

Motion

1976/77: 907

av herr Werner m. fl.
om demokratiska rättigheter på arbetsplatsen

Sammanfattning

Riksdagsbeslutet våren 1976 om den s. k. medbestämmandelagen – MBL – innebär inte, som det påstås i den mytbildning som pågår, att SAF:s paragraf 32 försvinner. Vänsterpartiet kommunisterna protesterar mot denna mytbildning och manar till fortsatt kamp mot SAF:s förhatliga paragraf 32. Alla verkningar av denna kan inte avskaffas förrän kapitalisterna berövas äganderätten till produktionsmedlen och därigenom den avgörande makten i företagen och samhället.

Den s. k. medbestämmandelagen analyseras i motionen. Där visas att den utvidgade förhandlings- och informationsrätten samt ytterligare några rättigheter är framgångar för facket, men att MBL också innebär skärpt strejklöslighet under avtalsperiod. Den skärpta fredsplikten och borgarnas lottseger om höjda strejkböter gör denna del av MBL till en hårdare antistrejklag än 1928 års kollektivavtalslag. Lagen ger också arbetsköparna vidgade möjligheter att bli befriade från fredsplikten så att de kan vidta lockout under avtalsperiod.

I motionen redovisas vpk:s alternativ till klasslagarna. Detta alternativs huvudtanke är att de arbetande i lag skall ges konkreta *demokratiska rättigheter på arbetsplatsen*, vilka kan utgöra ett stöd i deras kamp för att bryta kapitalägarnas makt och genomföra viktiga sociala målsättningar.

De krav som står i förgrunden är: obegränsad förhandlings- och strejkrätt i alla frågor, slopande av tystnadsplikten för fackliga representanter, facklig vetorätt vid köp och försäljning samt nedläggning och förflyttning av företag och produktionsenheter, rätt till fackliga möten på betald arbetstid under minst 10 timmar per år, rätt till politisk verksamhet på arbetsplatsen samt obegränsad rätt till politiska strejker och internationella solidaritetsaktioner. I motionen krävs att de demokratiska rättigheter som vpk kräver skall gälla fullt ut även för de offentliganställda. Om vpk:s huvudkrav avslås, föreslås i motionen att riksdagen beslutar: att deltagande i olovlig strejk aldrig får utgöra grund för avskedande, att arbetsköpare inte skall kunna bli befriad från fredsplikt för att kunna vidta lockout under avtalsperiod, att strejkande och dennes fackliga organisation inte får dömas till böter, att facklig organisation inte skall kunna dömas till böter för utövande av tolkningsföreträde och vetorätt i entreprenadfrågor samt att paragraf 44 i MBL ändras så att fackföreningarna helt obundna av löneavtal, som de ingått, kan förhandla om avtal på andra områden utan fredsplikt.

I. Fortsatt kamp mot klasslagarna

Om riksdagen våren 1976 hade följt vänsterpartiet kommunisternas förslag till demokratiska rättigheter på arbetsplatsen vid omröstningen om lagen om medbestämmande i arbetslivet hade den svenska arbetarklassen kunnat notera en seger. Den hade kunnat se fram mot en tid av stora förändringar på arbetsplatserna, en tid då de anställda med lagens stöd kunnat minska arbetsköparnas makt och mera framgångsrikt kunnat kämpa för sina intressen; ökad trygghet i anställningen, en rimlig andel av produktionsresultat samt arbetstillfredsställelse med meningsfullt arbete och riskfri arbetsmiljö utan arbetshets och utslagning.

Men riksdagsbeslutet innebär inte detta. Den s. k. medbestämmandelagen – MBL – innebär visserligen några framsteg och eftergifter för opinionen på arbetsplatserna, som utvecklats starkt sedan hamn- och gruvstrejkerna 1969–1970. Vänsterpartiet kommunisternas kampanj för demokratiska rättigheter, som underlättar kampen mot SAF:s paragraf 32, har haft stor betydelse för att vidareutveckla opinionen.

Framsteg med begränsningar

Till framstegen räknar vi främst arbetsköparnas primära förhandlings-skyldighet, fackets rätt att kräva förhandlingar i alla konkreta frågor, arbetsköparnas utvidgade informationsskyldighet, fackets rätt att kräva ytterligare information och även utredningar, begränsningen av arbetsköparnas företräde att tolka avtal och fackets begränsade vetorätt i entreprenadfrågor. Vetorätten innebär trots sin begränsning ett viktigt principiellt genombrott i lagstiftningen, som det gäller att bygga vidare på.

De utvidgade rättigheterna är samtidigt kringgärdade med kraftiga begränsningar. När förhandlingarna slutförts är arbetsköparna – med undantag av en begränsad facklig vetorätt i entreprenadfrågor – suveräna att fatta beslut, hur negativa dessa än är för de anställda. Facket kan inte tillgripa stridsåtgärder. Fackets företräde att tolka vissa avtal begränsas starkt av att arbetsdomsolen – AD – kan döma den fackliga organisationen till skadestånd vid tolkning AD finner felaktig. Detsamma gäller om facket enligt AD utnyttjar vetorätten i entreprenadfrågor felaktigt.

Till det positiva i MBL räknar vi ändå de från 1936 års lag om förenings- och förhandlingsrätt utvidgade fackliga rättigheterna, som flyttats över och förbättrats i den nya lagen.

1928 års klasslagar

MBL är tyvärr inte bara dessa överflyttade och utökade rättigheter från den tidigare lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Det grundläggande i MBL är att den bygger på borgarnas klasslagar från 1928 – kollektivav-

talslagen och lagen om arbetsdomstol.

MBL utgår från att fackföreningarna med skärpt strejklöslöshet och ökat ansvar för fredsplikten under avtalsperiod skall medverka till ett utbyggt klassarbete för att rationalisera och effektivisera det kapitalistiska näringslivet i företag och myndigheter.

I stället för en lag med konkreta demokratiska rättigheter, som underlättar självständig facklig kamp, så kommer AD att i ökad omfattning skapa nya lagar genom prejudikat, som i avgörande frågor gynnar kapitalet och arbetsköparna.

Fortsatt kamp för demokratiska rättigheter

Arbetarklassen måste fortsätta sin kamp för strejkrätten - mot fredsplikten, strejkhöterna, svartlistning och avsked av strejkande, för vetorätt - mot arbetsköparnas enväldiga beslut, för en rimlig fördelning av produktionsresultatet, trygghet i anställningen, rätten till meningsfullt arbete utan arbetshets och utslagning - mot kapitalets profitbegär, för rätt till fackmöten på arbetsplatsen på betald arbetstid - mot arbetsköparnas ensidiga rätt till sådana möten, för rätt till politisk verksamhet på arbetsplatsen - mot arbetsköparnas enväldiga rätt att indoktrinera de anställda med arbetsköparvärderingar, mot kapitalets anarki - för en planerad produktion, som tillfredsställer folkets behov. Arbetarna kommer att tvingas handla i strid mot lagen för att kunna tillvarata sina intressen, medan samma lag i avgörande delar skyddar kapitalet.

Det är detta som - trots vissa utvidgade fackliga rättigheter - gör MBL till en orättvis lag - en klasslag.

II. Fortsatt kamp mot SAF:s paragraf 32

Vänsterpartiet kommunisterna uttalar en bestämd protest mot propagandan och mytbildningen i press och övriga massmedia, tyvärr även i fackförbundspressen, om att den s. k. medbestämmandelagen och de samarbetsavtal som den öppnar väg för avskaffar SAF:s paragraf 32 och alla dess återstående verkningar.

MBL naggar SAF:s paragraf 32 ytterligare något i kanten. Men det väsentliga är att MBL, som en ledamot i paragraf 32-utredningen så träffande uttryckte det, sopar paragraf 32 under mattan. Det nya är inte att SAF:s paragraf 32 och dess återstående verkningar avskaffas. Det nya är att arbetsköparna leder på ett nytt sätt i kraft av nya ledningsmetoder, som arbetats fram i samarbete i företag och myndigheter. Kapitalisternas enväldiga rätt att ställa folk utan arbete är obeskuren i de grundläggande frågorna.

Vad innehåller egentligen SAF:s förhatliga paragraf 32? Det som ofta nämns i debatten är den gamla välkända och ökända satsen om arbetsköparnas rätt att "fritt anställa och avskeda arbetare, att fritt leda och fördela

arbetet och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare stående utanför förening".

Detta är grundläggande frågor. Men paragraf 32 innehåller också mycket annat som är av betydelse för lönarbetarna och de fackliga organisationerna.

SAF:s paragraf 32

32 § Skyldigheter i fråga om avtal samt förbud mot anställning av arbetstagare i konflikt m. m.

Vill delägare eller medlem i föreningen ingå kollektivavtal med fackförening, fackförbund eller annan organisation, skall förslag därtill underställas föreningens styrelse. Dylikt avtal må ej upprättas utan styrelsens godkännande. Styrelsen äger att efter vederbörande förbunds hörande lämna föreskrifter rörande kollektivavtals tillämpning och om arbetsvillkor, vilka icke äro reglerade i sådant avtal, även som i övrigt om delägars förfarande i arbetsgivarfrågor, som styrelsen finner vara av större vikt. För beslut i frågor av sist angiven art krävs att minst fyra femtedelar av antalet styrelseledamöter äro tillstädes och att minst tre fjärdedelar av de närvarande äro ense om beslutet. Om vid beräkning av åsyftade kvoter brutet tal uppkommer, skall jämkning till helt tal ske enligt allmänna regler.

I kollektivavtal, som upprättas mellan delägare eller medlem i föreningen och fackförening eller fackförbund, skall intagas bestämmelsen, att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, att leda och fördela arbetet och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening.

Rätten att avskeda skall dock utövas i överensstämmelse med av föreningens fullmäktige fastställda riktlinjer.

Arbetsgivare, som för någon av honom bedriven verksamhet är ansluten till föreningen, är förbjuden att under pågående strejk eller lockout i strid med styrelsens beslut direkt eller indirekt bereda arbete åt eller på annat sätt understöjda strejkande eller utestängda eller eljest av konflikten berörda arbetstagare. Styrelsen bör vidtaga lämpliga åtgärder för möjliggörande av dessa bestämmelsers efterlevnad.

Hur mycket av denna paragraf har nu försvunnit eller väsentligen förändrats?

Rätten att fritt avskeda

Bestämmelserna i andra stycket om rätten att fritt anta och avskeda har förändrats i så måtto att arbetsköparen enligt lagen om anställningsskydd inte kan avskeda eller säga upp en anställd utan saklig grund. I denna lag finns också regler för permittering, avsked och återanställning. Detta innebär en viss begränsning i paragraf 32.

Men om arbetsköparen vill bli av med en anställd går det ändå bra att avskeda den misshaglige. Vad som händer är att arbetsköparen då kan bli dömd att betala en viss summa pengar i skadestånd till den förfördelade

(39 § i lagen om anställningsskydd). Men AD kan inte döma till återanställning.

Hur är det då med arbetsköparens rätt att avskeda, permittera och lägga ned företag och därvid åberopa sig på "arbetsbrist"? Avskedanden, permitteringar och nedläggningar duggar nu allt tätare i konjunktur- och den förvärrade strukturkrisens spår. Motiveringarna i lagen om anställningsskydd säger:

Ytterst måste det emellertid vara arbetsgivarens bedömning av behovet att genomföra en driftinskränkning och dennas åverkningar på arbetsstyrkan, som får bli avgörande huruvida arbetsbrist kan anses föreligga.

I denna avgörande fråga slår lagen fast att SAF:s paragraf 32 gäller.

Rätten att fritt anställa

Denna rätt är ännu obeskuren för arbetsköparna. Även om en arbetsökande blivit anvisad ett arbete av arbetsförmedlingens tjänsteman, som funnit den sökande väl kvalificerad till anställningen, är det fortfarande arbetsköparen ensam som avgör om den sökande får arbete eller inte.

Genom svartlistning av fackligt och politiskt aktiva arbetare och tjänstemän kan dessa uteslängas från arbetsplatserna. Även här råder arbetsköparens diktatur.

MBL möjliggör tecknande av avtal om anställningsfrågorna. Men om detta skall ge fackföreningarna en stark ställning måste svartlistning förbjudas och arbetsförmedlingarna få vidgade befogenheter, vilket vpk förslagit i en motion om ändringar i lagen om anställningsskydd.

Företrädet att tolka avtal

Denna rätt har före MBL suveränt tillfallit arbetsköparna, likaså bestämmelserna i frågor som inte är reglerade i kollektivavtal, exempelvis ordningsregler och förfarande vid disciplinära åtgärder. De två senaste frågorna kan regleras i kollektivavtal enligt MBL.

MBL begränsar arbetsköparens tolkningsföreträde i lönetvister och ger facket företräde att tolka tvister om arbetsskyldighet och s. k. medbestämmandeavtal. Men värdet av fackets tolkningsföreträde begränsas starkt av att AD kan döma facket till skadestånd om den finner tolkningen felaktig. I många fall kommer fackföreningarna inte att kunna använda sitt tolkningsföreträde i avvaktan på att förbundet finner ett lämpligt fall där det med utsikt till framgång för facket vågar låta arbetsköparen gå till AD för att få frågan prövad. Om fackets företräde att tolka avtal skall bli någon större framgång måste hestämmelserna att facket kan dömas till skadestånd bort. Detsamma gäller för att facket helt ut skall kunna utnyttja den begränsade vetorätten i entreprenadfrågor.

Svarlistningsbestämmelser och SAF:s veto

Fjärde stycket i SAF:s paragraf 32 – dvs. svarlistningsbestämmelserna – har varken utredningen eller lagen berört. Det riktar sig direkt mot de fackliga organisationerna. Fackförbunden har som regel inskrivet i sina stadgar att medlem, som är indragen i strejk eller lockout, är skyldig att söka annat arbete – detta för att begränsa de ekonomiska utläggerna för förbundet under en konflikt. SAF:s paragraf 32 förbjuder medlemsföretag att anställa eller på annat sätt stödja arbetare som är direkt eller indirekt berörda av konflikten. Svarlistningsparagrafen riktar sig mot lönearbetarna, deras familjer och mot hela den fackliga rörelsen.

Bestämmelserna i första stycket av SAF:s stadgar har i stort sett inte förändrats alls. Om en fackförening genom aktiv kamp framtvingar ett för medlemmarna förmånligt löne- eller annat avtal är det inte giltigt om inte SAF:s styrelse godkänner det. Detta har en starkt återhållande inverkan på SAF:s medlemsförbund och medlemsföretag i förhandlingarna även om facketts förhandlingsrätt stärkts.

Myten om SAF:s avskaffade paragraf 32 passiviserar

Vissa inskränkningar i SAF:s paragraf 32 har skett under kampens gång. MBL naggar paragrafen ytterligare något i kanten. Men det är en grov förvanskning av verkligheten att påstå att MBL och de samarbetsavtal som den öppnar väg för avskaffar den förhatliga arbetsköparparagrafen.

Propagandan och mytbildningen att SAF:s paragraf är avskaffad eller på väg att avskaffas genom s. k. medbestämmandeavtal leder bara till att arbetsplatskampen mot arbetsköparnas envælde i alla avgörande frågor tillfälligt bromsas upp.

Det är nödvändigt att avslöja innehållet i denna mytbildning och påvisa att MBL:s paragraf 32 inte avskaffar SAF:s paragraf 32. Kampen mot paragraf 32 måste fortsätta. Lönearbetarna måste erövra *demokratiska rättigheter som underlättar kampen mot SAF:s paragraf 32*.

Helt kan alla verkningar av denna förhatliga arbetsköparparagraf avskaffas först när kapitalisterna berövs äganderätten till produktionsmedlen och därigenom den avgörande makten i företagen och samhället.

III. MBL – ökat klassamarbete

Lagen ger fackföreningarna vidgad förhandlings- och informationsrätt, företräde att tolka vissa avtal och vetorätt i vissa entreprenadfrågor. De utvidgade rättigheterna har som påvisats i tidigare avsnitt starka begränsningar.

De utvidgade förhandlings- och informationsrättigheterna för facket kan inte stödjas med stridsåtgärder. Strejkförbudet under avtalsperiod har skärpts. Facket blir än mer ansvarigt för fredspliktens upprätthållande medan

den mjukas upp för arbetsköparna genom anvisningarna att de lättare skall kunna bli befriade från fredsplikten för att kunna vidta lockout.

De utvidgade rättigheterna för facket är dispositiva i den meningen att de kan både förbättras och försämrats genom avtal. Fredspliktsparagraferna är dispositiva bara i den meningen att de kan skärpas genom avtal.

Ingen social målsättning

Lagens viktigaste nya del är möjligheterna att träffa kollektivavtal på nya områden – paragraf 32 i MBL.

Det är synnerligen anmärkningsvärt att MBL, som påstås leda till en "förnyelse av arbetslivets villkor" inte sätter upp några *sociala* mål, som skall förverkligas med arbetsrättsreformen. Detta föreslogs av vänsterpartiet kommunisterna men avslogs av alla de övriga partierna i riksdagen.

I stället enades socialdemokraterna och de tre borgerliga partierna om följande klassamarbetsmålsättning så som den formulerades av utskottet och antogs av riksdagen:

Reformen ger nya utgångspunkter för ett samarbete på arbetsplatserna, som bör vara till gagn för såväl arbetstagare som näringslivet och samhället -- --. Det är sålunda viktigt att parterna på arbetsmarknaden fyller de ramar för inflytandet som nu dras upp med ett innehåll, som är förenligt med beslutsfattande hos företag och myndigheter.

Medbestämmande är alltså utvidgat klassarbete. Samma samarbete som finns tidigare i form av företagsnämndsverksamhet o. d.

Skärpt strejkförbud

MBL rubbar inte de klasslagar som infördes av borgarna 1928 mot hela den samlade arbetarrörelsens starka protester. Strejkförbudet från kollektivavtalslagen har överförs till MBL. Fackförbundens stadgar har upphöjts till lag varigenom även strejk som strider mot förbundsstadgan kan dras inför AD. De lokala fackföreningarna görs mer ansvariga för fredsplikens upprätthållande under avtalsperiod än tidigare. Arbetsköparna får däremot lättare att bli befriade från fredsplikten. I förordet till MBL finns preciserat att strjkande i vissa fall kan avskedas vid strejk som stör "den ordinarie fackliga verksamheten". Svartlistning av arbetare är fortfarande tillåten. Med lottens hjälp fick de borgerliga partierna ovanpå detta igenom höjda strejkböter vid riksdagsbeslutet.

Facket binds upp

MBL bortser från att kapitalisterna i kraft av äganderätten till produktionsmedlen har den avgörande makten i företagen och samhället. De fattar enväldiga beslut i alla avgörande frågor och kan under avtalsperiod genom-

föra rationaliseringar som drabbar de anställda.

Utan att ge fackföreningarna några maktbefogenheter och med skärpt fredsplikt för fackföreningarna söker MBL att binda upp dem att ta ett huvudansvar för att rationalisera och effektivisera det kapitalistiska näringslivet i företag och myndigheter.

Varför strejkar arbetarna?

Strejkerna uppstår ur den objektiva motsättningen mellan kapital och arbete. De kan inte lagstiftas bort lika litet som klassolidariteten mellan arbetarna. Det är arbetsköparna som provocerar fram strejkerna.

När klassmotsättningarna skärps som i slutet av 1920-talet och under 1970-talet vill kapitalisterna alltid främst förbjuda strejker eller ytterligare inskränka strejkrätten. Fredsplikten slår hårdast mot fackets möjligheter att utveckla självständig kamp.

Docent Valter Korpi, som analyserat den nya strejkbilden under 1970-talet både i Sverige och andra kapitalistiska länder, har i tre artiklar i LO-tidningen nr 7-9 1976 vetenskapligt analyserat och vederlagt alla de vulgäruppfattningar om strejkerna som sprids tyvärr även i socialdemokratisk och fackförbundspress.

Vad orsakar strejker och förluster?

Valter Korpi påvisar i sina artiklar i LO-tidningen väsentligen tre mycket intressanta fakta:

1. Den ökade strejkvågen både i Sverige och andra kapitalistiska länder beror främst på lönarbetarnas stegrade ekonomiska försvarskamp på grund av den allt snabbare inflationen.

2. De senaste årens olagliga strejker har förorsakat ett produktionsbortfall på *hundratusen arbetsdagar*. Under samma tid har *nittio miljoner arbetsdagar* i Sverige gått förlorade genom olycksfall i arbetet, sjukdom (som ofta beror på förhållanden i arbetslivet) och arbetslöshet. Det är för att bekämpa dessa för lönarbetarna negativa konsekvenser – inbyggda i kapitalismens eget ekonomiska system – som lönarbetarna strejkar.

3. De lokala strejkerna slår inte mot den solidariska lönepolitiken, som det så ofta påstås. Närmare två tredjedelar av lönestrejkerna 1969-1975 genomfördes på arbetsplatser, som låg under dyrtens genomsnitt. Inom Metall genomfördes var åttonde lönestrejk i företag där arbetarna låg mer än fem procent över dyrtorsgruppens genomsnitt.

Valter Korpis slutsats, som de borgerliga partierna naturligtvis aldrig lyssnar på och som socialdemokratins ledning och tyvärr även fackliga ledningar vägrar lyssna till, är (LO-tidningen nr 9 1976):

Men strejkerna kan inte ses som protest mot den solidariska lönepolitiken eller mot fackföreningsrörelsens arbete. Strejkerna är snarare orsakade av den snabba inflationen än inflationens grundläggande orsak. De sociala motsättningarna lever i vardagen, för att tala med socialdemokraternas eget valmanifest, och ingen strejkar för sitt nöjes skull. Arbetarrörelsens linje måste nu som tidigare vara att angripa strejkernas orsaker och inte strejkande arbetare.

IV. Klasskampens väg

När riksdagen föregående år behandlade den s. k. medbestämmandelagen lade vänsterpartiet kommunisterna fram ett förslag om omfattande *demokratiska rättigheter* på arbetsplatsen.

Detta förslag utgick från att arbetarklassen aldrig på ett avgörande sätt kan förändra sina arbetsvillkor och bryta kapitalets makt i samarbetet med kapitalisterna. För detta krävs oförsonlig kamp. Kapitalismens utveckling har alltid visat hur viktigt det är med kämpande fackföreningar.

För att stödja denna kamp krävs att lagstiftningen utformas så att fackföreningarna har obegränsad förhandlings-, strejk-, informations- och kontrollrätt i alla frågor, rätt till fackföreningsmöten på arbetsplatsen under betald arbetstid, facklig vetorätt mot arbetsköparna i viktiga frågor, rätt till politisk verksamhet på arbetsplatserna och obegränsad rätt till politiska strejker och internationella solidaritetsaktioner.

Syftet med de demokratiska rättigheterna på arbetsplatsen är att de skall vara ett stöd i lönearbetarnas kamp för att bryta kapitalägarnas makt över produktionsmedlen och slutligen beröva dem den avgörande makten, som ligger i ägandet av produktionsmedlen.

Kampen måste alltid gälla uppnående av viktiga sociala mål som rätt till ett meningsfullt arbete med riskfri arbetsmiljö utan arbetshets och utslagning och en ökad andel av de värden, som lönearbetarna ensam skapar.

Obegränsad förhandlingsrätt

Även om MBL i detta avseende innebär framsteg vill vänsterpartiet kommunisterna utvidga förhandlingsrätten ytterligare. Fackföreningarna skall ha obegränsad förhandlingsrätt i alla frågor och arbetsköparen skall ha primär förhandlingsskyldighet i alla frågor. I motionen föreslås att paragraferna 10–12 ändras enligt bifogad lagtext.

Obegränsad strejkrätt

Bestämmelserna om fredsplikt – dvs. förbud mot strejk, bojkott eller andra stridsåtgärder under avtalsperiod utgör ett effektivt instrument i arbetsköparnas händer för att hindra lönearbetarna och deras fackliga organisationer att föra aktiv kamp för bättre arbets- och livsbetingelser.

De borgerliga och socialdemokraterna, som 1976 skärpte antistrejklagstiftningen, utgår från samma felaktiga uppfattning som den borgerliga riksdagsmajoriteten gjorde 1928 då strejklöslagen under avtalsperiod infördes, nämligen från att avtal sluts mellan jämbördiga parter. Sådana finns inte.

Fredsplikten slår hårdast mot de anställda och deras fackliga organisationer. Man bortser från att kapitalisterna och även myndigheterna kan genomföra försämringar under avtalsperiod.

Arbetsköparna kan företa och genomdriva rationaliseringar som drabbar de anställda utan att detta är vare sig lag eller avtalsbrott och gör också detta dagligen. De kan med olika metoder öka arbetshetsen och utslagningen och vidta en rad andra för de anställda negativa åtgärder, bl. a. reducering av arbetsstyrkan utan att fackföreningen kan vidta stridsåtgärder. Vänsterpartiet kommunisterna kräver på nytt att strejklöslagen under avtalsperiod utgår ur MBL. Det är av avgörande betydelse att de fackliga organisationerna inte binds av fredsplikt och att arbetsköparna inte med hjälp av denna kan sitta i gullstol vid alla förhandlingar under avtalsperioden.

För att stärka fackets förhandlingsrätt föreslår vi att antistrejkbestämmelserna tas bort ur MBL genom att paragraf 41 ändras enligt bifogad lagtext samt att paragraferna 42–45 utgår.

Förbud svartlistning och avsked av strejkande

Arbetarrörelsens linje måste, som bl. a. Valter Korpi påpekat, nu som tidigare vara att angripa strejkernas orsaker och inte strejkande arbetare. Svartlistning och avskedande av strejkande – dessa arbetsköparmetoder, som arbetarrörelsen fått bekämpa sedan sitt bildande – måste förbjudas.

Förbud mot svartlistning har av vpk tagits upp i en särskild motion med förslag till lag om ändring av lagen om anställningsskydd. Vi föreslår i denna motion att riksdagen uttalar att strejk aldrig får utgöra grund för avskedande.

Obegränsad informations-, insyns- och kontrollrätt

Den informationsskyldighet som arbetsköparna ålagts enligt paragraf 19 i MBL är ett framsteg, men värdet av fackföreningarnas informationsrätt urholkas avsevärt genom sekretessbestämmelserna i lagens paragrafer 21 och 22. Enligt vår uppfattning finns det ingen anledning att ha några lagstadganden om tystnadsplikt.

Vänsterpartiet kommunisterna anser att fackföreningsstyrelserna skall vara suveräna att avgöra i vilken omfattning informationen skall föras vidare till medlemmarna. Fackföreningarna skall ensamma avgöra hur informationen skall användas för att stärka fackets förhandlingsposition. Fackföreningarna skall ha obegränsad insyn och kontroll i företag och myndigheter och sedan kunna driva sina egna krav och förhandlingar med möjlighet

att vidta stridsåtgärder. Vi föreslår därför att paragraferna 21 och 22 utgår ur MBL.

Utvidga vetorätten

Det viktigaste området för utvidgning av facket's vetorätt anser vi nu vara vid köp och försäljning, nedläggning och förflyttning av företag och produktionsenheter samt vid företags utlandsinvesteringar. Vetorätt i det senare fallet har föreslagits i vänsterpartiet kommunisternas motion om åtgärder mot kapitalflykten.

I denna motion föreslås att facklig organisation får vetorätt vid köp och försäljning samt nedläggning och förflyttning av företag eller produktionsenhet.

Rätt till fackföreningsmöten på betald arbetstid

Den fackliga verksamheten ställs inför allt större problem i dagens samhälle. Lönarbetarna har i dag inte samma möjlighet att aktivt delta i den fackliga verksamheten som tidigare.

Detta beror till stor del på ökad stress och jäkt i arbetet och på arbetsköparnas ständigt växande krav på ökad effektivitet i arbetsprocessen. Omstruktureringen av näringslivet har också medfört att de anställda ofta tvingas arbeta långt från hemmet och att de på så sätt får betydligt längre restider än tidigare, vilket också försvårar att delta i fackföreningsmöten på kvällstid.

Informations- och beslutande fackföreningsmöten på arbetsplatserna under betald arbetstid utan inblandning av arbetsköparna skulle underlätta en aktivisering av de fackliga organisationerna. På dessa möten kan medlemmarna bl. a. ta vara på den utvidgade informationen och diskutera vilka krav som skall föras fram i förhandlingar.

Vi upprepar vårt krav om fackföreningsmöte på betald arbetstid och föreslår att lagen tillförs en ny paragraf som stadgar att lokal facklig organisation har rätt till fackföreningsmöte på arbetsplatsen på betald arbetstid med minst 10 timmar per år. Tid utöver detta bör vara en förhandlingsfråga.

Rätt till politisk verksamhet på arbetsplatserna

Rätten att bedriva politisk verksamhet på arbetsplatserna behandlades också i samband med antagande av MBL. Riksdagen biföll socialdemokraternas förslag att låta facket och arbetsköparna i förhandling göra upp om hur och i vilken omfattning lönarbetarna skall få bedriva politisk verksamhet på arbetsplatserna. Denna "lösning" är oacceptabel. När blev politisk demokrati en förhandlingsfråga?

Fri opinionsbildning och politisk verksamhet betraktas i samhället i övrigt som odiskutabla medborgerliga fri- och rättigheter. Vänsterpartiet kommu-

nisterna krävde att lönarbetarna i MBL skulle få laglig rätt att på arbetsplatserna få bedriva politisk verksamhet. Detta krav avslogs av de övriga riksdagspartierna. Vpk reser på nytt kravet att lönearbetarna skall ha laglig rätt att bedriva politisk verksamhet på arbetsplatserna. Det är hög tid att öppna fabriksportarna för demokratiseringsprocessen i samhället. Vi föreslår att lagen tillförs en ny paragraf, som ger de anställda rätt till politisk verksamhet på arbetsplatserna.

Obegränsad rätt till politiska strejker och internationella solidaritetsåtgärder

En av de allvarliga bristerna i den nya arbetslagstiftningen är att lagen inte klart stadgar rätt till politiska strejker och rätt till sympatiaktioner till förmån för arbetarklassen och folken i andra länder där politiskt förtryck råder.

Fackföreningarna måste i alla lägen kunna sätta kraft bakom de krav som ställs. Många av fackföreningsrörelsens krav är politiskt betingade. Det kan inte vara riktigt att fackföreningsrörelsen skall stå utan sitt effektivaste kampmedel i en allvarlig politisk situation – exempelvis om regeringen skulle vilja ansluta Sverige till EG eller Nato. Vpk anser det nödvändigt att fackföreningsrörelsen utan tveksamhet om rättigheterna kan utveckla hela sin kraft i lönarbetarnas intresse i en politisk situation som gar emot arbetarklassens intressen.

Lika nödvändigt är det att fackföreningsrörelsen kan utveckla hela sin kapacitet till stöd för förtryckta folk i länder där det råder politiskt och fackligt förtryck. Vpk anser det vara en självklarhet att fackföreningsrörelsen skall ha laglig rätt att vidta kraftåtgärder för att solidarisera sig med klassbröder världen över.

På dessa två punkter får det inte råda några oklarheter eller avsaknad av lagstiftning. Vi reser därför på nytt kravet om obegränsad facklig rätt till politiska strejker och internationella solidaritetsaktioner och att detta slås fast i en ny lagparagraf.

Samma demokratiska rättigheter för de offentliganställda

En lag om demokratiska rättigheter skall inte göra några undantag för offentliganställda. Där skall, som på den privata sektorn, gälla att fackföreningarna skall ha obegränsad förhandlings- och strejkrätt. Lagen om offentlig anställning inskränker strejkrätten t. o. m. mer än för anställda i den privata sektorn.

Arbetslivet har mer och mer kommit att utvecklas på samma sätt inom den s. k. offentliga sektorn som i de privata företagen: ständigt ökad effektivisering av verksamheten, ökad arbetshets och utslagning. Därför är det en självklarhet att de offentligt anställda måste kunna kämpa för bättre arbetsvillkor, trygghet i anställningen, en godtagbar lön, en riskfri arbetsmiljö som för-

hindrar stress och utslagningar m. m.

Det har gått troll i orden kring talet att avtal inte kan träffas i frågor som faller under myndighets beslut då detta skulle inkräkta på den politiska demokratin. Det är inte omfattande avtal som är viktigast. Det viktigaste även för de offentliganställda är att genom obegränsad förhandlings- och strejkrätt samt andra demokratiska rättigheter kunna kämpa för bättre arbetsvillkor.

Det innebär ingen inskränkning i den politiska demokratin om de över 1 miljon anställda i statlig och kommunal tjänst har rätt att genom demokratiska rättigheter påverka sina arbetsvillkor. Detta upphäver ju inte att det är myndigheten som fattar de avgörande besluten.

När fackföreningen så påfordrar skall den kunna använda de demokratiska rättigheterna för att direkt påverka de centrala myndigheterna och förhandla med regeringen, landstingens förvaltningsutskott och kommunstyrelserna om ramarna för den ekonomiska verksamheten, som bestämmer de offentliganställdas arbetsförhållanden. Vänsterpartiet kommunisterna föreslår att kap. 3 om fredsplikten utgår ur lagen om offentlig anställning och att alla utökade övriga rättigheter, som föreslås i motionen, fullt ut skall gälla även anställda i offentlig anställning.

Bort med kopplingen löneavtal och andra avtal

Kopplingen att förhandlingar om s. k. medbestämmandeavtal måste tas upp i samband med löneförhandlingarna kritiserades mycket starkt i arbetsplatsremissen om paragraf 32-utredningen. LO framförde stark kritik. TCO krävde att denna koppling skulle hort så att fackföreningsrörelsen när som helst och utan fredsplikt kunde ta upp förhandling om avtalsreglering av oregerade frågor.

De fackliga organisationernas farhågor för att arbetsköparna skulle utnyttja denna koppling för ett köpsläende om löner och andra avtal har bekräftats redan i den första avtalsrörelsen efter MBL:s ikraftträdande. SAF utnyttjar hänsynslöst denna koppling för att tvinga fram dåliga löneavtal och avtal om s. k. medbestämmande som maximalt gynnar arbetsköparna.

Endast vänsterpartiet kommunisterna yrkade avslag på MBL:s paragraf 44, där denna koppling bestäms. Vi reser på nytt kravet att paragraf 44 utgår ur lagen tillsammans med fredspliktsparagraferna.

Sociala målsättningar

En lag som skall underlätta lönearbetarnas kamp för förändring av arbetslivets villkor måste förutom demokratiska rättigheter utgå från en social målsättning. Vänsterpartiet kommunisterna föreslår att riksdagen beslutar om följande målsättning:

Överordnade målsättningar vid reformering av arbetsrätten och arbetslivets villkor skall vara trygghet i anställningen, arbetstillfredsställelse med meningsfullt arbete och riskfri arbetsmiljö utan arbetshets och utslagning. Frågan om ökad effektivitet och produktivitet skall underordnas dessa övergripande målsättningar.

Alternativa förslag

Om riksdagen inte bifaller de huvudkrav som vänsterpartiet kommunisterna för fram i denna motion, så yrkar vi på att riksdagen beslutar

1. att uppsägning eller avskedande ej skall få vidtas mot deltagare i olovlig arbetskonflikt, sålunda ej heller om strejk stör den ordinarie fackliga verksamheten,

2. att arbetsköpare ej skall ges möjlighet att bli befriad från fredsplikt för att möta stridsåtgärd,

3. att strejkande arbetare inte i något fall kunna dömas till skadestånd och ej heller deras fackliga organisationer,

4. att facklig organisation aldrig kan ådömas skadestånd vid utövande av tolkningsföreträde och vetorätt i entreprenadfrågor och att 39 § utgår ur lagen om medbestämmande i arbetslivet,

5. att 44 § om kvardröjande stridsrätt i lagen om medbestämmande i arbetslivet ändras till följande lydelse:

Facklig organisation kan oberoende av kollektivavtal om löner och anställningsförhållanden och kollektivavtal i övrigt begära att fråga som avses i 32 § skall regleras i kollektivavtal utan att förhandlingar därom omfattas av fredsplikt.

Hemställan

Med hänvisning till det anförda föreläs

att riksdagen beslutar

1. att följande sociala målsättning förs in i lagen om medbestämmande i arbetslivet:

”Överordnade målsättningar vid reformering av arbetsrätten och arbetslivets villkor skall vara trygghet i anställningen, arbetstillfredsställelse med meningsfullt arbete och riskfri arbetsmiljö utan arbetshets och utslagning. Frågan om ökad effektivitet och produktivitet skall underordnas dessa överordnade målsättningar.”

2. att vidta följande förändringar i lagen om medbestämmande i arbetslivet:

a) att fackförening skall ha obegränsad förhandlingsrätt i alla frågor och att arbetsköparen har primär förhandlingsskyldighet i alla frågor innan ändring får vidtas samt att 10–12 §§ ändras enligt bifogad lagtext.

- b) att den lokala och centrala fackföreningen skall ha obegränsad strejkrätt genom att fredsplikten utgår ur lagen samt att 41 § ändras enligt bifogad lagtext och att 42–45 §§ utgår.
 - c) att facklig organisation skall ha vetorätt mot arbetsköparens beslut i följande frågor:
 - vid köp och försäljning samt vid förflyttning och nedläggning av företag och produktionsenheter,
 - vid anlitande av entreprenörer,
 samt att 38 § ändras enligt bifogad lagförslag och att 39 och 40 §§ utgår.
 - d) att fackföreningen skall ha rätt till insyn och kontroll utan att hindras av sekretess samt att 21 och 22 §§ utgår.
 - e) att avtal kan träffas om anställning, ledning och fördelning samt företagets verksamhet i övrigt på grundval av demokratiska rättigheter på arbetsplatsen samt att 32 § ändras enligt bifogad lagtext.
 - f) att endast arbetsköpare kan ådömas skadestånd samt att 54 § ändras enligt bifogad lagtext, och att 55–70 §§ utgår.
 - g) att deltagande i strejk aldrig får utgöra grund för uppsägning eller avskedande.
3. att kap. 3 utgår ur lag om offentlig anställning;
4. att lagen om medbestämmande i arbetslivet och lag om offentlig anställning tillförs tre nya paragrafer med följande lydelse:
- ”Facklig organisation äger obegränsad rätt till politiska streiker och internationella fackliga solidaritetsaktioner.
- Lokal facklig organisation äger rätt att på arbetsplatsen under minst 10 timmar per år genomföra möten på betald arbetstid. Anställda hos företag och myndigheter äger rätt till politisk verksamhet på arbetsplatsen.”
5. att riksdagen under förutsättning att punkten 2 ovan icke skulle vinna riksdagens bifall beslutar:
- a) att uppsägning eller avskedande ej skall få vidtas mot deltagare i olovlig arbetskonflikt; sålunda ej heller om strejk stör den ordinarie fackliga verksamheten.
 - b) att arbetsköpare ej skall ges möjligheter att bli befriade från fredsplikt för att möta stridsåtgärd.
 - c) att strejkande arbetare inte i något fall skall kunna dömas till skadestånd för deltagande i strejk och ej heller deras fackliga organisationer.
 - d) att facklig organisation aldrig kan ådömas skadestånd vid utövande av tolkningsföreträde och vetorätt i entreprenadfrågor och att 57 § utgår ur lagen om medbestämmande i arbetslivet.
 - e) att 44 § om kvardröjande stridsrätt i lagen om medbestäm-

mande i arbetslivet erhåller följande ändrade lydelse:
"Facklig organisation kan oberoende av kollektivavtal om löner
och anställningsförhållanden eller kollektivavtal i övrigt begära
att fråga som avses i 32 § skall regleras i kollektivavtal utan
att förhandlingar därom omfattas av fredsplikt."

Stockholm den 25 januari 1977

LARS WERNER (vpk)

EIVOR MARKLUND (vpk)

NILS BERNDTSON (vpk)

JÖRN SVENSSON (vpk)

i Malmö

KARL HALLGREN (vpk)

ROLF HAGEL (vpk)

C.-H. HERMANSSON (vpk)

KARIN NORDLANDER (vpk)

LARS-OVE HAGBERG (vpk)

i Borlänge

TOMMY FRANZÉN (vpk)

Förslag till ändring i lagen om medbestämmande i arbetslivet och i lagen om offentlig anställning

Gällande lydelse

10 §

Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med *arbetstagarorganisation*.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer *arbetstagarorganisationen* även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till *arbetstagarorganisationen*.

Innan arbetsgivare beslutar om *viktigare* förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med *arbetstagarorganisation* i förhållande till vilken han är bunden av *kollektivavtal*. Detsamma skall iaktas innan arbetsgivare beslutar om *viktigare* förändringar av arbets- eller anställningsförhållandena för *arbetstagare* som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

Motionärernas förslag

Facklig organisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i *alla frågor* rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit *anställd* hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med *facklig organisation*.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer *facklig organisation* även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till *den fackliga organisationen*.

11 §

Innan arbetsgivare beslutar om förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med *den fackliga organisationen* i förhållande till vilken han är bunden av *avtal*. Detsamma skall iakttagas innan arbetsgivare beslutar om förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för *anställd* som tillhör organisationen.

Gällande lydelse

När *arbetstagarorganisation* som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. *Om särskilda skal föranleder det, tar arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.*

Mellan parter som träffar *kollektivavtal* om löner och allmänna anställningsvillkor bör, *om arbetstagarparten* begär det, även träffas *kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna* i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

Innan arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagar hos honom, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.

Första stycket gäller ej, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och ej heller om den tilltänkta åtgärden i allt

Motionärernas förslag

12 §

När *facklig organisation* som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen.

32 §

På grundval av demokratiska rättigheter på arbetsplatsen innebarande *facklig organisations rätt till förhandlingar i alla frågor, strejkrätt, vetorätt mot arbetsköparens åtgärder i följande frågor:*

vid köp och försäljning samt vid förflyttning och nedläggning av företag, vid anlitande av entreprenörer, kan mellan parter som träffar avtal om löner och allmänna anställningsvillkor, om facklig organisation begär det, även träffas avtal i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledning och fördelning av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

38 §

Beslutar och verkställer arbetsgivare eller avser att verkställa beslut, vilka strider mot grundläggande fackliga intressen, har facklig organisation rätt att förhindra eller avbryta genomförandet av beslut genom vetorätt mot arbetsgivarens åtgärder i följande frågor:
– vid köp och försäljning samt vid förflyttning och nedläggning av företag
– vid anlitande av entreprenörer

Gällande lydelse

Motionärernas förslag

väsentligt motsvarar åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i särskilt fall påkallar det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket. Påkallas förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren icke skyldig att uppskjuta beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om särskilda skäl föreligger mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena äger 14 § motsvarande tillämpning.

41 §

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får icke vidtaga eller deltaga i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av organisation och denna ej i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i tvist om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i tvist huruvida visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,

2. att åstadkomma ändring i avtalet,

3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller

4. att stödja annan, när denne icke själv får vidtaga stridsåtgärd.

Lokal och central facklig organisation som är bunden av kollektivavtal äger rätt att utöva påtryckning i tvist om kollektivavtals giltighet, avtals innebörd eller tvist huruvida visst förfarande strider mot avtalet genom strejk, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd.

Gällande lydelse

Motionärernas förslag

54 §

Arbetsgivare, *arbetstagare och organisation* som bryter mot denna lag eller mot *kollektivavtal* skall ersätta uppkommen skada, *om ej annat följer av vad nedan sägs.*

Arbetsgivare eller *arbetsgivares organisation* som bryter mot denna lag eller mot *avtalet* skall ersätta uppkommen skada.

55–70 §§ utgår.