete? Man kan jämföra med SJ och dess resenärer. Här antas ett icke-antagonistiskt förhållande råda. Alla har rätt att dra i nödstoppet, men den som gör det av okynne kan råka illa ut. Om passage-rarna hade känt sig som fiender till SJ hade det nog blivit svårt att komma någonstans på grund av alla nödstopp.

Om vi ändå tror att krig är huvudprincipen kan man införa – som det föreslogs i MOU 1995:3 – en rätt för arbetsgivaren att tvinga de anställda att utse ett skyddsombud som har exklusiv rätt att stoppa driften, kort sagt en partiell återgång till dagens system.

*Vore det inte rimligt att ge de anställda någon förhandlings- och informationsrätt modell MBL?*

Den rätten finns enligt första kapitlet. Men staten bör inte reglera de exakta formerna för hur folk ska tala med varandra (till exempel, som i MBL, att det ska skrivas protokoll etc). Om formerna regleras är det oundvikligt att de passar illa för vissa slags företag. Därför är det bättre att

hänvisa till god sed och låta domstolarna uttala sig om någon är missnöjd.

*Ska arbetsgivare, som det föreslås i Medborgarnas Offentliga Utredningar 1995:3 **Järntriangler**, få rätt att kräva att de anställda utser ombud?*

Argumentet i *Järntriangler* är att det kan bli för jobbigt för en arbetsgivare att fullgöra sin informationsplikt gentemot varje enskild anställd, och att arbetsgivaren därför ska ha rätt att kräva att de anställda utser en företrädare.

Argumentet är, vid närmare eftertanke, inte så bra. Sedan arbetsgivaren informerat företrädaren måste företrädaren i sin tur informera alla anställda. Varför skulle det vara lättare för företrädaren att göra detta än för arbetsgivaren?

*Ska fackligt arbete få utföras på betald arbetstid?*

Vet ej.

*Får arbetsgivare avlyssna medarbetares telefonsamtal?*

Det är en fråga om avvägning mellan äganderätten (till telefonen) och den anställdes personliga integritet. God sed är rimligtvis att förbjuda avlyssning. Arbetsgivaren har ändå möjlighet att se på telefonräkningarna vart de anställda ringt och på så sätt upptäcka om någon tar sig allvarliga friheter.

*Vad händer om ett litet antal nyckelmedarbetare strejkar och övriga avtalsbundna och icke-strejkande anställas tjänster därför inte kan utnyttjas av arbetsgivaren?*

---

## FRÅGOR OCH SVAR

---

Situationer som denna tillhör företagandets risker. Arbetsgivaren är lika avtalsbunden gentemot sina icke strejkande anställda som han är gentemot kunder och leverantörer. Det finns ingen anledning att arbetsgivaren lättare ska kunna åsidosätta anställningsavtal än andra avtal. Pacta sunt servanda.

Den gamla ordningen, som ger arbetsgivaren rätt att utsätta även icke strejkande medarbetare för lockout, är förståelig i den traditionella industrikapitalismens numera föråldrade perspektiv. Arbetaren betraktades inte som en jämbördig avtalspart, utan som en underlydande gentemot vilken arbetsgivaren hade ett paternalistiskt ansvar. När pappa hade det svårt med banken fick barnen ta en del av problemen.

Eller också kunde man se det så här: arbetarklassen var ett homogent kollektiv; när en del av den råkade strejka var det naturligt att en annan del fick lida.

*Blockader, sympatistrejker, sympatilockouter och konsekvenslockouter?*

Således förbjudna. Avtal ska hållas och föreningsrätten respekteras.

*Måste man skriva om Regeringsformen för att detta ska gälla?*

Nej, bara läsa den lite annorlunda. Med "förening av arbetstagare" och "förening av arbetsgivare" menas just detta, inte, som det underförstås i Regeringsformen, exempelvis LO och SAF.

*Vad betyder det här med fri- och rättigheter för medarbetare? Till exempel yttrandefriheten?*

Man kan illustrera med det bekanta fallet med processoperatören vid Värö Bruk. Så här beskrivs fallet av LO-juristen Kurt Junesjö:

1993 och 1994 utspelades ett av de mest uppmärksammade yttrandefrihetsmålen på lång tid. Det var ordföranden i Vänsterpartiet i Varberg, kommunfullmäktigeledamoten och processoperatören vid Värö Bruk, Kjell-Erik Karlsson, som modigt stod upp mot en av Sveriges rikaste och mäktigaste arbetsgivare, Södra Cell, som är en av lantbrukskooperationens företag. Detta yttrandefrihetsmål genomfördes inte i den ordning som föreskrivs i tryckfrihetsförordningen, utan det var ett anställningsskyddsmål. Kjell-Erik hade kritiserat företaget... Denna kritik hade han framfört i kommunfullmäktige, i radio, som uppgiftslämnare till en tidning och som redaktör för en egen tryckt skrift.

Bruket sa upp honom och hävdade att han var illojal. Arbetsdomstolen ogiltigförklarade uppsägningen vilket innebar att Kjell-Erik Karlsson hade rätt att gå tillbaka till sitt arbete. Kjell-Erik hade inte så grovt förbrutit sig mot sin arbetsgivare, att det förelåg saklig grund för uppsägning. Arbetsgivaren trotsade Arbetsdomstolens dom och betalade istället ut s.k. normerat skadestånd enligt 39 § anställningsskyddslagen med 32 månadslöner...

Först sedan Kjell-Eriks arbetskamrater mangrant lagt ner arbetet och stoppat produktionen återfick Kjell-

---

## FRÅGOR OCH SVAR

---

Erik arbetet. Det krävdes alltså olagliga stridsåtgärder för att en person i Sverige, som utnyttjat sin medborgerliga yttrande- och tryckfrihet, skulle få tillbaka det arbete som han enligt Arbetsdomstolen hade rätt till.

...domen sågs som en seger för Kjell-Erik Karlsson. Det var den. Men rättsligt sett var den ett nederlag. Arbetsdomstolen slog fast att de gamla principerna om begränsningar i yttrandefriheten på arbetsplatserna skulle gälla, principer som mejslats ut sedan 30-talet i Sverige.

Med DNA hade det funnits två möjligheter. Antingen hade Kjell-Erik varit anställd med tids- eller uppdragsbegränsat avtal eller också hade han varit tillsvidareanställd.

För båda typerna av avtal gäller att avtal ska hållas. Bara om Kjell-Erik gjort något brottsligt eller kränkt arbetsgivarens rättigheter hade han kunnat avskedas. Om han exempelvis avslöjat företagshemligheter hade en domstol eventuellt bedömt saken på det viset. Men nu handlade det om att företaget förorenade miljön, något som Värö Bruk gärna ville hålla hemligt, men som knappast av domstol kan betraktas som regelrätt företagshemlighet.

Med tids- eller uppdragsbegränsad anställning hade arbetsgivaren kunnat underlåta att förnya avtalet när det gick ut. Om det för en domstol emellertid var uppenbart att detta inträffade på grund av att Kjell-Erik uttalat sig – till exempel om tio andra anställda med precis samma uppgifter alla fått förnyat avtal – kunde Kjell-Erik tilldömas skadestånd för att arbetsgivaren kränkt hans fri- och rättigheter. Däremot hade han inte kunnat få jobbet tillbaka.

Med tillsvidareanställning hade Kjell-Erik över huvud taget inte kunnat avlägsnas från arbetet för sin talträngdhet (annat än om han yppat just en företagshemlighet eller på annat sätt kränkt någons rättigheter). För arbetsbrist hade han kunnat avskedas, men då hade det gällt för arbetsgivaren, om Kjell-Erik gått till domstol, att kunna visa att det verkligen handlat om arbetsbrist, inte om repressalier för uttalandet som företaget inte gillade.

*Innebär detta att en anställd ska ha rätt att offentligt döma ut företagets produkter och ändå ha kvar sin anställning?*

Lojaliteten påminner om kärleken däri att den inte är en vara som kan köpas och säljas på en marknad. Lagstiftaren bör inte utgå från att arbetsgivaren köpt den anställdes lojalitet bara för att han köpt vederbörandes prestationer.

Å andra sidan bör avtal på arbetsmarknaden vara frivilliga arrangemang som gynnar båda parter. Det vore orimligt att tvinga arbetsgivaren att fortsätta samarbetet med en anställd som på pin kiv och i ogjort väder förtalade sin avtalspart arbetsgivaren.

Här kan två behjärtansvärda principer komma i konflikt med varandra. God sed består av balanserade och civiliserade kompromisser mellan stridande principer eller intressen. Precis var balanspunkten ska läggas i detta fall får bedömas av domstol.

*”Strejkrätt tillkommer förening av tillsvidareanställda som saknar gällande avtal om anställningsvillkor” står det i den föreslagna lagtexten. En tillsvidareanställd har sitt*

*individuella avtal. Ska det hindra honom från att gå i strejk?*

Inte alls.

Man måste skilja på anställningsavtalets två komponenter: dels själva anställningen, dels avtal om villkor. I de flesta fall görs inte distinktionen, men när det handlar om strejk och kollektivavtal måste den göras. Strejk och kollektivavtal handlar inte om anställningen, utan om villkoren. Den som strejkar lagligt har besittningsskydd i själva anställningen medan villkoren är suspenderade. Till exempel utbetalas ingen lön.

Den som är nöjd med tillsvidareanställningen men inte med villkoren kan, tillsammans med andra, välja att strejka för att få kollektivavtal. Först säger de upp sina anställningsavtal till den del dessa gäller anställningvillkoren (men ej själva anställningen). När uppsägningstiden gått ut står det dem fritt att strejka.

*Är det inte en stor fara med hela idén om precisa individuella rättigheter, till exempel förbudet mot könsdiskriminering vid lönesättningen? Barnmorskemålet kan bli en bomb under hela lönestrukturen.*

Att två personer av olika kön som gör precis samma arbete vid samma tid på samma ställe bör ha lika mycket betalt anser troligtvis de flesta. Om detta inte är fallet står vi rimligtvis inför ett fall av könsdiskriminering som lagstiftaren kan ha anledning att ingripa mot.

Problemet uppstår när typiska kvinnoyrken, till exempel barnmorskeyrket, systematiskt arvoderas sämre än typiskt

manliga fack, till exempel metallarbetarnas. Att så kan bli fallet i dagens centralstyrda förhandlingssystem beror troligen, åtminstone delvis, på att kvinnor ofta varit mindre stridslystna på arbetsmarknaden och att deras fackliga organisationer därför varit mindre benägna att blåsa till strid.

Om det centraliserade förhandlingssystemet gradvis ersätts av en mer decentraliserad ordning, vilket detta förslag till ny arbetsrätt skulle bidra till, kommer en mer varierad lönebild att uppträda. Den systematiska könsdiskriminering som det gamla systemet ger upphov till kommer att försvinna.

Kvar blir två slags olikheter:

- Olikheter av den förstnämnda typen, alltså att samma arbete på samma plats vid samma tid betalas olika för män och kvinnor. Mot sådana olikheter bör lagen kunna ingripa.
- Andra olikheter, till exempel att barnmorskor får lägre lön än laboratorieassistenter eller att barnmorskor i Malmö får högre löner än barnmorskor i Örebro. Den typen av olikheter beror sannolikt inte på diskriminering utan på annat, till exempel att det finns för få laboratorieassistenter jämfört med barnmorskor. En barnmorska som är missnöjd kan skola om sig eller flytta. Sådana naturliga anpassningar underlättas genom införandet av Den Nya Arbetsrätten. Exempelvis kan den missnöjda barnmorskan använda pengarna på utvecklingskontot för att underlätta omställningen.