

Niklas Bruun

Hur förnya arbetsrätten?

I den pågående debatten om arbetsrättens framtid har frågor om konstitutionella grundrättigheter och arbetsrättens utgångspunkter rönt ringa uppmärksamhet. Niklas Bruun diskuterar dem i denna artikel, där han också tar upp frågan om otillräcklig flexibilitet i arbetslivet. Bruun menar att arbetsmarknadsparterna på bägge sidor framför orealistiska krav på reformer inom arbetsrätten. Han hävdar dock att partssamarbete och kompromissvilja behövs både för sysselsättningen, EU-samarbetet och inte minst för att få stabilitet i regelsystemet.

I. Inledning

Det finns knappast någon fråga inom arbetsmarknadspolitiken i dag som är lika kontroversiell som arbetsrätten och dess framtida utformning. På arbetsgivarhåll och inom den politiska högern¹ vill man genomföra ett systemskifte, som radikalt syftar att beskära fackföröreningsrörelsens maktställning. Inom facket önskar man bevara status quo och hoppas nostalgiskt på att kunna återskapa de förtroendefulla relationer mellan fack och arbetsgivare, som präglade den svenska modellens storhetstid.

På bägge sidor präglas retoriken av

en god portion önsketänkande. Ett systemskifte enligt modell från Nya Zeeland är knappast genomförbart i Sverige. Dels är fackets ställning på arbetsplatsnivå i Sverige betydligt starkare än vad som var fallet då reformerna tog fart i Nya Zeeland i början på 1990-talet, dels präglas det svenska ideologiska klimatet på ett helt annat sätt av europeiskt arbetsmarknadstänkande än vad som är fallet i Nya Zeeland, där inflytandet från USA och Storbritannien dominerar.² I Sverige kan facket alltså inte "tänkas bort" och det förefaller mig

Niklas Bruun är rättsvetare och professor. Han är verksam vid Arbetslivsinstitutet, där han leder ett forskningsprojekt om EU-arbetsrätten i ett nordiskt perspektiv.

¹ Se Moderaternas programförslag från september 1995, där det bland annat föreslås ett långtgående "uppbrott från kollektivismen" och att individuella avtal blir den primära regleringskällan för anställningsförhållandet, *Villkoren för nya arbeten* (1995, s 50). Se även Lundgren (1994).

² Angående systemskiftet i Nya Zeeland, se Harbridge (1993, s 31–52).

osannolikt att en substantiell och hållbar utveckling av arbetsrätten kan ske inom ramen för en ren konfrontationskurs mot facket.

Inom det centrala svenska facket florerar en annan typ av önsketänkande. Här vill man gå tillbaka "till ruta ett" och återupprätta gamla samarbets- och förhandlingstraditioner genom att proklamera att man i alla lägen föredrar kollektivavtal framför lag och genom att ge förhandlingsrövorna ett avgörande inflytande på regleringen (ingen jurist sitter t ex med i Arbetsrättskommissionen, som regeringen tillsatte i mars år 1995). Strategin avspeglar en påfallande ovilja att dra några analytiska konsekvenser av de stora förändringar som svenskt samhälle och näringsliv genomgått under de senaste trettio åren. De rapporter som läckt ut från Arbetsrättskommissionen,³ tyder inte heller på att strategin varit särskilt framgångsrik. Då detta skrivs (oktober 1995) har man inte lyckats nå enighet om hur man skall implementera EG-direktivet om företagsråd i multinationella koncerner, ett uppdrag som enligt kommissionens direktiv skulle vara avklarat den första juli i somras.

Det går inte att förneka att det finns reella och viktiga reformbehov inom svensk arbetsrätt. De emanerar från en rad välkända yttre förändringar såsom internationaliseringen och EU-medlemskapet, förändrade produktions- och organisationsmönster, ökad arbetslöshet och nya anställningsformer m m (Aronsson & Sjögren 1994).

Jag menar att det finns åtminstone fyra viktiga utgångspunkter för en förnyelse av arbetsrätten. För det första borde den individuella arbetsrätten,

som är genomsyrad av tayloristisk produktions- och organisationsfilosofi genomgå en grundlig revision utgående från den moderna produktions- och tjänsteverksamhetens krav. För det andra borde Sveriges internationella åtaganden leda till ett formellt och systematiskt erkännande av medborgerliga grundrättigheter i arbetslivet. För det tredje borde man ta de utbredda kraven på ökad flexibilitet på allvar och utreda på vilka sätt en ökad flexibilitet i regleringen verkligen kunde leda till sysselsättningseffekter och effektivitetsvinster. För det fjärde borde arbetsrätten systematiskt anpassas till de nya organisationsstrukturer (koncerner), som i dag dominerar arbetsmarknaden.

I det följande skall jag försöka tydliggöra vad jag avser med de tre första frågorna. Jag koncentrerar mig framförallt på de två första principiella problemen, som tidigare diskuterats i liten utsträckning. Trots att den praktiska betydelsen av de två andra frågorna är stor måste jag denna gång av utrymmesskäl begränsa flexibilitetsdiskussionen och för den fjärde frågans del nöja mig med att hänvisa till några tidigare framställningar (Bruun *et al* 1992; 1994; 1995).

2. Den individuella arbetsrätten

2.1. Arbetsrättens verklighetsbild

Den individuella svenska arbetsrätten vilar än i dag på de grundpostulat, som utkristalliserade sig vid seklets början. Då gällde det att skapa en reglering för

³ Angående kommitténs uppdrag, se kommittédirektiv 1995:30.

industriell massproduktion med en arbetskraft, som ofta hade agrar bakgrund och så gott som helt saknade skolgång, yrkeskunskap eller erfarenhet av industriproduktion. Arbetsorganisationen var hierarkisk och en kontinuerlig övervakning av arbetskraften var påkallad. Detta kommer också till uttryck i att arbetsgivarens oinskränkta rätt att leda och fördela arbetet inskrevs i SAF:s stadgar år 1905 och därpå följande år kom att ingå i den s k decemberkompromissen. Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet ingår än dag uttryckligen i de flesta kollektivavtal. Principen anses dock gälla som en allmän rättsgrundsats oberoende av om parterna uttryckligen inskrivit den i avtalet. (Eklund i Schmidt m fl 1994, s 224; Hydén 1985, s 95–98; Svensäter 1991, s 90.)

Den arbetsrättsliga betydelsen av arbetsgivarens arbetsledningsrätt kommer även till synes i det faktum att befogenheten anses utgöra ett väsentligt kännetecken, då det gäller att avgöra om ett arbetsrättsligt anställningsavtal överhuvudtaget föreligger. (Adlercreutz 1964; Källström i Schmidt m fl 1994, s 65.)

Historiskt sett bygger arbetsrätten alltså på arbetsgivarens oinskränkta rätt att ge order. Rätten motsvarades av en lydnaplikt från den anställdas sida. Arbetsgivarens ledningsrätt har sedermera successivt urholkats genom att facket via medbestämmandelagen, MBL (särskilt § 34), getts tolkningsföreträde i vissa tvister och att arbetsgivarens formella befogenhet att utöva disciplinär bestraffning av de anställda har begränsats (se MBL § 62) (Sandström 1979, s 126–143). Dessutom har arbetsdomstolen slagit fast att lydnapl-

plikten inte sträcker sig så långt att arbetstagaren måste utsätta sig för fara till liv eller hälsa eller att arbetsledningen får utövas under grovt kränkande former.⁴ Faktum kvarstår dock att huvudregeln i svensk arbetsrätt fortfarande utgår från den oinskränkta lydnaplikt som år 1906 inskrevs i decemberkompromissen.

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt brukar beskrivas som en allmän befogenhet att bestämma arbetsuppgifter, arbetssätt samt plats och tid för arbetets utförande. Vidare innefattar den rätt att utfärda generella befogenheter i dessa frågor (Eklund i Schmidt m fl 1994, s 22). Den ger alltså arbetsgivaren ett område för suveränt beslutsfattande. Arbetstagaren är skyldig att åtylda order som faller inom detta område. Betydelsen av arbetsledningsrätten accentueras av att arbetstagaren i flera fall kan vara skyldig att lyda order trots att arbetsgivaren överskrider sina befogenheter (Svensäter 1991, s 90). Dessutom har den anställdas arbetsskyldighet traditionellt getts ett relativt omfattande innehåll i rättspraxis. Arbetstagaren är nämligen enligt en klassisk dom från arbetsdomstolen skyldig att "mot de avtalsenliga löneförmåner, som gälla för det arbete, vari han är anställd, utföra allt sådant arbete för arbetsgivarens räkning, som står i naturligt samband med dennes verksamhet och kan anses falla inom vederbörande arbetares allmänna yrkeskvalifikationer".⁵ Detta innebär alltså att arbetsgivaren utan arbetstagarens

⁴ Se t ex AD 1931:15, AD 1983:46 och AD 1984:80.

⁵ AD 1929: 29 (den s k 29:29-principen).

samtycke och utan att överhuvudtaget inhämta dennas åsikt i frågan kan förändra arbetsvillkoren. Förutsättningen är att arbetsgivaren håller sig inom de ramar som den relativt vaga 29:29-principen uppställer.

I detta sammanhang är det inte möjligt att detaljgranska gränsdragningarna i det enskilda fallet rörande arbetsskyldighetens omfattning.⁶ Däremot kan det vara bra att kort erinra om att arbetsledningsrätten ansetts innefatta en relativt långt gående rätt att omplacera de anställda.⁷

I praxis har omplaceringsrätten ansetts innefatta befogenhet för arbetsgivaren att ensidigt omplacera den anställda till andra uppgifter under förutsättning att det inte är fråga om en särskilt ingripande omplacering, vilken alltså anses kunna stå i strid med lag och goda seder.⁸ Som särskilt ingripande har man uppfattat bl a omplacering som innefattat betydande inkomstminskning och ändrade arbetstider.⁹

Ledningsrätten har även ansetts innefatta befogenhet för arbetsgivaren att ensidigt genomföra olika slag av kontrollåtgärder. Både kontroll av tidsanvändning och arbetsresultat har ansetts ingå i arbetsledningsrätten. Rätt till kroppsvisitation ingår knappast i arbetsledningsrätten, däremot i viss utsträckning rätt att påkalla läkarundersökning eller låta utföra urintester.¹⁰

I detta sammanhang kan slutligen betonas att man i rättspraxis betonar att parterna i anställningsförhållandet har en ömsesidig lojalitetsplikt gentemot varandra. Denna lojalitetsplikt har dock inte ansetts innefatta några krav på hur arbetsgivaren skall utöva sin arbetsledningsrätt eller på att han skall kunna vi-

sa sakliga skäl för arbetsledningsbesluten. Tvärtom gäller rätten att få ett beslut prövat av domstol endast på en liten del av arbetsledningens vidsträckta område (Fahlbeck 1989, s 213). Angående sättet att utöva arbetsledningen konstaterar AD i en äldre dom att "hårda ord och ovänlig behandling förekomma i alla livsförhållanden, utan att detta grundlägger något rättsligt anspråk" (AD 1937:66).

Det mest remarkabla med arbetsledningsrätten är kanske påföljdssystemet. En vägran att lyda order från arbetstagarens sida har i allmänhet ansetts utgöra arbetsvägran. Denna vägran utgör ett fel som "normalt inte kan anses som ringa" (AD 1989:70) och som kan leda till uppsägning på grund av arbetsvägran. Vid tillkomsten av anställningsskyddslagen år 1974 uttalades att en ordervägran inte utan vidare skall anses utgöra grund för uppsägning, när omständigheterna i det enskilda fallet har varit sådana att arbetstagaren har haft rimliga skäl för sin vägran (regeringens proposition 1973:129, s 124). Det före-

⁶ Se Fahlbeck (1989, s 209–223) och Svensäter (1991, s 41–67).

⁷ Se AD 1980: 51 och AD 1983:85.

⁸ Så ansågs vara fallet i AD 1983:46, där en sjuksköterska inte kunde omplaceras till att fullgöra arbete som mentalskötare. Se även AD 1978:89.

⁹ AD 1993:34. Jfr även AD 1993:51 där en tillsvidareanställd byggnadsarbetare ansågs vara arbetsskyldig även utanför det enligt anställningsskyddsavtalet fastställda och geografiskt bestämda turordningsområde som han tillhörde.

¹⁰ Se närmare Fahlbeck (1989, s 221–223) och Eklund i Schmidt m fl (1994, s 233–235).

faller dock som om denna linje inte fått genomslag i praxis.¹¹ Tvärtom utvisar t ex det sk turbanfallet att AD ser ytterst allvarligt på lydnadsbrott. I fallet omplacerades en spårvagnsförare i Göteborg till arbete i bussgaraget sedan han förklarat att han avsåg att bära turban i tjänsten. Spårvagnsföraren vägrade att godta omplaceringen och inställde sig inte till tjänstgöring på den nya arbetsplatsen. Han blev uppsagd och uppsägningen stod fast vid prövningen i AD. Arbetsvägran sågs som ett väsentligt avtalsbrott som gav arbetsgivaren rätt att säga upp anställningen (AD 1986:11).

Sammanfattningsvis har lydnadsplikten en vidsträckt omfattning. Endast i vissa enskilda undantagsfall kan en ordervägran accepteras. Typexemplen gäller en order som de facto är omöjlig att verkställa, klart lagstridig eller grovt kränkande. Likaså kan en ordergivning som innebär fara för liv och hälsa, som inte utgör en nödvändig del av tjänsteutövningen (jfr brandman, polis m fl) motivera en vägran. AD har även uttalat att lydnadsplikten förutsätter att arbetsgivaren är i god tro, men i praktiken torde kravet inte ha spelat någon större roll.¹²

Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är med ovan refererade undantag fortfarande suverän. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att motivera ett arbetsledningsbeslut och behöver inte heller höra den berörda arbetstagaren i frågan. Endast i vissa undantagsfall såsom förläggande av semesterledighet och ledighet för vård av barn finns specialstadganden rörande arbetsgivarens skyldighet att samråda med den anställda innan beslut fattas.

Den syn på arbetstagarens ställning som kommer till uttryck i rättsreglerna och AD:s praxis kan i korthet beskrivas som att man understryker att den anställda förväntas anpassa sig till en *löntagarmentalitet*. Den innebär att den anställda inte förutsätts vara aktiv eller tänka själv, utan han förväntas endast utföra de uppgifter han blir förelagd. Det viktiga är att lyda och att underkasta sig arbetsgivarens kontroll. Ett brott mot lydnadsplikten leder lätt till stränga påföljder. Däremot är ansvaret för hur arbetet utförs ytterst begränsat. Den anställda förväntas inte heller ha något egentligt intresse för arbetets innehåll. I omplaceringsfallen tenderar lönesänkningar m m att i radikala fall uppfattas som särskilt ingripande varvid det kan föranleda rättslig prövning. Så länge man håller sig inom samma kollektivavtalsområde tycks däremot ändrade arbetsuppgifter i allmänhet inte anses som särskilt ingripande. 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.¹³

¹¹ Se Lunning (1989) och av honom refererade domar.

¹² Se t ex AD 1989:70 samt Fahlbeck (1989, s 219), som anför att den praktiska betydelsen av detta undantag är liten.

¹³ Denna i systemet inbyggda intressebevakning, som sker av fack och stat, kan i paritet med löntagarmentaliteten beskrivas som *förmyndarmentalitet*.

2.2. Arbetslivets verklighet

Mycket har skett inom modern produktions- och serviceverksamhet. Utvecklingen har även påverkat löntagarnas ställning. Varken de krav och önskemål som företagsledare uppställer eller den bild som arbetslivsforskningen ger av modern industriproduktion motsvarar längre särskilt väl den traditionella arbetsrättens verklighetsuppfattning.

Då en ledande svensk industriledare Bert-Olof Svanholm, ABB lägger ut texten är han inte sen att betona att det skett genomgripande förändringar:

"In Henry Ford's and Frederick Taylor's times industrial recruits came directly from agricultural work – They were relatively poorly educated and could not perform complicated tasks. Today's workers have a college education, speak foreign languages and live in their own houses. What a terrible waste not to use them better than we do" (Scanorama 1995, s 91).

Svanholm betonar att nyckeln till att bevara konkurrenskraft är att se till att de anställda ges ökat ansvar och större möjligheter. Han vill ge individerna en chans att utvecklas och verka som hela människor, han vill inte endast använda arbetstagarnas armar och ben. Betydelserna av grupparbete och direkt kontakt med kunder betonas av Svanholm. Han hävdar också att det är omöjligt att uppnå felfria produktionsresultat genom kontroll, endast med hjälp av motiverade och engagerade anställda kan man uppnå tillfredsställande resultat (Scanorama 1995, s 92).

Svanholms ledningsfilosofi hämtar inspiration från modern management- och arbetslivsforskning och det är väl-

känt att ABB ligger långt framme då det gäller deras tillämpning. Inom forskningen har man påvisat att allt fler företag lämnar den tayloristiska arbetsorganisationen med hierarkisk kontroll och långt avstånd från tankearbete och utförande arbete (Hvid & Möller 1992, s 56). I stället ändras organisationerna i riktning mot "plattare" strukturer, bredare kompetenser för de anställda och mera lagarbete. Detta kan i sin tur skapa förutsättningar för ett utvecklande arbete.

Brulin & Nilsson (1994) anger fyra kännetecken som anger en förändring i riktning mot ett utvecklande arbete. För det första förändras arbetsinnehållet i själva tillverkningsprocessen. Operatörerna åtar sig flera arbetsuppgifter och behärskar flera led i produktionskedjan m m. Den andra förändringen innebär att operatörerna i ökande grad utför arbetsuppgifter som tidigare utfördes dels av arbetsledare, dels av sk produktionsnära tjänstemän. Det är fråga om en slags "vertikal organisation" av tjänsteuppgifter. Den tredje förändringen handlar om att kunna påverka arbetets "yttre villkor". Det handlar om arbetstidens förläggning, bemanning, beviljande av ledigheter, rekrytering, bedömning av utbildningsbehov och löneadministration m m. Den fjärde förändringen innebär att operatörerna kan påverka förändringen av teknik och arbetsorganisationen men även produkter. Det gäller såväl vardagligt förbättringsarbete i produktionen som deltagande i ett mer systematiserat utvecklingsarbete med specialister (Brulin & Nilsson, s 29).

Det råder knappast någon tvekan om att de ovan beskrivna utvecklings-

tendenserna existerar. Däremot råder olika uppfattningar om hur omfattande de är och om de endast har relevans för en mindre del av kärnarbetskraften.¹⁴ Den diskussionen önskar jag inte gå in på här. Min poäng är att utvecklingen har gått mot att den moderna löntagaren uppfattas som en medarbetare i företaget. Han är inte bara en produktionsfaktor, dvs ett objekt utan ett subjekt i arbetsprocessen och en part i dialogen på arbetsplatsen (Gustavsen 1990). Han är kunnig och kompetent, han ingår som likvärdig i en grupp som de facto fattar viktiga beslut. Anställningsförhållandet beskrivs som en relation av partnerskap inom vilket arbetsgivaren erbjuder incitament för initiativ, kompetensutveckling och prestation.

2.3. Försök till slutledningar

Då vi konfronterar de två ovan beskrivna verklighetsbilderna med varandra är skillnaderna uppenbara. Däremot är det inte lika självklart vad vi skall dra för slutsatser av deras existens.

Om vi menar att en allt större del av arbetslivet borde erhålla fler drag av det utvecklande arbetet både för att höja produktivitet och konkurrenskraft, men också för att skapa "goda jobb" för allt fler, utgör arbetsrättens verklighetsbild ett problem. I själva verket är det sannolikt att arbetsrätten är direkt *kontraproduktiv* i förhållande till en utveckling av arbetsledningens funktionen i arbetslivet. Arbetsrätten bidrar till att producera och reproducera en löntagarideologi som upphöjer passiv undergivenhet och lydighet till den främsta av arbetstagarernas dygder. Till den del den arbetsrättsliga regleringen verkar handlingsdirige-

rande på arbetsgivarna uppmanar den i första hand till ett auktoritärt och hierarkiskt arbetsledningssystem.

En förnyad arbetsrätt bör däremot stödja dialog och samarbete i en rad frågor som traditionellt har setts som arbetsledningsfrågor. Det förefaller mig ändamålsenligt att introducera regler om att arbetsledningsbeslut som huvudregel skall motiveras och att arbetsgivaren bör samråda med arbetstagararen innan han fattar arbetsledningsbeslut som är av särskild betydelse för den enskilda. Dialog och samråd bör upphöjas till normalförfarande i arbetslivet. Detta normalförfarande kan kräva undantag i särskilda situationer, men detta förhindrar inte att det görs till huvudregel.

Förslaget syftar ingalunda till att öppna för en mängd rättsprocesser där arbetstagarare yrkar att deras arbetsgivare skall ådömas skadestånd eller andra påföljder för att man inte angett klara motiv för arbetsledningsbeslut. Denna typ av frågor bör också i fortsättningen som huvudregel hållas utanför området för rättslig prövning. En dylik regel skall dock förutom att verka handlingsdirigerande, även kunna spela in t ex vid bedömning av om en arbetstagarares vägran att lyda order skall kunna leda till uppsägning. Vägran att lyda en icke motiverad order skall enligt min åsikt i allmänhet inte kunna föranleda några menliga påföljder för den anställda.

Det sagda innebär inte ett fränkännande av företagsledningens rätt att i sista hand fatta företagsledningsbeslut. Denna ledningsfunktion skall dock ut-

¹⁴ Se t ex diskussionen som förs av Rose et al (1987, s 7-24).

övas med respekt för och i samråd med arbetstagararen. Det ter sig svärgörligt att från arbetsgivarhåll tala om att ge de anställda som individer ökade befogenheter inom ramen för partnerskap och dialog samtidigt som man vill bevara en oinskränkt lydnessplikt och rätt till arbetsledning.¹⁵ Förslaget innebär inte heller att fackets roll spelas ut, endast att individernas roll erkänns i utvecklingsarbete m m. Facket kan och bör stödja sina medlemmar i en dylik verksamhet, som dock skiljer sig från den direkta fackliga intressebevakningen och inte kan underställas förhandlings-systemets logik och spelregler.

3. Mänskliga rättigheter i arbetslivet

3.1. Den traditionella inställningen till konstitutionella arbetstagar-rättigheter och internationella avtal

I ett internationellt perspektiv är diskussionen om grundläggande löntagar-rättigheter påfallande lam i Sverige. En orsak härtill är väl att facket sett kollektivavtal och arbetsrättslig lagstiftning som de centrala medlen genom vilka man kan slå vakt om medlemmarnas intressen. Från facklig synpunkt har det också historiskt sett funnits flera rationella skäl för att hävda en dylik linje. Huvudskälen förtjänar att kort nämnas.

För det första har konstitutionella i grundlagen inskrivna rättigheter traditionellt uppfattats ge skydd åt den enskilda medborgaren i förhållande till statsmakten. Däremot har de som huvudregel inte ansetts reglera förhållande mellan enskilda, t ex förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Och

den anställdas skyddsbehov, som regleringen syftat att tillgodose, har uttryckligen funnits i förhållande till arbetsgivararen. Mot bakgrund av detta faktum i förening med den under långa tider förhärskande folkhemsideologin, som uppfattade staten som en beskyddande bundsförvant i förhållande till arbetstagararna, var det fullt naturligt att man ansåg att den enskilda arbetstagararen inte behövde några konstitutionella skyddsgarantier.

För det andra har diskussionen om konstitutionella rättigheter i arbetslivet framförallt fokuserats på frågan om den negativa föreningsrätten, dvs rätten för den enskilda att stå utanför facket. Den negativa föreningsrätten har ju länge varit en tvistefråga, som historiskt sett emanerat från arbetsgivararens strävanden att förhindra facklig organisering. Också i Sverige har facket befarat att medlemsvärningen kunde försvåras och fackets ställning försvagas om den negativa föreningsrätten kodifieras.

Den tredje bevekelsegrunden för en restriktiv inställning till grundlagsfästa arbetstagar-rättigheter har varit att man inte velat stärka domstolsväsendets och framförallt de allmänna domstolarnas

¹⁵ Jfr Kompetensutredningens slutbetänkande, SOU 1992:7, s 91, där ledamoten från SAF Rolf Lindholm menar att det är "helt oacceptabelt att göra företagens kompetensutveckling, som är en integrerad del av företagsledning och chefskap, till en fråga som är reglerad i kollektivavtal." Till saken hör dock att själva utredningen inte förutsatte kollektivavtalsreglering på denna punkt, men att Lindholm tolkade läget som så att det är "svårt att undvika att det man skulle bli överens om på det lokala planet skulle få karaktären av ett kollektivavtal".

roll vad gäller prövningen av förfaranden på arbetsmarknaden. Kollektivavtal och arbetsrättslig reglering hanteras ju främst av arbetsdomstolen, där arbetsmarknadsparterna har ett stort inflytande. Rättigheter som åtnjuter konstitutionellt skydd och regleras i lag skall däremot tillämpas av de allmänna domstolarna.

Den traditionella svenska inställningen till internationella konventioner på arbetsmarknadens område verkar ha präglats av en syn, som utgår från att dessa främst har betydelse och skall äga tillämpning i länder med mindre väl utvecklade arbetsmarknadssystem. Eventuella svenska tillkortakommanden har – inte helt utan fog – närmast setts som formella petitesser. Inställningen till internationella konventioner med arbetsrättslig anknytning har varit pragmatisk och icke-legalistisk, i något fall rentav lättvindig. Denna tradition förefaller fortfarande leva kvar. Den kommer bl a till uttryck i det att Sverige hade påtagliga problem med att avtalsenligt implementera EG:s arbetsrättsliga lagstiftning i enlighet med EES-avtalet som trädde i kraft från början av år 1994.¹⁶ Inställningen kommer också till synes i att ILO (International Labour Organization) under de senaste åren påfallande ofta behandlat svensk lagstiftnings förenlighet med ILO:s konventioner. I juni år 1994 meddelades tex att den svenska regeringen fällts av ILO för brott mot en central ILO-konvention. Brottet bestod i att man vid införande av ändrade regler om anställningsskydd, som infördes från början av år 1994, lät reglerna få full genomslagskraft också på redan ingångna kollektivavtal (*Dagens Nyheter* 26.6.1994).

3.2. Den förändrade situationen

Det är allt annat än självklart att de traditionella bevekelsegrunderna för en relativt restriktiv inställning till individuella arbetstagarrättigheter i grundlag eller internationella överenskommelser är hållbara i dag.¹⁷

Den internationella synen på konstitutionella rättigheters skyddsområde och syfte har förändrats. 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. Detta är naturligt. Den enskilda individen har ett klart intresse av rättskydd mot kränkning av personlig integritet, telefonavlyssning eller brevhemlighet oberoende om det är statsmakten eller någon annan som utför kränkningen. På samma sätt kan skyddet mot etnisk, politisk eller könsdiskriminering konstrueras som en generell grundrättighet mot diskriminering (och inte endast mot diskriminering från statens sida). Utvecklingen är allmänt erkänd, senast konstaterade Fri- och rättighets-

¹⁶ Sålunda påtalade EFTA:s övervakningsmyndighet den 2.5.1994 att Sverige inte uppfyllde sina förpliktelser enligt EES-avtalet, emedan man underlåtit att avtalsenligt implementera direktivet om företagsöverlåtelser (77/187 EEG). Från början av 1995 skedde dock avtalsenlig implementering, se regeringens proposition 1994/95:102. Ett annat exempel utgör EFTA-domstolens dom 20.6.1995 där domstolen underkände den svenska lönegarantilagen (1992:497) § 9 a.

¹⁷ Se även diskussionen i Demokratirådets rapport (1995, s 87–100).

kommittén, som presenterade sitt betänkande år 1993, att det i vissa fall kan finnas skäl att i grundlag inta regler som gäller förhållandet mellan enskilda (SOU 1993:40, s 173). Frågan om vilka individuella rättigheter i arbetslivet som kan förtjäna konstitutionellt skydd förbigick man dock nästan helt med hänvisning till pågående reformarbete på arbetsrättens område. Endast den negativa föreningsfriheten granskades närmare av kommittén (SOU 1993:40, s 147–175). Frågan om vilka värden och rättigheter som bör stå i en särställning och åtnjuta särskild helgd också inom arbetslivet är i dag tack vare en ändrad syn på grundrättigheternas skyddsområde relevant på ett helt annat sätt än tidigare.

I svensk domstolspraxis har dock inställningen till grundrättigheter varit minimalistisk.¹⁸ Detta kom bland annat till synes i det i offentligheten uppmärksammade Värö-bruk fallet (AD 1994:79). I detta fall hade en processoperatör K sagts upp från sin anställning vid ett pappersbruk på grund av att han enligt arbetsgivarens mening varit illojal mot arbetsgivaren. Arbetsgivaren gjorde gällande att K i olika sammanhang brutit mot sin tystnadsplikt och överskridit sin rätt att kritisera arbetsgivaren. Vad som lades arbetstagararen till last innefattade bl a publicering av uppgifter i en arbetsplatstidning, uttalanden i en kommunal fullmäktigedebatt och i ett radioprogram samt ingivande av skrivelser till myndigheter. Domstolsprövningen gällde bl a om det förelåg saklig grund för uppsägning enligt lagen om anställningsskydd. Domstolen kom efter en noggrann analys av de påstådda förfarandena

fram till att det inte förelåg saklig grund för uppsägning. Detta var i och för sig inte särskilt uppseendeväckande, det intressanta i detta sammanhang är hur domstolen förhöll sig till arbetstagarans yrkanden på att regeringsformens stadganden om yttrande och tryckfrihet skulle tillämpas i målet, emedan de förfaranden som lades K till last endast innebar att han utnyttjade grundlagsfästade medborgerliga fri- och rättigheter. Domstolens resonemang lydde till denna del på följande sätt:

”...Arbetsdomstolen utgår dock vid bedömningen av om saklig grund förelåg för uppsägningen av K från vad som hittills varit den förhärskande uppfattningen, nämligen att tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen inte reglerar förhållandet mellan enskilda, tex – som i nu förevarande mål – arbetsgivare och arbetstagarare på den privata arbetsmarknaden. Det finns nämligen knappast något stöd för arbetstagarans uppfattning att reglerna i dessa författningar, och för övrigt inte heller de andra författningsregler som arbetstagaransidans åberopat, skulle utgöra ett hinder mot uppsägning eller avskedande av en arbetstagarare med anledning av brott mot den tystnadsplikt som anses vara förenad med en anställning på den privata arbetsmarknaden...”

Integrationsutvecklingen och domstolskontrollen av vissa internationella konventioner har lett till att arbetslivets konflikter juridifierats på en internationell nivå. EG-domstolen har proklamerat att grundrättigheter utgör en del av den rättsordning som domstolen garan-

¹⁸ Se tex AD 1991:45 och AD 1991:106.

terar.¹⁹ Dessa grundrättigheter bör garanteras såväl vid myndighetsutövning inom EU som då medlemsstaterna implementerar EG-rätt. I Maastricht-avtalet har man dessutom uttryckligen inskrivit att grundrättigheterna utgör allmänna principer för gemenskapsrätten (artikel F).

Min poäng är att det gamla argumentet mot grundrättigheter, som bygger på att man inte vill överlåta på domstolarna att bestämma i arbetslivsfrågor, inte är hållbart i dag. I dag gäller frågan i vilken utsträckning utformning och övervakning av grundläggande rättigheter bevaras på nationell nivå genom inkorporering av regler, som svenska domstolar har rätt att tillämpa, och i vilken utsträckning rättstillämpningen helt och hållet överläts till internationella organ. Genom att på nationell nivå kodifiera grundrättigheter i arbetslivet kan man åstadkomma att tillämpningen av dem även primärt blir en nationell angelägenhet.

Diskussionen om konstitutionella rättigheter har på ett olyckligt sett koncentrerats på den negativa föreningsfriheten. Den negativa föreningsfriheten är dock endast en aspekt av problematiken och dessutom förefaller det sannolikt att den internationella rättsutvecklingen löser frågan för Sveriges del.

Europakonventionen artikel 11.1 innehåller ett stadgande som utsäger att "envar skall äga rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, däri inbegripet rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen". Bestämelsen har av Europadomstolen successivt och mot konventionsskribenternas ursprungliga avsikter utvidgats till

att avse negativ föreningsfrihet. I fallet *Young, James and Webster*²⁰ från år 1981 hade klagandena, som var anställda vid British Rail, avskedats på grund av att de vägrat ansluta sig till en fackförening. När de anställdes hade inget krav på facklig anställning funnits, men ett *closed shop*-system infördes senare. Domstolen ansåg att kravet på facklig anslutning var en konventionskränkning, men tog inte explicit ställning till om konventionen skulle anses omfatta den negativa föreningsrätten. Fallet *Sigurður A Sigurjónsson*²¹ från 1993 gällde en isländsk taxichaufför. Han hävdade att isländsk lag, enligt vilken medlemskap i föreningen för taxichaufförer utgjorde en förutsättning för rättighet att yrkesmässigt köra taxi, stod i strid mot artikel 11 i Europakonventionen. Europadomstolen gav honom rätt. I domen konstaterar Europadomstolen uttryckligen att artikel 11 omfattar en negativ föreningsrätt.

Mot bakgrund av att Sverige, som sedan långt tillbaka i tiden ratificerat Europakonventionen, även från början av år 1995 har inkorporerat den i svensk rätt torde det förhålla sig så att den negativa föreningsfriheten utgör en integrerad del av den nationella svenska rättsordningen. Detta behöver i och för sig inte vara särskilt omvälvande. Så länge den negativa föreningsfriheten ges en förnuftig tolkning, som inte begränsar normala former för medlems-

¹⁹ Se fallet 44/79 *Hauer* (1979) ECR 2727 och 5/88 *Wachauf* (1989) ECR 2609.

²⁰ Dom 1981-08-13, A No 44.

²¹ Dom 1993-06-30, 24/1992/369/443.

värkning, inbördes facklig solidaritet m m torde facket i Sverige med lätthet kunna anpassa sig till denna.

Det är dock inte endast förändringar i rättssystemet som gör att frågan om grundläggande arbetstagarättigheter kommer i en ny dager. Uppsplittningen av arbetsmarknaden, där anställda "utkontrakteras" och formellt görs till egna företagare, skapar ett reellt behov av rättigheter som kan återopas också av dem som faller utanför den arbetsrättsliga lagstiftningens skyddsnet.

3.3. Rättspolitiska reflexioner

Min slutsats blir att frågan om grundläggande rättigheter för löntagarna på arbetsmarknaden kommit i fokus på ett helt annat sätt än tidigare. Det är därför i mitt tycke överraskande att den statliga fri- och rättighetskommittén så lättvindigt förbigick dessa frågor. I betänkandet behandlas fackliga rättigheter helt kort, men också här inskränker man sig till att beröra de traditionella – och i och för sig viktiga frågorna – om organisationsrätt, rätt att ordna fackliga möten, att bedriva facklig propaganda och agitation samt förhandlingar.

Det är motiverat att fråga vilka löntagarrättigheter – vid sidan av yttrande- och meddelarfriheten – som kan förtjäna särskilt skydd. Några illustrerande preliminära exempel kan ges. Rätten till en trygg arbetsmiljö kan t ex innefatta en rätt att vägra utföra arbete som innebär omedelbar fara för liv och hälsa. Denna rätt finns redan i dag förutsatt i arbetsmiljölagen (3 kap 4.2 §), men gäller ett så viktigt intresse att det kunde förtjäna att kodifieras som allmän grundrättighet. Rätten till personlig in-

tegritet på arbetsplatsen kunde som grundrättighet få ökat genomslag i praxis. Rätten till medbestämmande, utbildning och praktik i arbetslivet är så centrala att de kunde förtjäna konstitutionellt skydd, detsamma gäller rättigheter som ingår i EG-rättssystemet såsom rätt till fri rörlighet för arbetstagare och rätt till icke-diskriminering. Ett konstitutionellt skydd mot att anställningsförhållanden avslutas på ogrundade orsaker kunde erbjuda ett visst minimiskydd mot godtycke i samband med provanställningar och visstidsanställningar, där skyddet i dag är obefintligt.

Lärdomen av det ovan refererade Värö-brukfallet i AD är att inga principiella förändringar i synen på grundrättigheternas betydelse på arbetsplatsen kan förväntas ske utan lagändringar. Den traditionella, minimalistiska inställningen till grundrättigheter inom arbetsrätten är väl förankrad i rättspraxis och AD baserade också i Värö-brukfallet sin analys på ett sådant resonemang. AD menar alltså att anställningsförhållandet försätter de medborgerliga grundrättigheterna ur spel, eller annorlunda uttryckt, att dessa rättigheter inte är relevanta för den arbetsrättsliga bedömningen. Dessutom tycks AD utgå från att den anställda åtminstone i någon utsträckning kan avtala bort sina konstitutionella rättigheter.

Arbetsdomstolen resonerar på ett sätt som enligt min uppfattning är föråldrat, även om det kan försvaras inom ramen för tidigare praxis. Den nya internationella arbetsrätten, som ger hög prioritet åt individuella grundrättigheter, gör dock med nödvändighet sitt intåg också i Sverige. Det är därför dags att diskutera hur ett sådant rätts-

skydd bäst kan inlemmas i det svenska systemet. Detta är viktigt också av den orsaken att diskussioner om näringsidkares och arbetsgivares rättigheter i allt högre grad kommer att föras i konstitutionella termer. Om inte dessa rättigheter och intressen därvid kan avvägas mot andra rättigheter och intressen av samma konstitutionella dignitet blir slutresultatet lätt allt annat än avvägt och balanserat.

4. Flexibilitetsbehovet

Det finns en omfattande litteratur kring frågan om arbetsmarknadsregleringen och flexibiliteten. Diskussionen sönderfaller dessutom i ett antal mer eller mindre separata delfrågor. I detta sammanhang nöjer jag mig med att kort kommentera två viktiga diskussioner.

Den första gäller kravet på en decentralisering av avtalssystemet (Bruun 1994a, s 30–34). Man vill flytta ner kollektivavtalen från branschnivå till den lokala nivån. Ibland återfinns även ett krav på att individualisera avtalsverksamheten så att de enskilda medarbetarna kan ingå egna avtal.

Det förefaller uppenbart att en utveckling i denna riktning ägt rum. Några systematiska undersökningar som skulle utvisa dess omfattning torde däremot inte föreligga. Det står klart att utvecklingen i första hand har skett inom ramarna för kollektivavtalen på branschnivå. Det är också detta som tycks vara den centrala skiljelinjen i synen på lokala avtal. Så gott som alla aktörer förefaller medge att de ökande variationerna i arbetslivet också bör återspeglas i utökad avtalskompetens på lokal nivå. Facket och arbetstagsidan

vill att detta skall ske inom ramen för det branschvisa kollektivavtalet med möjlighet att föra upp konflikter på branschnivå. För SAF förefaller lokala avtal vara ett sätt och medel att uttryckligen ta avstånd från centrala branschavtal och något som förväntas ersätta dessa. Den sistnämnda inställningen har stora maktpolitiska implikationer, den förutsätter en radikalt försvagad ställning för fackförbunden i framtiden. Ett dylikt krav på flexibilisering innebär i själva verket att man definitionsmässigt utgår från att försvagad facklig ställning är lika med ökad flexibilitet. Det finns därför skäl att betona att det rent principiellt är fullt tänkbart att decentralisera och flexibilisera systemet inom ramen för rådande avtalsstrukturer och med bevarande av ett starkt fackligt inflytande.²²

Det andra flexibilitetsbehovet betonas ofta i sysselsättningsdebatten. Här utgår man från att avreglering är nödvändig. Den arbetsrättsliga regleringen höjer kostnader, åstadkommer arbetslöshet, effektivitetsförluster m m. Åtgärdsprogrammet finns också formulerat: Öka rätten till provanställningar och viss-tidsanställningar, sänk uppsägningströskeln för anställda, förkorta uppsägningstider, minska ersättningar för olaga uppsägning, luckra upp turordningsregler, öka löneskillnaderna m m!

Det finns inga klara belägg för att dylika avregleringsåtgärder är effektiva. Tvärtom visar ett flertal undersökningar

²² Den danska utvecklingen ger klara antydningar i dylik riktning. Se Due *et al* (1993).

att ringa sysselsättningsfrämjande verkningar har åstadkommit, då man i olika länder gripit till dylika åtgärder (Blank & Freeman 1994, s 21-41; Deakin & Wilkinson 1994, s 310).

Det är dock inte endast normernas faktiska innehåll som är styrande för företagens beteende, utan även hur de upplever normerna. Kritiken mot normsystemet är såpass intensiv och massiv att man kan tala om en legitimitetskris för den arbetsrättsliga regleringen.

Det är därför allt skäl att ta kritiken på allvar och diskutera på vilka punkter samhälls- och sysselsättningsutvecklingen gör det befogat att anpassa den arbetsrättsliga regleringen till en ny verklighet. Det förekommer påståenden om att en sex månaders provanställningstid många gånger kan te sig kort inom modern produktion med komplicerade arbetsuppgifter, svår teknik och krav på grupparbete. Påståendet förefaller inte orimligt. Å andra sidan menar jag att en förlängd provanställning till t ex ett år också – i flagranta missbruksfall – bör ge den anställda möjligheter att rättsligt pröva om förutsättningarna, dvs intresset att utreda den anställdas lämplighet för jobbet, förelåg.

Verkningarna av den sk företrädesrätten till återanställning tal också att diskuteras. I dag har den som uppsagts på grund av arbetsbrist enligt lag en företrädesrätt att bli anställd om arbetsgivaren behöver nyrekrytera inom ett år från det anställningen upphörde. I debatten påstås att många arbetsgivare väljer olika alternativa strategier (övertidsuttag, uthyrning av arbetskraft, tjänsteleverantörer m m) framför nyrekrytering under företrädestiden för att

undvika att behöva återanställa en misslaglig person. Ifall ett dylikt beteende förekommer oftare än i enstaka undantagsfall finns allt skäl att överväga om inte sysselsättningsintresset motiverar en omprövning av *företrädesrätten*.

Utvecklingen har också gått i riktning mot att antalet atypiska anställningsformer har ökat. Det är en angelägen uppgift att gå igenom det arbets- och socialrättsliga regelsystemet och se till att personer som arbetar inom dylika anställningar inte gör oskäliga *väl-färdsförluster*.

Personligen menar jag alltså att det finns utrymme både för en översyn och en behärskad och välöversagd uppmykning av vissa regler som kan tänkas verka sysselsättningshämmande. Å andra sidan vill jag betona att en viss grundtrygghet för de anställda är viktig. Det står nämligen klart att endast anställda som känner sig någorlunda trygga på sin arbetsplats kan fungera effektivt i enlighet med det moderna arbetslivets krav (Gustavsen *et al* 1995, s 80).

5. Avslutning

Jag har försökt visa att det i flera avseenden finns reformbehov inom arbetsrätten. Vidare hävdar jag att vissa av de uppfattningar arbetsmarknadsparterna på bägge sidor representerar är orealistiska. Ytterligare har det framgått att skilda förnyelsebehov av arbetsrätten kan tänkas attrahera olika parter.

Kanhända denna sistnämnda utgångspunkt kunde skapa grogrund för att man trots rådande konfrontationsattityd kunde förhandla sig fram till ett nationellt, balanserat och hållbart åtgärdsprogram. Jag tror nämligen att parts-

samarbetet trots allt behövs också i framtiden. Det behövs för EG-politiken (Bruun 1994b, s 48), för sysselsättningen och inte minst för att undvika en situation där det arbetsrättsliga regelsystemet omredigeras vart fjärde år med hjälp av improviserade hugskott, som förväntas ge snabba politiska poäng.

Referenser

- Adlercreutz, A (1964), *Arbetstagarbegreppet. Om arbetstagarförhållandet och därtill hörande gränsdragningsfrågor i svensk civil- och socialrätt*. Norstedts, Stockholm.
- Aronsson, G & Sjögren, A (1994), *Samhällsomvandling och arbetsliv. Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Arbetsmiljöinstitutet, Solna.
- Blank, R M & Freeman, R B (1994), "Evaluating the Connection between Social Protection and Economic Flexibility", i Blank R M (red) *Social Protection versus Economic Flexibility – Is there a Trade-Off?* The University of Chicago Press, Chicago and London, s 21–41.
- Bruun, G & Nilsson, T (1995), *Arbetsutveckling och förbättrad produktivitet – en utvärdering av Arbetslivsfonden. School of Business' Research Reports 1995:2*, Stockholm.
- Bruun, N (1994a), "The Transformation of Nordic Industrial Relations", i *Transformation of the Nordic Industrial Relations in the European Context*, IIRA 4th European Regional Congress, Helsinki 1994, s 15–43.
- Bruun, N (1994b), "Svensk praxis i EU?" *Tiden* 6/94, s 41–48.
- Bruun, N, Gislason, A, Kemppainen, P, Nielsen, R & Töllborg, D (1992), *Koncernarbetsrätt i Norden*. Nerenius & Santérus förlag, Göteborg.
- Bruun, N, Nielsen, R & Töllborg, D (1994), "Corporate Labour Law in a European and Nordic Perspective", i *The Future of the Nordic Model of Labour Relations – Three Reports on Internationalization and Industrial Relations*. Nord 1993:36. Nordic Council of Ministers. Århus, s 167–240.
- Bruun, N, Nielsen, R & Töllborg, D (1995), "Europeiska företagsråd i ett nordiskt perspektiv". *Juridisk Tidskrift* 1994–95 nr 5, s 917–935.
- Deakin, S & Wilkinson, F (1994), "Rights vs Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards". *Industrial Law Journal*, vol 23, nr 4, 289–310.
- Demokratirådets rapport 1995. *Demokrati som dialog* (1995), Rothstein, B (red) SNS förlag, Stockholm.
- Due, J, Madsen, J S & Jensen, C S (1993), *Den danske model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Fahlbeck, R (1989), *Praktisk arbetsrätt*. Liber, Lund.
- Gustavsen, B (1990), *Vägen till bättre arbetsliv. Strategier och arbetsformer i ett utvecklingsarbete*. Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Gustavsen, B, Hofmaier, B, Ekman Philips, M & Wikman, A (1995), *Utvecklingslinjer i arbetslivet och Arbetslivsfondens roll*. SNS förlag, Stockholm.
- Harbridge, R (1993), "Bargaining and the Employment Contracts Act: an overview", i Harbridge, R (red) *Employment Contracts: New Zealand Experiences*. Victoria University Press, Wellington, s 31–52.
- Hvid, H & Møller, N (1992), *Det udviklende arbejde*. Fræmad, København.
- Hydén, H (1985), *Arbetslivets reglering*. Liber förlag, Lund.
- Kommittédirektiv 1995:30. Kommission om den svenska arbetsrätten.
- Lundgren, H (1994), *Heliga kor och bilden av framtiden – om systemskiftet på arbetsmarknaden*. SAF, Stockholm.
- Lunning, L (1989), *Anställningsskydd. Lagtext med kommentarer (7 uppl)*. Allmänna förlaget, Stockholm.
- Regeringens proposition 1973:129. *Trygghet i anställningen*.
- Rose, D, Marshall, G, Newby, H & Vogler, C (1987), "Goodbye to Supervisors?" *Work, Employment & Society*, vol 1, nr 1 s 7–24.

- Sandström, T (1979), *Privatjustis mot anställda. En studie av disciplinrättskipningens grunder*. Studentlitteratur, Lund.
- Scanorama, "Power to the people". Intervju med Bert-Olof Svanholm gjord av Ulf Nilson, July/August 1995, s 91–92.
- Schmidt, F m fl (1994), *Löntagarrätt*. Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av T Sigeman, under medverkan av R Eklund, H Göransson, och K Källström. Juristförlaget, Stockholm.
- SOU 1992:7. *Kompetensutveckling – en nationell strategi*. Slutbetänkande från Kompetensutredningen. Stockholm
- SOU 1993:40. *Fri- och rättighetsfrågor*. Delbetänkande av Fri- och rättighetskommittén. Del A och B. Stockholm.
- Svensäter, L (1991), *Anställning och upphovsrätt*. Om det enskilda anställningsförhållandets reglering och dess grunder samt om konsekvenserna av att framställda resultat omfattas av 1 § upphovsrättslagen. Norstedts förlag, Göteborg.
- Villkoren för nya arbeten* (1995), Moderaterna, programförslag september. Stencil.