

# Motion till riksdagen

1988/89: A725

av Lars-Ove Hagberg m.fl. (vpk)

De arbetandes demokratiska rättigheter i arbetslivet

---

## Sammanfattning

I denna motion föreslås demokratiska rättigheter i arbetslivet som förhandlingsrätt i alla frågor, strejkrätt, vetorätt i avgörande frågor, förbud mot lockout, mer tid för fackligt arbete, rätt till politiskt arbete på arbetsplatserna samt rätt till internationella solidaritetsmanifestationer. Vidare föreslås att Lagen om anställningsskydd – LAS – förstärks på viktiga punkter t ex genom att facket ges vetorätt vid avsked och arbetsköparna skall kunna köpa sig fria från arbetskraft som de ogillar. Till sist innehåller motionen förslag om hur de arbetande skall försvara sig mot negativa effekter av ny teknik, bl a genom teknisk – humanistisk vuxenutbildning som utjämnar dagens stora kunskapsklyftor på arbetsplatserna.

1970-talets arbetsrättsreformer sade man skulle bli de största reformerna sedan den allmänna rösträtten. Detta har inte infriats. Elva år med Medbestämmandelagen (MBL) kan karakteriseras som elva år där SAF:s värderingar i arbetslivet anammats på alla plan.

Inte minst har SAF:s (Svenska Arbetsgivarförbundet) arbetslivsmodell spridit sig utanför industrisektorn och nu dominerar den även den offentliga sektorns utveckling.

Elva år med MBL har fördjupat den fackliga kris, som härrör ur den klassamarbetspolitik och samförståndsanda som den fackliga ledningen gått i spetsen för sedan Saltsjöbadsavtalets tillkomst. Ett nytt avtal i samma anda som för 50 år sedan skulle med nuvarande utveckling innebära ett definitivt slut för fackföreningsrörelsen som kamporganisation och hota fackföreningsrörelsens enhetliga organisation.

Verkligheten på arbetsplatserna tvingar idag de arbetande till motstånd mot kapital, företagsledning och myndigheter. Det tragiska är att detta lokala motstånd inte har något stöd hos fackföreningsrörelsens ledning på olika nivåer.

Sextio- och sjuttitalens kraftiga uppsving i arbetsplatskampen är sålunda inte "död", tvärtom fortsätter den på lokal nivå. Dessa fackföreningar är stridbara och arbetar fram egna alternativ och upprätthåller rena partsförhållanden så långt lagar och avtal tillåter.

Makten på arbetsplatserna måste förändras. De arbetande skall ha demokratiska rättigheter i arbetslivet. Det avgörande för att uppnå detta är stridbara fackföreningar som mobiliserar sina medlemmar för gemensamma intressen.

## Medbestämmandelagen

Vpk har vid upprepade tillfällen krävt konkreta demokratiska rättigheter i arbetslivet och pekat på att sådana rättigheter kan ersätta dagens "menlösa" medbestämmandefilosofi. Följande 7 punkter anser vpk kan utgöra grundvalen för en rättighetslag:

### *1. Utvidgad förhandlingsrätt och informationsrätt i alla frågor – utan undantag – att gälla även på koncernnivå*

Förhandlingsrätten måste omfatta alla frågor som den fackliga organisationen vill ta upp till förhandlingar, alla undantagsregler i lagen måste slopas. Informationsrätten skall kunna utnyttjas utan att fackliga representanter blir belagda med sekretess av företag och myndigheter; därför måste lagtexten ändras där informationsrätten beskärs av sekretessreglerna.

### *2. Obegränsad strejkrätt – bort med strejkskadestånd och avskedande vid strejk*

Skall förhandlingsverksamheten för en fackförening vara meningsfull krävs att fackföreningen inte hindras att vidta stridsåtgärder, när den anser det befogat.

Strejken är arbetarnas och fackföreningens främsta motvikt mot arbetsköparnas makt och ägande till produktionsmedlen. I lagen bör därför inskrivas att lokala och centrala fackliga organisationer har rätt till stridsåtgärder.

1928 års klasslagar med strejkförbud satte en kraftig hämsko på den fackliga kampen. Under 1970-talet har strejkförbudet skärpts ytterligare.

För första gången i svensk lagstiftning har dessutom införts anvisningar om att deltagande i strejk kan utgöra saklig grund för avskedanden. Sådana anvisningar finns i lagen om anställningsskydd som antogs 1973 och i medbestämmandelagen (MBL) från 1976.

Strejkrätten är en av de mest grundläggande demokratiska fri- och rättigheterna. En kämpande fackföreningsrörelse och arbetarrörelse kan aldrig godkänna inskränkningar i strejkrätten eller att strejkande skall kunna avskedas.

Orsakerna till strejkerna finns i huvudsak hos oresonliga arbetsköpare. Rättmätiga krav från de arbetande motarbetas och gör situationen ohållbar, vilket utmynnar i strejk. Oresonliga arbetsköpare kan provocera fram en konflikt och sedan med stöd av lagen avskeda de strejkande.

Lagen och anvisningarna i Lagen om anställningsskydd och Medbestämmandelagen måste förändras. Vänsterpartiet kommunisterna kräver att deltagande i strejk aldrig får utgöra saklig grund för avskedande.

Fackliga förtroendevalda känner det som en tung börda att behöva gå emot sina egna medlemmar, när dessa tvingas ta till strejkvapnet för att ge uttryck för berättigade krav. Lagen måste ge möjligheter för fackligt förtroendevalda att kunna solidarisera sig med medlemmarna, när dessa tvingas till konflikt.

### 3. Förbud mot lockout

Mot. 1988/89  
A725

Däremot bör lagstiftningen beröva arbetsköparna möjligheter att tillgripa lockout. Maktförhållandet mellan kapital och arbete är i grunden oförändrat. De senaste årens erfarenheter har givit otaliga exempel därpå: företagsnedläggelser, avskedanden, rationaliseringar, permitteringar etc.

I kraft av sitt ägande till produktionsmedlen har kapitalägarna en nästan total överlägsenhet i frågor av avgörande betydelse för löntagare, regioner och hela samhällsekonomin. Allt tal om "jämställda parter" med motsvarande konfliktverktyg – strejk eller lockout – som balanserar varandra, är felaktigt och grundar sig på en borgerligt influerad samhällssyn.

### 4. Förstärkt förhandlingsrätt – vetorätt

Krav på facklig vetorätt avvisas ofta med att facken bara skulle säga nej till allt nytt. Det är ett felaktigt synsätt. De löneanställda är inte mot förändringar men de kräver möjligheter att påverka dem. Facklig vetorätt innebär främst en förstärkning av förhandlingsrätten.

Med den utveckling som sker i arbetslivet är facklig vetorätt viktig främst på följande områden:

- Vid företagsnedläggningar och industriinvesteringar
- Vid utlandsinvesteringar och företagsfusioner
- Vid entreprenader och konsultverksamhet
- Vid rationaliseringar och införande av ny teknik

Ny teknik berör mer eller mindre arbetsvillkoren för de löneanställda. Det finns ett bestämt samband mellan teknik och arbetsorganisation. Ny teknik och arbetsorganisation ska få införas bara med facket godkännande.

### 5. Mer tid för fackligt arbete

Facket informeras och får förhandla om det mesta enligt MBL. Men facket saknar tid för att hinna utarbeta egna alternativ och har oftast ingen experthjälp. Det kan inte ens samla medlemmarna till fackmöte på betald arbetstid för att behandla kraven före förhandlingarna och än mindre arbeta med egna program och utredningar.

Men när sedan förhandlingarna förs på arbetsköparens villkor, har facket varken strejkrätt eller vetorätt för att kunna understryka sina krav.

De flesta s.k. medbestämmandeavtal ger rätt till 5 timmars fackföreningsmöten per år. Det är oftast informationsmöten. Fackföreningsmöten där man diskuterar egna alternativ samt förhandlings- och kampkrav på betald arbetstid förekommer inte.

Arbetsköparna är totalt överlägsna när det gäller tillgång till expertis och utarbetande av sina alternativ. Lagstiftarna måste ge de lokala fackföreningarna ett bestämt antal timmar per medlem och år att användas till fackligt arbete. Forskare som anlitas av central eller lokal facklig organisation ska enligt lag ha fritt tillträde till arbetsplatsen.

### 6. Rätt till politisk verksamhet på arbetsplatserna

Rätt till politisk verksamhet tillhör de grundlagsfästa demokratiska fri- och rättigheterna. Men i arbetslivet begränsas eller förnekas denna rätt i kraft av äganderätt och myndighetsbeslut.

Arbetsköparna bedriver varje dag politisk verksamhet på arbetsplatserna genom att påverka de anställda med sina värderingar. Denna rätt skall också de anställda och deras fackliga organisationer ha. Alla fackliga frågor är i grunden politiska frågor – även när de förs fram av partipolitiskt obundna organisationer.

### 7. Rätt till internationella solidaritetsmanifestationer

Kampen mot de transnationella bolagen och stöd för sociala och nationella befrielseörelser spelar en växande roll i den fackligt-politiska kampen i alla länder.

Internationella solidaritetsaktioner skall kunna genomföras utan hänsyn till lagstiftningen i andra länder.

### Lagen om anställningsskydd

LAS (Lagen om anställningsskydd) tillkom första gången 1974 och tillhör de bättre av sjuttioalets arbetsrättslagar. Arbetsköparnas övertag i samhället har emellertid gjort att lagen måste skärpas på några punkter. Vpk lyfter i detta avsnitt fram följande frågor som vi anser väsentliga:

### Koncernbegreppet

Allt fler anställda arbetar i dag i företag som tillhör koncerner, vilket skapar nya problem för arbetsrättslagstiftningen, inte minst LAS. Det juridiska och arbetsrättsliga ansvaret åvilar enbart företaget (bolaget), där arbetaren är anställd. De arbetande och deras fackliga organisationer kommer i den här utvecklingen allt längre från de verkliga beslutsfattarna i koncernledningarna.

Ett problem i LAS är när "gamla" företag splittras upp i olika bolag, s k bolagisering. På en ort kan t ex ett "gammalt" företag bestå av 10 bolag. Därmed kommer det för LAS turordningsregler vid avsked att uppstå 10 olika turordningskretsar av ett gammalt företag som bestod av en turordningskrets.

Koncernbegreppet är juridiskt, ekonomiskt och arbetsrättsligt otidsenligt. Det måste vara ett oavvisligt krav att arbetsrättslagstiftningen klarar ut koncernbegreppet så att de anställda och deras fackliga organisationer kan förhandla och utmäta ekonomiskt, moraliskt och juridiskt ansvar av de verkliga beslutsfattarna i en koncern.

När det gäller turordningsreglerna måste det komma till en lösning där koncernledningen har det slutliga ansvaret arbetsrättsligt, men också ekonomiskt. Hur turordningsreglerna skall utformas bör utgå från hur företagen såg ut tidigare. Turordningsreglerna kan t ex i en koncern gälla en bransch – om det finns flera branscher – verksamheter i koncernen eller ett geografiskt område.

Valet gäller om anställningstryggheten skall värnas eller om kapitalets maktutövning ska få råda. Riksdagen har hittills gått på linjen att detta problem ska avgöras av parterna genom avtal. I dagsläget är det ingen bra väg. Arbetsköparna har ett markant övertag vid förhandlingsbordet. En lagstiftning är nödvändig för att skydda de arbetande, inte minst är detta nödvändigt i tider när imperialistiska koncerner och länder alltmer ökar sitt inflytande på svensk näringspolitik.

Med hänsyn till den snabba utvecklingen måste riksdagen hos regeringen begära ett förslag till ett koncernbegrepp som innebär att det arbetsrättsliga och ekonomiska ansvaret förläggs till koncernledningen.

## Rätten att avskeda

LAS hindrar inte arbetsköparen att avskeda en arbetare. Den anställde kan få prövat i Arbetsdomstolen huruvida saklig grund för avsked föreligger. Även vid en dom som ger den avskedade rätt ger inte lagen rätt till återanställning. AD kan bara döma till skadestånd.

Arbetsköparens rätt att avskeda måste stoppas. Därför bör LAS innehålla en bestämmelse om att den lokala fackföreningen ska kunna upphäva uppsägningen, dvs ha vetorätt mot arbetsköparens åtgärd.

I LAS § 39 regleras de skadestånd som arbetsgivaren ska betala när han inte rättat sig efter dom varigenom domstol ogiltigförklarar uppsägning. Denna paragraf ger arbetsköparen rätt att köpa sig fri från en anställd.

Vpk har i riksdagen under flera år föreslagit att denna möjlighet för arbetsköparna måste upphöra. Har domstolsutslag ogiltigförklarat ett avsked skall den anställde själv få välja mellan "återanställning" eller att få skadestånd. Därutöver visar erfarenheterna att skadeståndsbeloppen måste räknas upp så att de kan ge verklig kompensation.

## Facklig kontroll över teknikens utveckling och användning

Den nya tekniken – mikroelektroniken – i arbetslivet innebär att "gamla" arbetsuppgifter försvinner samtidigt som arbetare och regioner slås ut från arbetslivet. Studier av den nya teknologins redan realiserade tillämpningar ger vissa allmänna slutsatser om dess verkningar:

- Tillverkningsarbetet förenklas. Hundratals maskindelar ersätts med en enda mikroprocessor. Sammansättningstiden för maskiner har kunnat reduceras till en tiondel.
- Genomslagskraften blir *särskilt stor* inom kontor, handel och administration, där kapitalintensiteten är lägre än i industrin. Tjänstesektorn kan svårligen ge det tillskott av nya arbeten man annars väntat.
- Yrkesområden med hög andel kvinnor drabbas hårt. Teknologin innebär därmed en fara för kvinnofrigörelsen och jämlikhetssträvanden.
- Arbetsstyrkans sammansättning ändras. I industrin minskar de yrkeskompetenta arbetarnas roll starkt. Tekniska eliter och rutinarbetare med osjälvständig ställning ökar relativt. Forskningsmonopol och kunskapskillnader skärps. Detta bildar grund för hårdare över- och underordning i arbetslivet och samhället.
- I ett land som Sverige förändras inte bara arbetarklassens situation.

Själva klassen förändras. Smärre skikt kan flyttas upp. Stora skikt slås ut. Stora tjänstemannagrupper "industrialiseras" och får sin klassituation förändrad.

- Fackliga strukturproblem uppstår genom att kvalificerade yrkesarbetare dras mot tjänstemannafacken. Kunskapsskillnaden mellan LO-fack och tjänstemannafack skärps liksom fackliga gränsdragningskonflikter.

Mot. 1988/89  
A725

## Nya mål för utvecklingen

När olika arbetsställen möter den nya teknologin måste de anställda ha alternativ klara. Arbetsorganisation, som splittrar och skapar kunskapsklyftor måste bekämpas.

En teknisk-humanistisk vuxenutbildning är en nödvändighet. En alternativ arbetsorganisation måste bygga på jämlik kunskapsnivå, bredare kompetens och möjlighet att förstå varandras arbete, solidariskt ansvar för kollektivet och kamp mot hierarkiska ledningsprinciper.

Bortrationaliserad personal ska garanteras arbete och jämställd utbildning oavsett ålder, kön eller yrkesställning. Den tekniska kapaciteten ska kombineras med fördjupade mänskliga arbetsinsatser i de delar av arbetet, som inte kan eller bör datoriseras.

## Storkapitalets monopol och fackets alternativ

Kampen måste föras med insikt om vilka som i dag har ägandet och den avgörande makten, kunskapen och alternativen och som styr forskning, utveckling och utbildning. Sjuttioalets mytbildningar om medbestämmandets möjligheter att bryta detta monopol av makt har avslöjats som falska.

Storkapitalet har i dag i praktiken monopol på utvecklingsarbetet i industrin. Facket måste utarbeta egna alternativ och bedriva självständigt forsknings- och utvecklingsarbete. Det ska syfta till att facket centralt och lokalt framtvingar teknikavtal. Några utgångspunkter för sådana avtal bör vara:

- Arbetets organisation och arbetets innehåll liksom produkternas och tjänsternas kvalitet ska vara bestämmande vid val av tekniska lösningar.
- Tekniken ska användas för att vidga arbetsinnehållet och för att öka de anställdas kunskaper om sitt yrke och sin arbetsplats.
- Teknik och arbetsorganisation måste motverka uppdelning av arbetet, isolering och ensamarbete. Övervakningsarbete ska kombineras med skapande arbete.
- Datateknik får inte användas för att mäta arbetsprestationer och därmed skapa nya former av prestationslöner och normer.
- Ingen ska vid införande av ny teknik få sämre lön, försämrat arbetsinnehåll eller tvingas ut i arbetslöshet. Var och en ska garanteras rätt till vidareutbildning för att kunna utföra ett meningsfullt arbete. Det ska gälla alla åldrar.

De arbetandes fackliga organisationer måste rustas till kamp för en arbetsorganisation och tekniska lösningar, som utgår från de arbetandes behov.

Kampen för teknikavtal och utformande av en självständig facklig strategi måste utvecklas nu trots de begränsade fackliga rättigheter som finns. Men många krav kan drivas som avtalskrav. Går de inte att driva igenom avtalsvägen får nästa steg bli lagstiftning.

Lagar och avtal, som ger fackföreningarna kontroll över teknikens användning och utveckling kan bara tvingas fram genom facklig-politisk mobilisering. Centrala krav är:

- Ny teknik och arbetsorganisation får införas bara med facket godkännande. Det stärker fackets förhandlingsposition och innebär inget nej till ny teknik, vilket motståndare till kravet ofta hävdar.
- Övergång från löne- till produktionsbeskattning, vilket motverkar att arbetskraft enbart av lönsamhetsskäl ersätts av maskiner och ny teknik.
- De vinster som görs med ny teknik ska komma hela samhället till del bl a i form av kortare arbetsdag, som i sin tur ger jobb åt fler.
- Facket erövrar möjligheter att bättre påverka teknikutvecklingen också genom ett fackligt forskningsinstitut och genom att fackliga forskningskonsulter ges utrymme till partsforskning.
- Yrkesutbildning ska ge kunskap om de datatekniska tillämpningarna, men detta får inte ske på bekostnad av grundläggande yrkeskunskaper inom varje bransch.
- Särskilt viktig är en vuxenutbildningsreform, som ger alla med dålig grundutbildning rätt till kritisk teknisk-humanistisk utbildning.

I den snabba teknologiska utvecklingen och omvandlingen blir teknisk-humanistisk utbildning för att kunna kontrollera, påverka och utföra olika arbeten en centralfråga.

## Hemställan

Med hänvisning till det anförda hemställs

1. att riksdagen hos regeringen begär förslag om förhandlingsrätt och informationsrätt enligt vad i motionen anförts.
2. att riksdagen hos regeringen begär förslag om obegränsad strejkrätt och borttagande av strejkskadestånd och förbud mot avsked på grund av deltagande i strejk.
3. att riksdagen hos regeringen begär förslag om förbud mot lockout.
4. att riksdagen hos regeringen begär förslag om vetorätt för fackförening i avgörande frågor enligt vad i motionen anförts.
5. att riksdagen hos regeringen begär förslag om tid för fackliga möten på betald arbetstid enligt vad i motionen anförts.
6. att riksdagen hos regeringen begär förslag om rätt till politisk verksamhet på arbetsplatserna.

7. att riksdagen hos regeringen begär förslag om rätt till internationella solidaritetsmanifestationer enligt vad i motionen anförs.

8. att riksdagen hos regeringen begär förslag om koncernansvar inom arbetsrättens område och förslag om turordningsregler enligt vad i motionen anförs.

9. att riksdagen beslutar att deltagande i strejk aldrig får utgöra saklig grund för avsked.

10. att riksdagen hos regeringen begär förslag som förhindrar arbetsköpare att köpa sig fria från arbetskraft och att skadeståndsbeloppen räknas upp enligt vad i motionen anförs.

11. att riksdagen hos regeringen begär förslag om att lokal facklig organisation tillerkänns vetorätt vid avsked.

12. att riksdagen hos regeringen begär förslag om ett samlat program för facklig kontroll över införande av en ny teknik och arbetsorganisation samt över teknikens användning och utveckling enligt vad som anförs i motionen.

13. att riksdagen hos regeringen begär förslag om en teknisk-humanistisk utbildning för att minska kunskapsklyftorna i arbetslivet enligt vad i motionen anförs.

Stockholm den 23 januari 1989

*Lars-Ove Hagberg (vpk)*

*Karl-Erik Persson (vpk)*

*Annika Åhnberg (vpk)*

*Alexander Chrisopoulos (vpk)*

*Paul Lestander (vpk)*