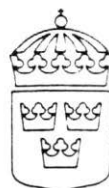


# Motion till riksdagen

1989/90:A724

av Lars Werner m. fl. (vpk)

Demokratiska rättigheter på arbetsplatserna m.m.



Mot.  
1989/90  
A724

## Sammanfattning

Vpk presenterar i nedanstående motion en analys av arbetslivets och arbetsrättens utveckling, arbetsköparnas och SAF:s roll, socialdemokratins och LO:s roll samt den radikala rörelsens resultat och vpk:s roll och alternativ.

Demokrati i arbetslivet är 90-talets största fråga. Vpk föreslår därför att en arbetsrättskommission tillsätts. Kommissionen skall ha en majoritet av fackliga representanter. I en referensgrupp skall arbetsköparrepresentanter kunna göra sin röst hörd.

Dessutom har vpk i motionen 47 förslag som omedelbart kan genomföras och förbättra de demokratiska villkoren i arbetslivet. Denna motion hänger ihop med ett flertal andra motioner i den allmänna motionstiden och som ingår i ett helhetsgrepp som vpk tar över arbetslivsfrågorna.

## 1. 1900-talet och arbetsplatserna – allmänt

Övergången från 1800-talet till 1900-talet innebar slutet för jordbruket som huvudnäring för svenska folket. Industrialismen bröt sönder ett stelt och stagnerat samhälle. Detta ledde till en snabb och löftesrik utveckling, inte minst för den framväxande arbetarrörelsen.

1900-talet medförde en stor folkomflyttning från glesbygd till tätort. I arbetarrörelsens barndom var huvudfrågorna rätten att organisera sig fackligt, allmän rösträtt och åtta timmars arbetsdag men också att bryta ner det då mycket tydligt skiktade klassamhället. Arbetarrörelsen kämpade för sociala och ekonomiska reformer, för hygieniska bostäder, för rätten till sjukvård och fri skolgång.

Rätten att organisera sig fackligt möttes av brukspatroner och industriägare med ett oerhört motstånd. Men den mycket starka och breda utomparlamentariska rörelsen i form av arbetarrörelsen, som kämpade för människovärde och rätten att bli erkänd som motpart och i förlängningen för makten över sin arbetssituation, klarade den striden. 1906 erkände SAF föreningsrätten men endast på villkor att arbetsgivarens maktmonopol över ledningen och fördelningen av arbetet som reellt existerade också erkändes av arbetarrörelsen.

Detta "kontrakt" om klassfred hade både för- och nackdelar för arbetar-

klassen. Till fördelarna hörde att den materiella standarden kunde höjas och att fackföreningsrörelsen kunde utvecklas och växa. Till nackdelarna hörde att makten på arbetsmarknaden inte rubbades. "Kontraktet" var villkorat så att inflytandeåtgärderna bara angick företagsledningen. Detta medförde problem för kraven på de anställdas inflytande på jobben, som vi fortfarande lider av, vilket vi ska återkomma till längre fram.

Det effektivaste vapnet som arbetarrörelsen nyttjade i stor skala under slutet av 1800-talet och början av 1900-talet var strejkvapnet. Strejken var och är arbetarnas och fackföreningarnas främsta motvikt mot arbetsköparnas makt och ägande till produktionsmedlen. Strejkrätten är en av de mest grundläggande demokratiska fri- och rättigheterna. Strejk tillgrips mycket sällan som något annat än som en sistahandsutväg, när alla samtal och förhandlingar prövats utan resultat, mycket ofta i kombination med provokationer från arbetsköparen. De omfattande strejker, ibland i storstrejkens form, som ägde rum i arbetarrörelsens barndom var ett uttryck för det desperata läge man befann sig i samt arbetsköparnas hårdnackade motstånd mot alla de krav som rörelsen reste.

Som en följd av den utomparlamentariska kampen, den fackliga rörelsens framväxt, enhet och styrka och strejkvågorna erkändes till slut föreningsrätten, den allmänna rösträtten och åttatimmarsdagen.

## 2. Kampen för ekonomisk demokrati

1900-talets första decennier medförde också att striden om rösträtten och den reglerade arbetstiden vanns. Men kampen mot arbetsköparnas maktmonopol på arbetsplatserna var inte vunnit. Ekonomisk demokrati och de arbetandes rättigheter på arbetsplatsen var och är en maktfråga. Redan 1920 tillsatte den första socialdemokratiska regeringen två utredningar, en om socialisering och en om industriell demokrati. Förslaget från den senare om inrättande av rådgivande driftsnämnder med representanter för de anställda röstades ned av riksdagen. Många ville då gå längre; facket förde fram kraven på avskaffandet av arbetsköparnas makt över anställningsförhållanden, arbetsledning och att driftsnämnderna skulle ha beslutanderätt över tillsättandet av förmän.

Men 1928 kom nya lagar som inskränkte strejkrätten och minskade fackföreningsrörelsens manöverutrymme. 50 år senare skärptes strejkförbudet ytterligare.

Arbetarrörelsen krävde en demokratisk arbetsledning, men det tänkande som blev gällande på arbetsplatserna var något helt annat. Så här skrev Fredric W Taylor i boken "Rationell arbetsledning":

Allt tankearbete som utföres av arbetaren på grundval av hans personliga erfarenhet, måste under det nya systemet utföras av arbetsledningen i enlighet med vetenskapliga lagar.

Taylors "vetenskapliga" budskap är: arbetaren ska jobba i sitt anletes svett, så sköter arbetsledningen tänkandet.

Den s.k. taylorismens inflytande över arbetslivet har under 1900-talet ständigt ökat.

Taylorismen har även slagit igenom inom den offentliga sektorn. Tayloris-

men har berövat de anställda möjligheten att utveckla sin intellektuella kapacitet som tänkande varelser och sin kreativitet men också verkat som ett hinder för en förnyelse/demokratisering av arbetsorganisationen.

Mot. 1989/90  
A724

## 2.1 Steget som aldrig togs

När det gäller makten och inflytandet över arbetsplatserna och beslut angående investeringar, arbetsmiljö, inriktning av produktionen, arbetsorganisation och arbetsledning osv. har reellt ingen avgörande förändring skett sedan arbetarrörelsens barndom. "Det tredje steget", som LO propagerade för på 40-talet och som avsåg den ekonomiska demokratin (de två första stegen var politisk och social demokrati) har fortfarande inte tagits.

Beslut som rör människors sysselsättning, orters överlevnadsmöjligheter och mycket som påverkar vår livsmiljö tas fortfarande i slutna direktörs- och styrelserum. Därför måste kraven fortsätta att resas av pionjäreernas barnbarn och barnbarnsbarn: för ekonomisk demokrati, för de arbetandes fri- och rättigheter på arbetsplatserna och för ett nedbrytande av den maktkoncentration som bara ökar inom det privata näringslivet.

1946 kom det s.k. företagsnämndsavtalet, där de anställda fick representation i företagsnämnder som dock bara fick en rådgivande karaktär. Dessa kom inte att genomgripande demokratisera produktionslivet. Arbetsköparnas makt var i stort sett oinskränkt. Företagsnämnderna fungerade dåligt.

## 2.2 Nya lagar på 60-talet

På 60-talet ökade åter diskussionerna inom arbetarrörelsen om företagsdemokratin. I bakgrunden fanns viktiga förändringar av det svenska samhället och ägandet. I LO:s 20-punktsprogram, "Fackföreningsrörelsen och företagsdemokratin", konstaterades att "arbetet" fortfarande var i underläge och att åtgärder måste vidtas för att stärka de anställdas makt. Metals kongress 1969 blev en kraftig manifestation för inflytande på arbetsplatserna och samma år tillsatte LO en arbetsgrupp som fick i uppgift att ta fram ett förslag till handlingsprogram för ökat inflytande och företagsdemokrati.

1969 exploderade arbetsplatskampen genom gruvstrejken, som skakade både arbetsköparna och den reformistiska delen av arbetarrörelsen. Flera andra stora strejker genomfördes och hela diskussionen om företagsdemokrati och vikten av förändringar i arbetslivet fick ett kraftigt uppsving. Trycket i basen var inte att missta sig på och kunde inte nonchaleras.

Till LO-kongressen 1971 hade inte mindre än 25 motioner skrivits som tog upp krav på ökad företagsdemokrati. Den snabba strukturrationaliseringen, flyttlasspolitiken, ökande arbetsmiljöproblem och bristande inflytande i arbetsorganisationen var andra bakgrundsfaktorer i denna rörelse. Arbetsköparnas s.k. fria rätt att leda och fördela arbetet i enlighet med § 32 ifrågasattes.

Drivkraften bakom hela den företagsdemokratiska diskussionen handlade om att hävda arbetets rätt på arbetsplatserna. De anställda krävde makt över sina arbetsförhållanden. Arbetarrörelsen var på frammarsch och förhoppningarna var stora på de nya reformer som antogs i riksdagen i mitten av

70-talet på arbetsrättens område med medbestämmandelagen (MBL) som kronan på verket.

Andra lagar som tillkom var bl.a. lagen om anställningsskydd (LAS), arbetsmiljölagen (AML) och förtroendemannalagen (FML).

Mot. 1989/90  
A724

### 3. Kännetecken för utvecklingen på 1970- och 1980-talen – allmänt

En mycket stor förändring av arbetslivet under 70- och 80-talen innebar den snabba expansionen av den offentliga sektorn. Nya arbetstillfällen skapades och kvinnornas roll förändrades. Kvinnornas andel av de lönearbetande ökade och svenska kvinnor har idag den högsta förvärvsfrekvensen i Europa.

De senaste årtiondena har medfört en ökning av tjänstesektorn, särskilt den privata. De tekniska betingelserna har förändrats i många yrken. Datorn har blivit 80-talets arbetsredskap i många yrken. Arbetsuppgifter typ övervakning, kontroll och service inom industriprocessen har ökat snabbare än det rena produktionsarbetet.

Servicesektorn inom vård, omsorg, handel och konsultverksamhet har expanderat kraftigt. Sedan början av 80-talet har samtidigt daghemsverksamhet, äldreomsorg, sjukvård och skola fått vidkännas ett minskat ekonomiskt utrymme som sänkt kvaliteten på verksamheten och ökat personalomsättningen.

Parallellt med detta har problemen med den fysiska och psykiska arbetsmiljön ute på arbetsplatserna ökat. Antalet arbetsskadade och förtidspensionerade har stigit. Fortfarande är många arbetsmiljöer dåliga och inte anpassade till de anställdas förutsättningar. Speciellt hög är ökningen av förslitningsskador inom traditionella kvinnoyrken som t.ex. barn- och äldreomsorg.

Få orkar arbeta på heltid under en längre period inom dessa områden utan väljer självmant att arbeta deltid, inte bara av familjeskäl utan också på grund av arbetets tyngd.

Ojämligheten i arbetstyngd och bristande inflytande på många arbetsplatser har också sin motsvarighet på utbildningssidan. Trots att utbildningstiden per person ökat under 70- och 80-talen finns det fortfarande stora grupper med låg skolunderbyggnad. Dessa grupper satsas det generellt sett mycket mindre resurser på per person jämfört med de högutbildade vad gäller fortbildning på arbetsplatserna.

#### 3.1 Sammanhållning kontra nyliberalism

Många på arbetsplatserna står idag helt utanför beslutsprocessen. Det finns ett direkt samband mellan sjukfrånvaro och känslan av delaktighet och gemenskap på arbetsplatsen. Det finns tecken på att den tidigare starka sammanhållningen i arbetslagen och "klassgemenskapen" på jobbet börjar tunnas ut. Självförtroendet bland lågavlönade och inom arbetarklassen som helhet sjunker. Den utvecklingen går parallellt med den nyliberala individualiseringen som mer och mer slagit igenom i samhället och som också vunnit inestg inom delar av arbetarrörelsen och fackföreningsrörelsen.

Individualiseringen inom fackföreningsrörelsen märks bl.a. genom att den solidariska lönepolitiken börjat överges till förmån för individuella lönesystem, personliga uppmuntranssystem, latitudlöner mm. Man kan också tala om en sektorisering även av fackföreningsrörelsen som en följd av utvecklingen på företagsidan. Inte minst syns detta i frånvaron av koncernfackligt samarbete och i ökade problem mellan olika löntagargrupper. Den våg av bolagiseringar som varit mycket stark de senaste åren medför en rad problem ur arbetsrättslig synvinkel t.ex. minskat skydd vid arbetsbristsituationer.

Individualiseringen på arbetsmarknaden och "japaniseringen" fortgår. De anställda ges särskilda individuella förmåner av arbetsköparen, som också satsar på egna utbildningsprogram och framskapandet av företagskänsla. I individualiseringsprocessen ingår också att distans- och hemarbetet ökar.

Storkoncernerna men också den offentliga verksamheten bryts ner i divisioner och bolag. En formellt plattare hierarki brer ut sig, som dock inte reellt för med sig en mer demokratisk arbetsorganisation.

Utvecklingen mot decentralisering och större självständighet i arbetsprocessen motsvaras inte av ett ökat personalinflytande.

I boken "Medborgarnas makt" (1989), en av maktutredningens rapporter, framgår att det inom arbetslivet finns ett stort missnöje bland de anställda med arbetssituationen och möjligheten att påverka. Missnöjet resulterar både i delvis framgångsrika försök till inflytande men också i vanmakt. Generellt är man mer missnöjd med sina möjligheter att påverka på arbetet än vad man är när det gäller sin bostad, barnens barntillsyn, skolan eller sjukvården.

### 3.2 Regional, fördelningspolitisk och finansiell utveckling

Den regionala utarmningen av Norrland och stora delar av Svea- och Götaland har under 70- och 80-talen fortgått. Storstäderna har expanderat ytterligare. Stora bälten av förortsområden runtorstäderna bebos av utflyttade glesbygdsbor.

Finansmarknaden har upplevt ett 80-tal som medfört värdestegringar av aldrig tidigare skådat slag.

Vinstutvecklingen har varit exempellöst god under 80-talet liksom ökningstakten av värdet på aktier.

Denna utveckling är inte bara ett resultat av den kapitalistiska högkonjunkturen utan också en medveten satsning av den socialdemokratiska regeringen genom bl.a. devalveringen 1982, direkt efter valsegern, som syftade till att stimulera vinstutvecklingen i näringslivet.

De stora vinsterna har dock inte lett till en lika snabb ökning av investeringarna utan snarare av likviditeten. En större del än tidigare av överskotten har använts till spekulation – till inköp av aktier i andra bolag, mark och fastigheter utomlands. En större andel av de investeringar som ändå gjorts har hamnat utanför landets gränser jämfört med tidigare.

Korsvist ägande har ökat liksom kapitalkoncentrationen inom det privata näringslivet.

Samtidigt har finans- och valutamarknaden avreglerats och anpassats helt till storfinsansens önskemål.

Den socialdemokratiska regeringens och de borgerliga partiernas strävan att anpassa Sverige till internationella regler, främst E.G:s, har slagit igenom både inom skatte- och finanspolitiken. En stor hotbild inför framtiden utgörs av när EG-anpassningen också slår igenom inom arbetsmarknadsområdet.

Den huvudlinje som utvecklingen följt på arbetsmarknadsområdet under 70- och 80-talet är alltså ur vpk:s synvinkel i stora delar negativ.

Men utvecklingen är sammansatt. Till det positiva hör att arbetslösheten i Sverige hållits på en internationellt sett mycket låg nivå. Kvinnornas ökande andel i förvärvslivet är ett annat positivt drag, liksom den utbyggnad som ändå skett av den offentliga sektorn.

Skattesystemets förändringar har gjort att höginkomsttagarna fått ett ytterligare köpkraftsförspång, vilket kommer att förstärkas under 1990 och 1991 genom den beslutade och föreslagna skatteomläggningen.

Skillnaderna i förmögenhetshänseende har också ökat.

De verkliga höginkomsttagarna har blivit fler och har dessutom tjänat ännu mycket mer under 80-talet, till stor del som en följd av utvecklingen på kapitalmarknaden.

En genomsnittlig anställd har i köpkraft förlorat två månadslöner under de senaste decennierna.

Den sammanlagda arbetstiden per vecka har i genomsnitt stigit under perioden. bl. a. genom ökat övertidsarbete. Samtidigt som detta skett har antalet förtidspensioneringar, långtidssjukskrivna och arbetsskadade ökat kraftigt.

### **3.3 Den offentliga sektorns utveckling – kvinnorna på arbetsmarknaden**

Sedan 70-talets början har den offentliga sektorn expanderat kraftigt, främst inom barnomsorg, äldreomsorg och sjukvård. Idag arbetar ca 1/3 av arbetskraften inom den offentliga sektorn. Ökningen av arbetstillfällen genom den offentliga sektorns utbyggnad har tillsammans med utbyggnaden av den kommunala barnomsorgen varit en förutsättning och en viktig förklaring till den snabba ökningen av kvinnornas förvärvsfrekvens under 70- och 80-talen.

Detta har ur de anställdas och fackföreningsrörelsens synvinkel varit ett positivt inslag i utvecklingen. Detta har självfallet också varit positivt ur samhällets synvinkel; för barnens utveckling, för tillgängligheten av vård för de gamla och sjuka osv. Också för männen har den utbyggda offentliga sektorn varit positiv.

För kvinnornas del har inträdet i lönearbetet inte enbart varit positivt. Å ena sidan har det inneburit en frigörelse från ekonomiskt beroende och förutsättningar för en personlig utveckling i arbetslivet. Å andra sidan har lönearbetet inneburit dubbla bördor och utsugning av kvinnan. Hon har fått bli den nödvändiga arbetskraftsreserven samtidigt som hon fortfarande har huvudansvaret för hemmet och barnen. Det är kvinnornas förvärvsarbete som har räddat standarden i de svenska hushållen under 80-talet. Sverige har idag internationellt sett den högsta andelen förvärvsarbetande kvinnor.

Av kvinnor med förskolebarn kombinerar idag fyra av fem sitt förvärvsarbete med föräldraskap. Detta har blivit möjligt genom utbyggnaden av barnomsorgen, genom utbyggnad av föräldra- och andra försäkringssystem, ge-

nom kvinnors kamp för rätten till en egen försörjning men också på grund av arbetskraftssituationen.

Kvinnors ställning på arbetsmarknaden är dock avsevärt sämre än männens. De arbetar ofta inom branscher med lägre löner som vård, omsorg och handel – och med fysiskt tunga och psykiskt slitsamma arbeten. På senare år finns det signaler om att löneskillnaderna mellan man och kvinna även ökat inom samma yrke. Fortfarande är kvinnorna underordnade en manlig maktstruktur. Det är manliga normer och värderingar som anses vara det normala och som styr organisationen av kvinnornas arbetsplatser.

Det är den hierarkiskt ("uppifrån och ner") uppbyggda arbetsorganisationen som råder, trots att kvinnor hellre arbetar i platta organisationer och trots att dessa utgör en bättre arbetsmodell inom t. ex. den offentliga sektorn. Försök med en arbetsorganisation uppbyggd utifrån kvinnors kunskaper har visat sig ge mycket bra resultat inom hemtjänsten.

Kvinnor arbetar också deltid i större utsträckning än män. På grund av kombinationen med föräldraskapet och lägre avlönade arbeten "väljer" ofta kvinnan/familjen att kvinnan går ned i arbetstid och försämrar därmed sina möjligheter till en rimlig ATP men också ofta till en fortsatt yrkeskarriär på den aktuella arbetsplatsen.

I ökad utsträckning drabbas kvinnor numera av förslitning och arbetsskador jämfört med tidigare. Kvinnor är också av bland annat ovannämnda skäl i mindre utsträckning än män aktiva i fackföreningar och politiska organisationer.

Den reella arbetstiden och arbetstyngden för dubbelarbetande kvinnor, speciellt anställda inom vårdsektorn, har ökat. Fördelningen av hemarbetet mellan män och kvinnor har inte ändrats nämnvärt under de senaste decennierna, utan kvinnorna tar fortfarande störst ansvar för barnen och gör huvuddelen av hemarbetet. Denna ökning i arbetstyngd för kvinnor märks bland annat i ökningen av antalet utbrända kvinnor.

Sedan början av 80-talet har dock den ekonomiska grunden för den offentliga sektorn börjat urholkas. Statsbidrag till kommuner och landsting har minskat. Beskattningsrätten av juridiska personer har fråntagits kommunerna. Undandragandet av primärkommunernas ekonomiska bas har inte kunnat kompenseras fullt ut genom höjningar av taxor, kommunal- och landstingsskatter.

Resultatet har blivit en sämre kvalitet inom den offentliga sektorn, främst inom barn- och äldreomsorgen. Detta har drabbat barnen, de förvärvsarbetande föräldrarna, skolungdomen, patienter inom vården, de äldre och deras anhöriga.

Den försämrade ekonomiska basen i kombination med ett lågt löneläge och krävande arbetsinsatser har lett till att det främst i städerna blivit allt svårare att rekrytera och behålla personalen.

Vakanta tjänster och bristen på vikarier har ökat arbetsbelastningen på och förslitningen av de anställda som stannat kvar, vilket i sin tur har ökat personalomsättningen ytterligare.

Dessa nedskärningar av den offentliga verksamheten har inte varit ödesbestämda utan har skett utifrån medvetna politiska beslut som motiverats utifrån den s.k. tredje vägens politik och från statsfinansiella utgångspunkter.

Kampanjerna mot den offentliga sektorn (och för en privatisering i förlängningen) och kraven på minskade ekonomiska resurser organiserades först av SAF och dess medlemsorganisationer med understöd av borgerliga nationalekonomer och borgerlig press.

Nedskärningarna har dock genomförts av både borgerliga och socialdemokratiska regeringar.

Effekterna av nedskärningarna har framför allt träffat kvinnorna som kollektiv.

### 3.4 Miljöfrågorna i centrum

De senaste decennierna har också medfört att miljöproblemen i Sverige och omvärlden vuxit. Det handlar om en ökning av utsläppen av farliga gifter både i jorden, grundvattnet, sjöar och hav samt i luften. Det handlar om kärnkraftsutbyggnaden och kärnkraftsavfallet och riskerna med en kärnkraftsolycka. Det handlar om skogsöd och övergödning av marker och vatten. Det handlar om en försämrad inomhus- och arbetsmiljö. Fler barn och vuxna drabbas av allergier och astma än tidigare. Det handlar om en snabb ökning av antalet arbetsskador med växande sjukfrånvaro och förtidspensioneringar som följd. Men i takt med försämringarna har också miljöopinionen och miljömedvetenheten i breda folklager vuxit. Det miljötänkande som idag är etablerat i den allmänna opinionen har dock inte slagit igenom i den lagstiftningen eller i arbetsrätten.

Vpk föreslår i annan motion om arbetsmiljön att skyddsombudens stopprätt av arbetet skall utvidgas till att även gälla vid bl a hot mot den yttre miljön.

### 3.5 SAF:s idéer slår igenom

Redan 1964 påbörjade Svenska Arbetsgivareföreningen ett omfattande utredningsarbete av strategisk karaktär avseende arbetslivet. 1965 kom SAF-utredningen "Samarbetet i framtidens företag". Några huvudinslag var ökad effektivitet och produktivitet, ökad arbetstillfredsställelse för de anställda så länge effektivitets- och produktivitetsmålen nåddes samt att företagsledningen skulle balansera olika intressen inom och utom företaget.

I SAF-projektet "Nya fabriker" konkretiserades SAF:s nya strategiska tänkande och hur företagsledningens/arbetsköparnas makt kunde ges en modernare och mer kamouflerad form.

Delegering, decentralisering och målstyrning blev nyckelord, men inte av makten över ekonomi, produktionsinriktning, investeringar osv. Makten skulle självfallet inte delegeras, men det skulle upplevas som att makten flyttades nedåt i organisationen.

SAF talade nu om "samordnande självständighet i små system", om uppdelning av koncerner och företag och dess beståndsdelar i "ekonomiska resultatenheter".

En bantad koncern/företagsledning skulle decentralisera ned ansvaret för verksamheten inom bestämda ekonomiska ramar och produktionsramar. Självstyrande grupper, avdelningar och företag skulle isoleras från varandra och få konkurrera inbördes för att öka effektiviteten och vinsten.



Till detta kom idéer om en modernisering av ledarskapet. Den gamla firrimentaliteten med ordergivning var inte längre ekonomiskt rationell och svarade inte heller mot det allmänna medvetandet i samhället, utan skulle ersättas med "den nya chefsrollen".

Chefen skulle visserligen fortfarande bestämma och ha det yttersta ansvaret men detta skulle inte ske öppet som tidigare utan mer fördunklat och helst utan att det var synligt. Besluten skulle upplevas som om de togs av arbetslagen, av de självstyrande enheterna.

Genom psykologiska metoder samt utvecklande av företagskänsla skulle de anställda på ett naturligt sätt fås att formulera målen på samma sätt som ledningen.

Målet var också att försöka sy in fackföreningen i organisationen och företagsanpassa samarbetet med facket: att också förmå facket att ta ansvar för de uppifrån givna ramarna och produktionsnormerna.

Detta var huvuddragen i den nya arbetslivsstrategi som SAF skisserade upp från mitten på 60-talet för vilken man sedan drivit en långsiktig utomparlamentarisk opinionskampanj för med stora ekonomiska och massmediala resurser i ryggen.

Har då SAF:s arbetslivsstrategi varit framgångsrik? Svaret är i stora stycken ja. Strategin har delvis varit mer framgångsrik än planerat. SAF avsåg i första hand den privata sektorn men SAF:s idéer har till och med börjat dominera även i offentlig verksamhet.

I dag är snart sagt varje verksamhet med självaktning decentraliserad, men detta har alltså inte automatiskt medfört en motsvarande demokratisering.

Fackföreningsrörelsens strävan efter en demokratisering av arbetslivet har inte förmått att stoppa denna utveckling. Dessvärre har SAF:s strategi delvis annammats av fackföreningsrörelsen som numera gärna talar om effektivitet och vikten av att företagen gör stora vinster. Det var länge sedan LO:s ledning på allvar diskuterade vikten av ekonomisk demokrati eller att facket och medlemmarna skulle få bli delaktiga i de viktiga besluten om produktionsinriktning, investeringarna, om makten i företagen.

SAF:s högerkampanjer har pressat tillbaka fackföreningsrörelsen och dessutom påverkat arbetslivsutvecklingen och opinionen ute i samhället.

Kapitalets avgörande makt i företagets ledning och i samhället är orubbad. Dess ställning har snarare konsoliderats. SAF:s tänkande har slagit igenom i samhällsdebatten, landstingskommunal och statlig verksamhet och lyser även igenom i socialdemokraternas agerande och nu senast i SAP:s 90-talsprogram.

### 3.6 Klassarbetet utvecklas

SAF är i och för sig inte emot organisatoriskt starka fackföreningar. De kan i sig gynna SAF:s medlemmar, om de starka fackföreningarna kan ha en återhållande effekt på t.ex. strejker.

Nej, SAF:s huvudlinje är att neutralisera facklig-politisk kamp, att genom samarbete och avtal binda upp facket.

Samtidigt strävar man efter att försvaga fackföreningsrörelsen genom att försöka få bort positiva delar i arbetsrättslagarna.

Den väg som fackföreningsrörelsens ledning ganska tidigt valde, efter de stora strejkvågorna i seklets början, blev samarbete med motparten.

Genom att respektera företagsledningens rätt att leda och fördela arbetet erkändes fackföreningsrörelsen en gång. Genom samtal och frivilliga överenskommelser sökte man nå framsteg för medlemmarna. Samtidigt har man tvingats ta ansvar för dessa avtal, bland annat att strejkförbud skulle råda under kollektivavtalsperioden.

Varje gång fackföreningsrörelsen försökt att driva på utvecklingen mot ekonomisk demokrati t.ex. det tredje steget på 40-talet eller löntagarfonds-förslagen har detta mötts av arbetsköparnas ekonomiskt och opinionsmässigt oerhört starka kampanjer och motstånd. Varför har reaktionen blivit så kraftig?

Jo, man har då träffat själva livsnerven i kapitalets makt. Då bryts också "kontraktet" om klassfred och klassarbete.

Fackföreningsrörelsen har inte haft tillräcklig ekonomi, styrka och slagkraft att möta arbetsköparnas motstånd. Man har heller inte haft ett helhjärtat stöd i dessa lägen av det socialdemokratiska partiets ledning, som fallit undan för opinionstrycket.

Genom ett samarbete med arbetsköparna genom t.ex. MBL har fackföreningsrörelsen byggt upp en stor kader av förhandlare och ombudsmän, fått arbetsköparen att stå för fackföreningslokal och ett antal betalade arbetstimmar till lokala fackliga förtroendemän. Men man har ändå inte lyckats bygga upp den tillräckliga styrkan för att driva igenom avgörande maktförskjutningar ute på arbetsplatserna.

Det starka motståndet som rests när maktfrågorna satts på dagordningen har förskräckt.

Den ideologiska skolningen i fackföreningsrörelsen om de avgörande makt- och demokratifrågorna, om ett socialistiskt samhälle, är dessutom kraftigt eftersatt och har varit det i många år.

I dag är det tveksamt om fackföreningsrörelsens ledning med den numera cementerade klassarbetsfilosofin på allvar åter kommer att ställa frågorna om makten och inflytandet på jobbet på dagordningen. Däremot diskuteras maktfrågorna fortfarande på basplanet, ute på arbetsplatserna i varierande utsträckning.

### 3.7 Vpk:s alternativ

Så här skrev socialdemokraterna och de borgerliga partierna gemensamt i riksdagens inrikesutskotts betänkande när MBL föreslogs:

"Reformen ger nya utgångspunkter för ett samarbete på arbetsplatserna, som bör vara till gagn för såväl arbetstagarna som näringslivet och samhället. Det är sålunda viktigt att parterna på arbetsmarknaden fyller de ramar för inflytande som nu dras upp med ett innehåll som är förenligt med effektivitet och smidighet i beslutsfattandet hos företag och myndigheter."

Vpk föreslog när MBL-propositionen kom att riksdagen skulle fatta beslut som innebar avskaffande av 1928 års klasslagar och för en social målsättning vid en förvandling av arbetslivet, där arbetstillfredsställelse, bra arbetsmiljö och självbestämmande skulle överordnas kraven på ökad effektivitet och samverkan.

Den grundläggande skillnaden mellan vpk:s och regeringens förslag då, var att vpk ansåg att facket skulle ha strejkrätt och andra demokratiska rättigheter på arbetsplatsen, vilket fortfarande är vpk:s ståndpunkt. Vpk:s målsättning syftade till att ge fackföreningarna verkliga rättigheter och maktbefogenheter att användas i självständig facklig kamp mot den avgörande makt kapitalisterna har i företagen och samhället i kraft av äganderätten till produktionsmedlen.

Vpk förordar generellt mer tydliga partsförhållanden, än dagens företagsanpassade samarbetsformer. Ett tydligt partsförhållande fördunklar inte den verkliga maktstrukturen som dagens samverkansformer och förment delegerade organisationsformer gör på arbetsplatserna.

Vpk förordar dessutom bl. a. att arbetsmarknadslagarna tillförs nya demokratiska rättigheter för fackföreningarna och dess medlemmar. Förhandlings- och informationsrätten måste utvidgas i alla frågor. Strejkrätten för lokal och central fackförening måste lagstadgas. Vetoätten för fackföreningarna måste utökas.

Verklig demokrati på arbetsplatserna kan aldrig nås genom samverkan mellan kapital och arbete.

#### 4 Långsiktiga mål inför 1990-talet

På arbetsrättens område har de senaste decennierna inneburit oerhört mycket av besvikelse och svikna förhoppningar. De stora förväntningar som ställdes på de nya arbetsmarknadslagarna har inte infriats.

Dessutom kan det ifrågasättas om det inte varit riktigare att föra samman arbetsrättslagarna i en lag. Idag brister det ofta i samordningen mellan skyddsombudens arbetsmiljöbevakning å ena sidan och fackstyrelsen och kontaktombudens övriga fackliga arbete å andra sidan.

De flesta fackligt aktiva är idag rörande ense om att de anställda inte fått den information, det inflytande och det medbestämmande på arbetsplatserna som man hoppades på när MBL och övriga lagar kom.

Det är en politisk huvudfråga att de demokratiska rättigheterna i arbetslivet skall sättas i centrum under 90-talet, i första hand för att arbetslivets förhållanden bestämmer människors villkor och förutsättningar i samhällslivet.

- \* Det är i arbetslivet som kunskap och utbildning värderas och bedöms, vilken kunskap och utbildning som behövs och vilken som ska användas och bedömas som viktig.
- \* Arbetets villkor avgör människors hälsa, psykiska och fysiska välbefinnande.
- \* Arbetets innehåll formar människors möjligheter till kreativa insatser, deltagande i organisationsliv, kultur etc.
- \* De ekonomiska ersättningarna för lönearbetet avgör boende, konsumtionsval, fritid och rekreation etc.
- \* Det är i arbetslivet besluten fattas som innebär miljöförstöring och resurslöseri.
- \* Den maktställning eller det inflytande som en människa har i arbetslivet gäller i huvudsak även utanför arbetslivet.

Nu måste de lokala fackliga organisationernas och de anställdas inflytande över besluten på arbetsplatserna ställas i förgrunden inför 90-talet.

#### 4.1 Tillsättande av Arbetsrättskommission

Mot. 1989/90  
A724

Vpk föreslår tillsättande av en Arbetsrättskommission vars syfte är att lägga förslag för ett genomförande av demokratiska rättigheter och förändrade maktförhållanden på arbetsplatserna.

Vpk föreslår därför att en Arbetsrättskommission tillsätts med syfte att lägga fram förslag som syftar till att förbättra de anställdas rättigheter och förändra maktstrukturen på arbetsplatserna.

Kommissionens direktiv bör förutom det som redan nämnts under avsnitt 3.6 ovan ha följande mål:

- \* att en demokratisk arbetsorganisation tillskapas, där alla har tillgång till information, inflytande och fortbildning.
- \* Korttidsutbildade anställda erbjuds att i Komvux:s regi och med hjälp av vuxenstudiestöd få kompletterande utbildning motsvarande gymnasiekompetens i svenska, engelska, matematik och samhällskunskap.
- \* De anställda i arbetslaget och motsvarande ges rätten att utse den lokala arbetsledaren.
- \* För att personalutbildningen ska komma alla till del behövs en lagstiftning som anger en miniminivå för en ärlig kompetenshöjande fortbildning.
- \* Skyddskommitté respektive den lokala fackföreningen skall få rätt att påverka och förändra arbetsorganisationen när hälsorisker föreligger.
- \* Riskfyllda arbeten skall ej få utföras mot ackordslön. Ensidigt upprepande av begränsade arbetsmoment måste undvikas. Arbetsrotation kan vara ett sätt att få ned förslitningsskadorna, där inte arbetsmomenten i sig går att förändra.
- \* Arbetstakten skall ej vara exempelvis maskin- eller löpande bandet-styrd utan att den anställde själv kan påverka sin arbetstakt.
- \* Inflytandet för det lokala facket och för de anställda ute på arbetsplatserna skall stärkas fullt ut även när det gäller arbetsprocesser, investeringar och andra övergripande beslut.
- \* Detta gäller även de anställda inom den offentliga sektorn som i ökad utsträckning skall ges rätten att påverka arbetets inriktning, mål och omfattning inom de ramar som den politiska demokratin anger.
- \* Den fackliga vetorätten skall stärkas liksom anställningsstryggheten för den enskilde.
- \* Regionala fackliga förtroendemän skall ges en obegränsad tillträdesrätt även till arbetsplatser där han/hon ej är anställd respektive där facket vare sig har lokal facklig organisation eller medlemmar.
- \* De fackliga medlemmarna skall ges rätten att delta i fackliga möten på betald arbetstid i skälig omfattning, förslagsvis tio timmar/år.
- \* Verklig jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsplatserna skall garanteras. Kvinnors annorlunda sätt att organisera arbetet skall tas tillvara.
- \* 6 timmars arbetsdag med full lön skall utgöra målet inför år 2000. Utredningen tar fram en plan för genomförandet under tioårsperioden.
- \* Kommissionen ska också lägga fram förslag på stödåtgärder för uppbyggnad av fungerande regionala arbetsmarknader över hela landet för en allsidig spridning av arbetsplatserna.
- \* En kartläggning skall ske av behovet av och hur fördelningen av extra resurser till den offentliga sektorns vård- och omsorgsdelar bäst fördelas.

- \* Kommissionens uppgift skall också vara att i en sammanhållen arbetsrättslagstiftning föra samman de områden som idag finns i medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen, förtroendemannalagen och lagen om styrelserepresentation.

Till dessa långsiktiga mål skall läggas de akuta behov som vpk nedan under avsnitt 5 utförligt anger i förändring av lagstiftningen.

Dessutom bör Arbetsrättskommissionen i sin senare del följa upp och fortsätta Arbetsmiljökommisionens arbete. De stora brister som idag finns på arbetsmiljöns område kommer troligen inte att lösas genom Arbetsmiljökommisionens arbete. En verklig förvandling av arbetsmiljön är absolut nödvändig under 90-talet. Detta utvecklar vpk i särskild motion i den allmänna motionstiden.

#### 4.2 Utredningens sammansättning

I konsekvens med slutsatserna i motionen, att partssammansatta organ ej hittills har kunnat lösa inflytandefrågorna, bör Arbetsrättskommissionen vara sammansatt av representanter för de fackliga organisationerna vilka skall utgöra majoritet samt därutöver innehålla representanter för arbetsmarknads-, industri- och finanspolitiken.

Hälften av ledamöterna bör vara kvinnor.

Arbetsrättskommissionens arbete skall bedrivas på ett sådant sätt att de fackliga organisationerna skall kunna förbereda kommissionsarbetet genom en bred intern diskussion.

Dessutom bör Arbetsrättskommissionen genom att kontinuerligt publicera utredningsmaterial stimulera till en bred samhällsdiskussion kring arbetslivsfrågorna.

Till utredningen kan dessutom knytas en referensgrupp med representanter för arbetsköparorganisationerna, vars synpunkter kan vara värdefulla.

#### 4.3 Första stegen kan tas redan nu

Vpk är övertygade om att när ovanstående förslag genomförs, så kommer motivationen och engagemanget i arbetslivet att kunna öka.

Genom stimulansen genom full insyn och deltagande i beslutsprocessen, verkliga satsningar på kontinuerlig utbildning ökar intresset för arbetet. Yrkeskunskapen och arbetsglädjen utvecklas.

Så stärks de anställda i sin roll på arbetsplatserna. Framtidens konkurrensmedel blir engagemanget och motivationen för arbetsinsatsen samt yrkeskunnandet. Det senare stärks genom en lägre personalomsättning och mindre arbetsskador. Detta gäller både regionalt, nationellt och internationellt.

Detta är inga nya krav. Detta är till stora delar pionjärernas gamla krav inom arbetarrörelsen, som vpk nu för fram. Allt detta kan inte uppnås under 1990, men bör utgöra målsättningen för arbetsmarknadsutvecklingen under 90-talet. Den ekonomiska demokratin måste förverkligas.

## 5. Förändringar redan 1990

Mot. 1989/90

A724

Många av lagarna på arbetsmarknaden tillkom under en relativt begränsad tidsperiod under 1970-talet. Numera finns en bred praktisk erfarenhet av hur lagstiftningen fungerar och bristerna i denna. Vpk anser det vara mycket angeläget att dessa brister snarast avhjälps genom partiella lagändringar.

### 5.1 Anställningsskyddslagen

#### 5.1.1 Vikariat

Efter en omsvängning i Arbetsdomstolens praxis som fullbordades med domen 1984:66 finns inte någon principiell skyldighet att tillgodose ett behov av permanent arbetskraft med tillsvidareanställd personal. Möjligheterna att komma tillrätta med så kallad evighetsvikarier och den därmed följande uppdelningen av arbetsmarknaden finns numera endast genom en legaldefinition av vikariat som lämpligen bör stå i överensstämmelse med Arbetsdomstolens praxis på 1970-talet, som innebar starka begränsningar av rätten att använda vikariatsformen. Vpk anser att missbruket med evighetsvikarier måste upphöra.

#### 5.1.2 Provanställningar

För närvarande finns i realiteten ingen begränsning i rätten att provanställa på icke-kollektivavtalsreglerade områden bortsett från tidsgränsen. Provanställningsformen innebär en i det närmaste total rättslöshet för den anställda och bör därför vara tillåten bara om den anställda är oprövad inom befattningsområdet.

Provanställda saknar idag uppsägningstid. Vpk föreslår därför två veckors uppsägningstid vid provanställning.

Provanställning bör också förbjudas om den anställda redan tidigare innehar en annan anställning hos arbetsköparen. Som rättsläget är idag finns möjligheter för oseriösa arbetsköpare att göra sig av med ej önskvärda anställda genom att erbjuda denne en attraktivare befattning men som provanställning.

#### 5.1.3 57,5-åringar

Vid uppsägningar av 57,5-åringar enligt lagturlista bör införas krav på godkännande av central arbetstagarorganisation. Även vid lagturlistor förekommer svartpensioneringar genom att det felaktigt uppges att personer som är 57,5 år eller äldre inte har tillräckliga kvalifikationer för de återstående uppgifterna efter en arbetsbristuppsägning.

#### 5.1.4 Omplaceringar

En viss inskränkning i arbetsköparens fria omplaceringsrätt skedde genom den så kallade Bastubadardomen (AD 1978:89). Så länge omplaceringar inte leder till lönesänkning kvarstår dock arbetsköparens fria omplaceringsrätt i vart fall på LO-området och kan lätt användas för dölda bestraffningar. Det

framstår som nödvändigt att inskränka arbetsköparens fria omplaceringsrätt även i de fall omplaceringen leder till andra ingripande förändringar än lönesänkningar.

Mot. 1989/90  
A724

#### *5.1.5 Omplaceringsrätt vid sjukdom eller handikapp*

Arbetsköparen har för närvarande rätt att ensam bestämma över företagets organisation när den anställda på grund av sjukdom eller handikapp inte kan utföra sina normala arbetsuppgifter. Om en anställd till exempel utvecklat en överkänslighet eller allergi för ett visst ämne kan det omöjliggöra utförandet av de normala arbetsuppgifterna. Om arbetsköparen gjort en mindre omorganisering av arbetet hade arbetstagaren kunnat omplaceras till andra arbetsuppgifter där kontakt med ämnet inte förekom.

Någon skyldighet för arbetsköparen att vidta sådana åtgärder föreligger inte (AD 1982:99). Den anställda arbetstagaren är fortfarande anställd vid företaget men står inte till förfogande för de arbetsuppgifter han är anställd för och har därför inte rätt till lön. Han har inte heller rätt till sjukpenning eftersom han inte är sjuk.

Det måste införas en regel som ålägger arbetsköparen att i denna typ av situation vidta skäliga åtgärder som omorganisation, anskaffandet av hjälpmedel eller bekostande av vidareutbildning för att göra det möjligt för den anställda att fortsätta sin anställning.

#### *5.1.6 Avskaffande av arbetsköparens rätt att friköpa sig vid ogiltigförklarad uppsägning*

Arbetsköparens nuvarande möjlighet att köpa ut den anställda sedan en uppsägning ogiltigförklarats av domstol leder ofta till stötande resultat. Arbetsköparens rätt att köpa sig fri från att följa domstolsutslag måste avskaffas.

#### *5.1.7 Återanställningsrätten*

Återanställningsrätten efter en arbetsbristuppsägning bör utsträckas till att gälla hela arbetsköparens verksamhet och inte endast avse den driftenhet där den uppsagde arbetat.

#### *5.1.8 Lagändring vid företagsköp*

En lagändring bör genomföras för att hindra en arbetsköpare att i samband med ett företagsköp "handplocka" de anställda han önskar ta över (AD 1986:144).

#### *5.1.9 Kopia på uppsägning till facklig organisation*

En bestämmelse bör införas om att en kopia av uppsägningsbeskedet alltid sänds till den uppsagdes fackliga organisation.

#### *5.1.10 Uppsägningstider för äldre arbetskraft*

Uppsägningstiderna för äldre anställda bör förlängas kraftigt för att förhindra att den äldre arbetskraften trängs ut från arbetsmarknaden. Uppsägningstiderna bör förlängas enligt följande: vid fyllda 50 år – 8 månader, vid fyllda 55 år – 10 månader och vid fyllda 60 år – 12 månader.

### 5.1.11 Omplaceringsskyldigheten utvidgas

Mot. 1989/90

A724

Vid arbetsbristsituationer bör arbetsköparens omplaceringsskyldighet utsträckas till att gälla inom hela koncernen. På detta sätt skulle anställningsskyddet anpassas i riktning mot vad som gäller det statliga området.

### 5.1.12 Utvidgat anställningsskydd

Anställningsskyddslagens driftsenhetsbegrepp bör inte enbart vara geografiskt utan även organisatoriskt. Anställningsskyddet blir annars tämligen illusoriskt för stora grupper av anställda.

### 5.1.13. Förbättring avseende företrädesrätten

Ett förbud bör införas för arbetsköparen att lägga ut arbetsuppgifter på icke anställd arbetskraft under den tidsperiod företrädesrätt till återanställning gäller. Möjligheten för arbetsköparen till kringgåenden av återanställningsrätten på denna punkt är helt klart oacceptabel.

### 5.1.14 Stärkning av återanställningsrätten

Återanställningsrätt bör gälla även om den anställda inte anmält sådant anspråk till arbetsköparen. Den nuvarande regeln leder ofta till rättsförluster för den anställda vilket inte är godtagbart.

### 5.1.15 Ogiltigförklarande av turordningsbrott även på den privata arbetsmarknaden

En felaktig uppsägning som utgör turordningsbrott kan inte ogiltigförklaras på den privata arbetsmarknaden, men däremot på den offentliga. Denna skillnad är sakligt omotiverad, uppsägningar som strider mot turordningsregler bör kunna ogiltigförklaras även på den privata arbetsmarknaden.

### 5.1.16 Progressiva skadestånd vid brott mot lagen om anställningsskydd

De allmänna skadestånd som döms ut för förseelser mot anställningsskyddslagen är så låga att de har en preventiv verkan endast för småföretag. Progressiva allmänna skadestånd som står i relation till företagets omsättning bör införas. Belopp som överstiger en viss nivå bör tillfalla statskassan.

### 5.1.17 Förlängda tidsfrister

Preskriptionsfristen för ogiltighetsförklaring och ogiltighetstalan bör förlängas till en månad. Nuvarande tidsfrist är så kort att den leder till många rättsförluster.

### 5.1.18 Skattefrihet för skadestånd till enskilda

Allmänna skadestånd till enskilda bör göras skattefria. Det är orimligt att de beskattas som inkomst eftersom dessa skadestånd avser ideell skada och inte ersätter inkomstförlust.

### 5.1.19 Förbud mot avskedande vid strejk

Olovlig stridsåtgärd bör aldrig få utgöra grund för avskedande eller uppsägning.



## 5.2 Lagen mot etnisk diskriminering

Lagen bör tillföras tvingande skadeståndssanktioner. Det står helt klart att det förekommer en betydande diskriminering av invandrare på arbetsmarknaden. Det är både från rättsliga och etiska utgångspunkter oacceptabelt att det inte finns några sanktioner mot etnisk diskriminering på arbetsmarknaden.

## 5.3 Lagen om rättegång i arbetstvister

Skiljeklausuler som undandrar arbetstvister från domstols behörighet bör vara giltiga endast om de intagits i kollektivavtal.

När en arbetssökande av en arbetsköpare föreläggs ett anställningsavtal innehållande en skiljeklausul föreligger inte tillnärmelsevis styrkejämvt mellan parterna. Den arbetssökande har att välja på att godta skiljeklausulen eller gå miste om anställningen.

Skiljeförfarande är ofta mycket kostsamt och detta får som konsekvens att den anställde av ekonomiska skäl saknar möjlighet att hävda sin rätt mot arbetsköparen (AD 1988:95, 96).

Huvudprincipen är nämligen att parterna solidariskt svarar för ersättningen för skiljeförfarandet. Det blir normalt fråga om så höga belopp att den anställde tvingas avstå från att kräva rättslig prövning av tvister med arbetsköparen t.ex. rörande lagligheten av ett avskedande eller en uppsägning. Om krav uppställs på att endast skiljeklausuler som intagits i kollektivavtal är giltiga ökar förutsättningarna för en större balans mellan avtalsparterna och därmed förutsättningarna för att skiljeklausulerna utformas så att den anställdes intressen tillgodoses i skäligen utsträckning.

## 5.4 Lagen om rätt till ledighet för vård av barn

### 5.4.1 Enligt arbetstagarens önskemål

Rätten till ledighet för vård av barn mellan 1,5 och 8 års ålder enligt 3 § lagen om rätt till ledighet för vård av barn bör i enlighet med den anställdes önskemål kunna variera mellan 5 och 25 % av arbetstiden.

### 5.4.2 Förlängning till 12 år

Rätten till förkortad arbetstid bör i stället för som nu till dess barnet fyllt åtta år eller till dess barnet avslutat första skolåret gälla till dess barnet fyllt tolv år eller har avslutat femte skolåret, eftersom det är viktigt att förbättra möjligheterna till kontakt mellan föräldrar och barn.

### 5.4.3 Kommunal barntillsyn

En anställd som sökt kommunal barntillsyn utan att få något erbjudande bör få rätt till ledighet enligt lagen. För närvarande riskerar den anstälde att bli uppsagd från sin anställning om bristande barntillsyn hindrar återgång till arbetet efter föräldraledigheten.

Förbudet mot försämringar av anställningsförhållandena i samband med att den anställde återgår till arbetet bör skärpas. Nu får många kvinnor mindre kvalificerade arbetsuppgifter efter föräldraledigheten.

#### 5.4.5 Befattningsbeskrivning

Vpk anser att det är väsentligt att alla anställda får en befattningsbeskrivning i anslutning till påbörjande av en anställning. Den anställde bör få rätt till en aktualiserad befattningsbeskrivning när ledigheten påbörjas. För närvarande inträffar det ofta att den anställde efter en föräldraledighetsperiod fråntas sina tidigare arbetsuppgifter och erhåller mindre kvalificerade och stimulerande arbetsuppgifter.

### 5.5 Lagen om allmän försäkring

Regeln om rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av barn vid sjukdom hos barnets ordinarie vårdare bör utsträckas till att omfatta även det fall när kommunal barnomsorg stängs på grund av sjukdom hos personalen eller på grund av brist på personal.

### 5.6 Semesterlagen

#### 5.6.1 Förläggningen av semestern

De anställdas inflytande över den del av semestern som inte är huvudsemester bör förstärkas.

### 5.7 Lagen om facklig förtroendeman

#### 5.7.1 Ökade möjligheter till deltid

För att undvika specialisering och klyftor mellan fackliga förtroendemen och medlemmar bör de fackliga uppdragen i ökad utsträckning utföras på deltid. Lagen bör ändras så att ledighet på deltid med stöd av lagen främjas. Lagen bör dessutom ändras så att deltidsanställda skall få rätt att vid behov utöka sin sysselsättningsgrad genom fackligt arbete, under förutsättning att det ryms inom det tidsmätt som anges i lagen om facklig förtroendeman.

#### 5.7.2 Internfackligt arbete

Begreppet facklig verksamhet enligt lagen bör omfatta även intern facklig verksamhet.

#### 5.7.3 Koncernfackligt arbete

Rätt till koncernfackligt arbete på betald arbetstid bör införas. Även internationella koncerner bör innefattas i denna regel. Detta är helt nödvändigt för att nivån på det fackliga inflytandet inte skall sänkas drastiskt genom kapitalets allt större internationella rörlighet.

I arbetsmiljölagen anges inga tidsbegränsningar i skyddsombudets rätt att utföra sitt uppdrag. Motsvarande skrivning bör föras in i lagen om facklig förtroendeman avseende kontaktombudets rätt att utföra sitt uppdrag.

## 5.8 Lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet

### 5.8.1 Bevisprövning beträffande likvärdigt arbete

Arbete i 4 § p. 1 skall kunna betraktas som lika eller likvärdigt efter en fri bevisprövning. Idag krävs att två arbeten måste betraktas som lika eller likvärdigt enligt praxis, kollektivavtal eller gemensam arbetsvärdering för att det skall vara möjligt att konstatera missgynnande. Detta har medfört att regeln blivit i det närmaste helt oanvändbar för att komma tillrätta med könsdiskriminerande arbetsvillkor.

### 5.8.2 Regler mot kollektiv könsdiskriminering

Lagen bör tillföras regler riktade mot kollektiv könsdiskriminering. Sådan lagstiftning finns i USA och har där visat sig ha stort värde som hjälpmedel för att bekämpa könsrelaterade löneskillnader mellan större kollektiv av manliga och kvinnliga anställda.

Eftersom den faktiska lönediskrimineringen av kvinnor huvudsakligen sker genom att kvinnodominerade yrken betalas sämre än motsvarande yrkesgrupper där män dominerar, är det nödvändigt med regler som möjliggör att hela kollektiv uppvärderas.

### 5.8.3 Förbud mot sexuella trakasserier

Ett förbud mot alla sexuella trakasserier bör införas. Det är ett känt faktum att lagens skydd på denna punkt är otillräckligt.

### 5.8.4 Skydd vid nyttjande av lagen

En bestämmelse som skyddar den som utnyttjat sina rättigheter enligt lagen bör införas. Risk föreligger annars att den som diskriminerats inte vågar använda sig av lagen.

### 5.8.5 Ekonomiskt skadestånd – § 3

Rätt till ekonomiskt skadestånd vid brott mot § 3 bör införas. Det ideella skadestånd som nu finns som enda sanktion har inte en tillräcklig preventiv effekt.

### 5.8.6 Uppenbarhetsrekvisitet

Arbetsledningen i § 4 skall inte behöva vara "uppenbart" oförmånlig för att grunda ett skadeståndsansvar. Uppenbarhetsrekvisitet gör det mycket svårt att praktiskt använda bestämmelsen.

Vpk anser att uppenbarhetsrekvisitet måste avskaffas.

## 5.9 Lagen om offentlig anställning

Mot. 1989/90

A724

### 5.9.1 Omplaceringsmöjligheter

Arbetsköparen bör äläggas en skyldighet att undersöka omplaceringsmöjligheterna innan en tjänsteman – på vilken ställs särskilt höga krav på personligt uppträdande, som t.ex. polismän – avskedas. Annars tvingas arbetsköparen i vissa fall avskeda den anställda trots att en sådan åtgärd knappast står i proportion till förseelsens art (AD 1981:168). Som lagen är utformad idag kan offentligt anställda tjänstemän riskera avsked även vid relativt lindriga förseelser.

### 5.9.2 Förlängd tidsfrist

Fristen att väcka talan enligt 16 kap 2 § bör förlängas på samma sätt som i anställningsskyddslagen.

## 5.10 Medbestämmandelagen

### 5.10.1 Arbetsökande

Förenings- och förhandlingsrätten bör utsträckas till att gälla även arbetsökande. Det är inte godtagbart i ett demokratiskt samhälle att det är tillåtet för en arbetsköpare att systematiskt diskriminera arbetsökande som är fackligt organiserade. Det är utomordentligt angeläget att den fackliga organisationen tillerkänns förhandlingsrätt även för arbetsökande t.ex. för att påverka ingångslönen.

### 5.10.2 Utvidgad förhandlingsskyldighet

Arbetsköparens förhandlingsskyldighet enligt § 11 bör gälla inför "viktigare beslut och förändring" istället för "viktigare förändring". Många beslut kan vara viktiga för den fackliga organisationen utan att innebära en viktigare förändring.

### 5.10.3 Progressiva skadestånd

De allmänna skadestånden bör ställas i relation till företagets omsättning i samma modell som föreslås i anställningsskyddslagen.

### 5.10.4 Inskränkning av fackliga stridsåtgärder

Under alla omständigheter måste den inskränkning i rätten att vidta fackliga stridsåtgärder i tvister med internationell anknytning som är ett resultat av AD:s dom 1989:120 elimineras genom lagstiftning.

### 5.10.5 Fredsplikten

Fredsplikt enligt § 41 bör endast gälla i frågor som uttryckligen är reglerade i kollektivavtal. Det är inte godtagbart att fredsplikt kan utsträckas på ett helt oförutsebart sätt genom s.k. tyst reglering i kollektivavtalet.

## 6. Hemställan

Mot. 1989/90  
A724

Med hänvisning till det anförda hemställs

1. att riksdagen begär att regeringen skall tillsätta en arbetsrättskommission med uppgift att lägga fram förslag som syftar till att förbättra de anställdas rättigheter på arbetsplatserna och till förändrade maktförhållanden på arbetsplatserna i enlighet med vad i motionen anförts,

2. att riksdagen begär att regeringen skall tillsätta en arbetsrättskommission enligt yrkande 1 med en sammansättning i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 4.2,

3. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att komma till rätta med problemet med s.k. evighetsvikarier i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.1,

4. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att begränsa användningen av anställningsformen provanställning samt att införa en uppsägningstid om två veckor i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.2,

5. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att begränsa bruket av svartpensioneringar av 57,5-åringar samt att vid uppsägningar enligt lagturlista införa krav på godkännande av central arbetstagarorganisation i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.3,

6. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att inskränka arbetsköparens fria omplaceringsrätt i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.4,

7. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att införa en regel som ålägger arbetsköparen att när den anställda på grund av sjukdom eller handikapp inte kan utföra sina normala arbetsuppgifter vidta skäliga åtgärder för att den anställda skall kunna fortsätta sin anställning i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.5,

8. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att avskaffa arbetsköparens rätt att friköpa sig vid ogiltigförklarad uppsägning i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.6,

9. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att utsträcka återanställningsrätten efter en arbetsbristuppsägning att inte endast avse den driftenhet där den uppsagde arbetat i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.7,

10. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att hindra en arbetsköpare att i samband med ett företagsköp handplocka de anställda han önskar ta över i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.8,

11. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att vid uppsägning en kopia alltid skall sän-

das till den uppsagdes fackliga organisation i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.9.

12. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att förlänga uppsägningstiderna för äldre arbetskraft i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.10.

13. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att utvidga omplaceringsskyddigheten vid arbetsbristsituationer till att gälla hel koncern i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.11.

14. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att utvidga driftsenhetsbegreppet till att inte bara vara geografiskt utan även organisatoriskt i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.12.

15. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att införa förbud mot att lägga ut arbetsuppgifter på icke-anställd arbetskraft under tidsperiod då företrädesrätt till återanställning gäller i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.13.

16. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att återanställningsrätten skall stärkas så att den också bör gälla även om den anställde inte anmält sådant anspråk till arbetsköparen i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.14.

17. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att kunna ogiltigförklara uppsägningar som strider mot turordningsreglerna på den privata arbetsmarknaden så som är möjligt på den offentliga arbetsmarknaden i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.15.

18. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att införa progressiva allmänna skadestånd i relation till företagets omsättning vid brott mot lagen i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.16.

19. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att förlänga preskriptionsfristen för ogiltighetsförklaring och ogiltighetstalan till en månad i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.17.

[att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att göra de allmänna skadestånden till enskilda skattefria i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.18.<sup>1]</sup>

20. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om anställningsskydd för att införa ett förbud mot avskedande eller uppsägning med olovlig stridsåtgärd som grund i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.1.19.

[att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen mot etnisk diskriminering för att tillföra den tvingande skadestånds-sanktioner i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.2.<sup>2]</sup>

21. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen

om rättegång i arbetstvister för att skiljeklausuler som undandrar arbetstvister från domstols behörighet endast bör vara giltiga om de ingår i kollektivavtal i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.3.

22. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om rätt till ledighet för vård av barn för att enligt den anställdes önskemål kunna variera rätten till ledighet mellan 5 och 25 % av arbetstiden i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.4.1,

23. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om rätt till ledighet för vård av barn så att rätten till ledighet förlängs till dess barnet fyllt 12 år eller avslutat femte skolåret i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.4.2,

24. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om rätt till ledighet för vård av barn så att lagen utökas till att gälla även för anställd som sökt kommunal barn tillsyn utan att få något erbjudande i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.4.3.

25. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om rätt till ledighet för vård av barn så att förbudet mot omplacering i samband med att den anställda återgår till arbetet skärps i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.4.4,

26. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om rätt till ledighet för vård av barn så att den anställda får rätt till en aktualiserad befattningsbeskrivning när ledigheten påbörjas i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.4.5,

[att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om allmän försäkring så att rätten till tillfällig föräldrapenning utsträcks att omfatta även det fall när kommunal barnomsorg stängs på grund av sjukdom hos personalen eller på grund av brist på personal i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.5.<sup>2</sup>]

27. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av semesterlagen så att de anställdas inflytande över den del av semestern som inte är huvudsemester förstärks i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.6.1.

28. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om facklig förtroendeman för att främja att en ökning av fackligt arbete kan utföras på deltid samt att en utökning av sysselsättningsgraden genom fackligt arbete kan ske i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.7.1,

29. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om facklig förtroendeman så att lagen även omfattar intern facklig verksamhet i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.7.2,

30. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om facklig förtroendeman så att rätten till koncernfackligt arbete på betald arbetstid införs i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.7.3.

31. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet så att arbete en-

ligt 4 § p. 1 skall betraktas som lika eller likvärdigt efter en fri bevisprövning i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.8.1,

32. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet för tillförande av regler riktade mot kollektiv könsdiskriminering i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.8.2,

33. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet för införande av ett förbud mot alla sexuella trakasserier i lagen i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.8.3,

34. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet så att en bestämmelse tillförs som skyddar den som utnyttjat sina rättigheter enligt lagen i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.8.4,

35. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet så att rätt till ekonomiskt skadestånd vid brott mot 3 § införs i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.8.5,

36. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet så att arbetsledningen enligt 4 § inte skall behöva vara uppenbart oförmålig för att grunda ett skadeståndsansvar i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.8.6,

37. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om offentlig anställning så att arbetsköparen åläggs en skyldighet att undersöka omplaceringsmöjligheterna av tjänsteman i vissa fall i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.9.1,

38. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen om offentlig anställning så att tidsfristen att väcka talan enligt 16 kap. 2 § förlängs på samma sätt som i anställningsskyddslagen i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.9.2,

39. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av medbestämmandelagen så att förenings- och förhandlingsrätten utsträcks till att gälla även arbets sökande i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.10.1,

40. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av medbestämmandelagen så att förhandlingsskyldigheten enligt 11 § bör gälla inför viktigare beslut i stället för inför viktigare förändring i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.10.2,

41. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av medbestämmandelagen så att de allmänna skadestånden ställs i relation till företagets omsättning enligt samma modell som föreslås i anställningsskyddslagen i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.10.3,

42. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av medbestämmandelagen så att den inskränkning i rätten att vidta fackliga stridsåtgärder i tvister med internationell anknytning som i dag finns elimineras i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.10.4,



43. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av medbestämmandelagen så att fredsplikt enligt 41 § endast bör gälla i frågor som uttryckligen är reglerade i kollektivavtal i enlighet med vad i motionen anförts under avsnitt 5.10.5.

Mot. 1989/90  
A724

Stockholm den 10 januari 1990

*Lars Werner (vpk)*

*Bertil Måbrink (vpk)*

*Bo Hammar (vpk)*

*Ylva Johansson (vpk)*

*Karl-Erik Persson (vpk)*

*Margó Ingvardsson (vpk)*

*Berith Eriksson (vpk)*

*Lars-Ove Hagberg (vpk)*

*Jan-Olov Ragnarsson (vpk)*

<sup>1</sup> 1989/90:Sk355

<sup>2</sup> 1989/90:Sf261

## Innehållsförteckning

### Sammanfattning

1. 1900-talet och arbetsplatserna – allmänt . . . . .	1
2. Kampen för ekonomisk demokrati . . . . .	2
2.1 Steget som aldrig togs. . . . .	3
2.2 Nya lagar på 60-talet. . . . .	3
3. Kännetecken för utvecklingen på 70- och 80-talen – allmänt . . . . .	4
3.1 Sammanhållning kontra nyliberalism . . . . .	4
3.2 Regional, fördelningspolitisk och finansiell utveckling . . . . .	5
3.3 Den offentliga sektorns utveckling – kvinnorna på arbetsmarknaden . . . . .	6
3.4 Miljöfrågorna i centrum . . . . .	8
3.5 SAF:s idéer slår igenom . . . . .	8
3.6 Klassarbetet utvecklas . . . . .	9
3.7 Vpk:s alternativ . . . . .	10
4. Längsiktiga mål inför 1990-talet. . . . .	11
4.1 Tillsättande av Arbetsrättskommission . . . . .	12
4.2 Utredningens sammansättning . . . . .	13
4.3 Första stegen kan tas redan nu . . . . .	13
5. Förändringar redan 1990 . . . . .	14
5.1 Anställningsskyddslagen . . . . .	14
5.2 Lagen mot etnisk diskriminering. . . . .	17
5.3 Lagen om rättegång i arbetstvister . . . . .	17
5.4 Lagen om rätt till ledighet för vård av barn. . . . .	17
5.5 Lagen om allmän försäkring . . . . .	18
5.6 Semesterlagen . . . . .	18
5.7 Lagen om facklig förtroendeman . . . . .	18
5.8 Lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet . . . . .	19
5.9 Lagen om offentlig anställning . . . . .	20
5.10 Medbestämmandelagen . . . . .	20
6. Hemställen. . . . .	21



